

**OSLOMET**

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

# **Medbestemmelse i Forskerforbundet Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde**

**Eivind Falkum**

**OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY  
STORBYUNIVERSITETET**

Medbestemmelse i Forskerforbundet  
- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

Arbeidsforskningsinstituttet AFIs FoU-resultat 2021:03

**Medbestemmelse i Forskerforbundet**

**- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde**

Forfatter: Eivind Falkum

Prosjekt: Medbestemmelsesbarometeret

Prosjektleder: Eivind Falkum

Oppdragsgiver: Delrapport på oppdrag fra Forskerforbundet

© Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet, 2021

© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2021

© 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

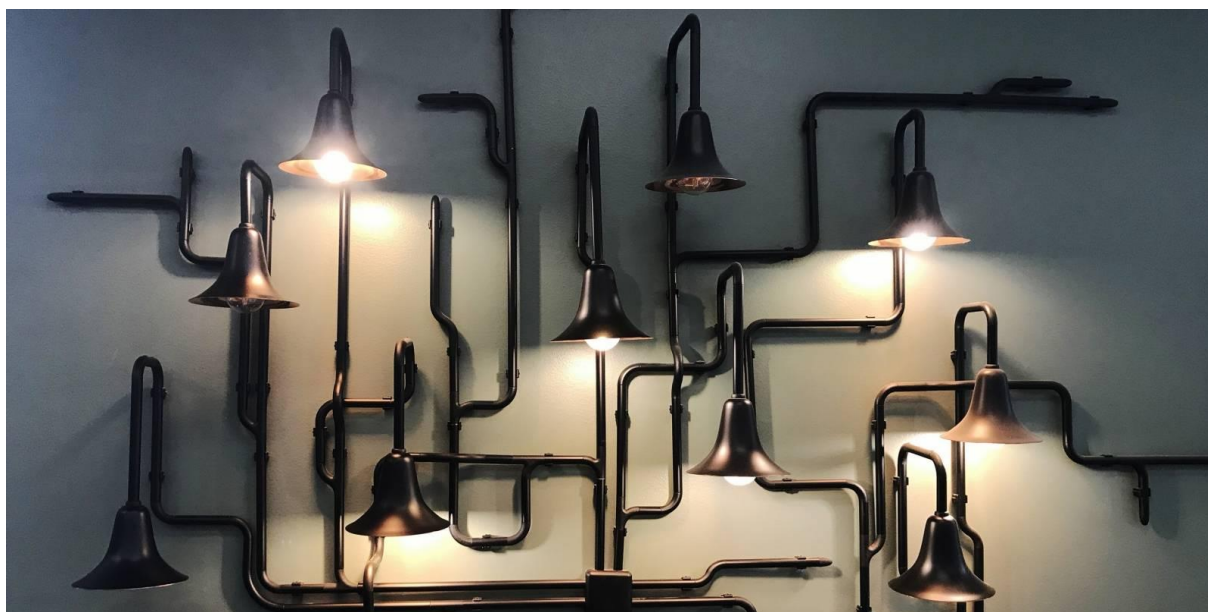
Work Research Institute (AFI)  
OsloMet – Oslo Metropolitan University  
P.O.Box 4 St. Olavs plass  
N-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00

E-post: [postmottak-afi@oslomet.no](mailto:postmottak-afi@oslomet.no)

Webadresse: [oslomet.no/om/afi](https://oslomet.no/om/afi)

**Medbestemmelse i Forskerforbundet  
Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde**



**Eivind Falkum  
OsloMet / Arbeidsforskningsinstituttet**

## Innhold

Forord .....	3
Innledning .....	4
1 Fire styringsregimer i norsk arbeidsliv – teoretisk modell .....	6
2 Målingen av de fire styringsformene .....	8
Medbestemmelse .....	8
Medvirkning .....	9
Standardisering og kontroll .....	9
Lojalitet og lydighet/forpliktelse .....	10
3 Styringsformene i FF-undersøkelsen i ikke-statlig tariffområde .....	12
4 FF-medlemmenes innflytelse i ikke-statlig tariffområde .....	16
Etablerte bedriftsdemokratiske ordninger på arbeidsplassene .....	19
5 tilknytningsformer til arbeidslivet i 2018 og 2020 .....	20
6 Ekstern finansiering, tariffområder og sektorforskjeller .....	27
7 Tillitsvalgtes vilkår og roller i ikke-statlig sektor .....	32
Tillitsvalgte og verneombud: .....	33
8 Korona-nedstengingen blant Forskerforbundets medlemmer .....	34
9 Oppsummering og diskusjon .....	38
Medbestemmelse i ikke-statlig tariffområde .....	38
Medvirkning som styringsform .....	38
Standardisering og kontroll og lojalitet og lydighet .....	38
Medlemmenes innflytelse på arbeidsplassen .....	39
Ekstern finansiering og inntjeningskrav .....	39
Pandemien i ikke-statlig tariffområde .....	40
Litteratur .....	42

## Forord

Denne rapporten formidler resultater og analyser fra Forskerforbundets medlemsundersøkelse, gjennomført som en del av Medbestemmelsesbarometeret i 2020/2021.

Medbestemmelsesbarometeret tar sikte på å fange opp endringer i oppfatningene om arbeidet, arbeidsorganiseringen, organisasjon og ledelse, den norske samarbeidsmodellen og særlig medbestemmelse og medvirkning på arbeidsplassene. Spørreskjemaet som er benyttet i denne undersøkelsen er i stor grad basert på spørreskjemaet fra Medbestemmelsesbarometeret 2020.

Takk til Forskerforbundet for oppdraget, Kari Folkenborg og Jon Wikene Iddeng i FF som har bistått prosjektet, og takk til alle Forskerforbundets medlemmer i ikke-statlig sektor som tok seg tid til å svare på spørreundersøkelsen. Takk også til Arne Bygdås ved AFI for kvalitetssikring og Nina Alnes Haslie for ferdigstilling av rapporten. Alle analyser og tolkninger av disse står for forfatterens regning.

Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet, 05.03.2021

Eivind Falkum

## Innledning

I 2016 ble Medbestemmelsesbarometeret etablert som en årlig representativ undersøkelse i norsk arbeidsliv. Bak Medbestemmelsesbarometeret sto Forskerforbundet sammen med Forbundet for ledelse og teknikk (FLT), Lederne, Legeforeningen, Politiets Fellesforbund og NTL. De seks forbundene utgjør Partnerskapet Medbestemmelsesbarometeret. Medbestemmelsesbarometeret setter ansattes medbestemmelse og medvirkning på dagsorden.

I 2018 gjennomførte Forskerforbundet (FF) en egen medlemsundersøkelse blant sine medlemmer i det statlige tariffområdet (Ingelsrud og Falkum, 2018). I denne rapporten presenteres resultater fra en tilsvarende medlemsundersøkelse i 2020 blant Forskerforbundets medlemmer som ikke hører til i det statlige tariffområdet. Vi sammenlikner resultatene av de to medlemsundersøkelsene og med det representative Medbestemmelsesbarometeret som ble tatt opp i 2020 (Drange, Falkum og Wathne, 2020). FFs medlemsundersøkelse i 2020 benyttet en del av spørsmålene fra Medbestemmelsesbarometeret og medlemsundersøkelsen i 2018, samt spesielle spørsmål om koronapandemiens virkninger på arbeidslivet. Medlemsundersøkelsen til FF i 2020 ble sendt ut senhøstes 2020, og er analysert i tidsrommet desember 2020 – februar 2021. Spørreskjema gikk til alle medlemmer i FF utenfor det statlige tariffområdet, i alt 4000 medlemmer. Vi fikk svar fra 1276 av dem. Svarprosenten kunne vært høyere, men den representerer likevel mer enn 25 prosent av målgruppen, og med en tilstrekkelig spredning til å analysere undergrupper. Det er 1283 medlemmer som har svart på undersøkelsen. De fordeler seg slik:

- 24 prosent jobber i instituttsektoren/oppdragsinstitutt
- 19 prosent i helseforetak
- 25 prosent i arkiv/bibliotek/museum
- 1 prosent i sentralforvaltning
- 3 prosent i privateid høgskole
- 5 prosent i kommune
- 8 prosent i fylkeskommune
- 15 prosent i «annet»
  
- 93 prosent er fast ansatt og 7 prosent midlertidig ansatt
  
- 18 prosent er i «praksis unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven»
- 16 prosent har skiftet jobb i løpet av de to siste årene
  
- 3 prosent er under 30 år
- 22 prosent 31 – 40 år
- 33 prosent 41 – 50 år
- 29 prosent 51 – 60 år
- 13 prosent over 60 år
  
- 19 prosent er i Spekterområdet
- 15 prosent i Virkeområdet
- 10 prosent i Abeliaområdet
- 2 prosent i Oslo kommune
- 2 prosent i KS Bedrift
- 11 prosent i KS Kommunal sektor
- 7 prosent i «annet»
- **33 prosent VET IKKE**

Som denne rapporten vil vise, har også Forskerforbundets medlemmer i ikke- statlig tariffområde stor grad av selvstendighet og fleksibilitet i jobben.

Medbestemmelse i Forskerforbundet  
- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

Selv om medbestemmelse og medvirkning som begreper gjerne brukes om hverandre, er det i lesningen av denne rapporten viktig å skille mellom disse. Mens medbestemmelse er representativt og ivaretas gjennom tillitsvalgte og strukturerte møtepunkter mellom arbeidsgiver og fagforeningene, ivaretas medvirkning mer direkte av ledere og ansatte hvor medarbeiderne selv deltar i utformingen av de beslutninger som berører arbeidssituasjonen (Falkum, Nordrik, Drange & Wathne 2017).

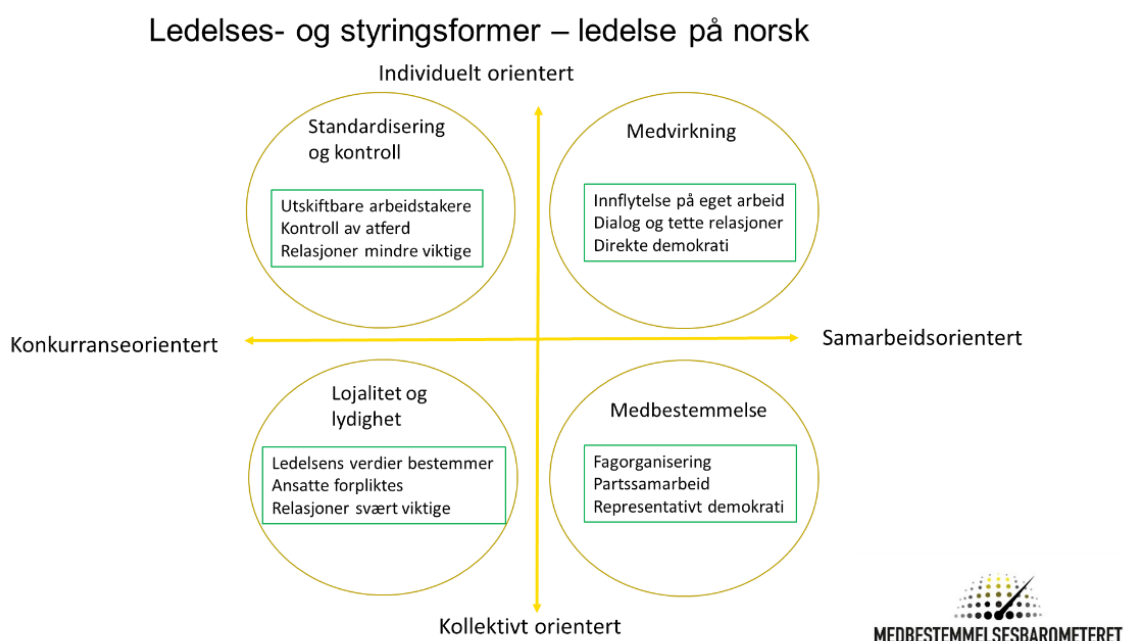
# 1 Fire styringsregimer i norsk arbeidsliv – teoretisk modell

Bedriftsdemokratiet har bidratt til å balansere ut interessemotsetninger mellom arbeidsgivere og arbeidstakere i norsk arbeidsliv. Det er først på 1990-tallet vi merker endringene i styringsregimene etter introduksjonen av eierstyring i privat sektor og New Public Management i offentlig sektor. Etter finanskrisen i 2008 fikk styring og ledelse av virksomhetene en dreining mot mer kontroll, og mot å hindre negative resultater, økte kostnader, og ikke minst negativ omtale av virksomhetene. Styringsregimene preges i større grad av kontrollmekanismer det siste tiåret enn i den foregående økonomiske oppgangen. I neste kapittel presenteres de fire styringsregimene med operasjonalisering av modellen og metoder for å måle i hvilken grad medlemmene i Forskerforbundet opplever å bli styrt: med standardisering og kontroll, med lojalitet og forpliktelse, med medbestemmelse og/eller med medvirkning.

De fire styringsregimene er utledet som teoretiske idealmodeller ut fra deres viktigste kjennetegn, spesielt hvilke relasjoner de foreskriver og etablerer på arbeidsplassene. Begrepet «styringsregime» omfatter her de mekanismene som tas i bruk for at virksomhetene skal oppnå de målene og resultatene som eierne har vedtatt. Dermed er styringsregimer noe som de med størst makt i virksomhetene bestemmer.

Ved hjelp av teoretiske modeller og statistiske analyser av Medbestemmelsesbarometeret har vi utledet fire slike styringsregimer som har vært i bruk i norsk arbeidsliv de siste tiårene. De er presentert i idealtypene i figuren nedenfor.

Figur 1.1 Fire styringsregimer i det norske arbeidslivet





Medbestemmelse i Forskerforbundet  
- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

De fire styringsregimene er definert ut fra teorier i organisasjons- og ledelseslitteraturen og empiriske observasjoner av hva som kjennetegner styring, ledelse og organisasjon i dagens arbeidsliv. De vil finnes i de fleste norske virksomheter, men i varierende grad. Det innebærer at de fire formene ikke utelukker hverandre i praksis. Sammenhengene mellom dem kan være positive eller negative. Det følgende utdyper hva hvert av de fire regimene innebærer teoretisk, og hvordan vi kan måle graden av dem.

I praksis vil de fleste arbeidsplasser kombinere tiltak som fremmer både indre og ytre motivasjon. Et eksempel på et rendyrket tiltak for å fremme ytre motivasjon vil være akkordlønnssystemer for standardiserte arbeidsoppgaver. Der er det nøye sammenheng mellom måling av arbeidsinnsatsen og oppnådd lønn for arbeidet. Et eksempel på indre motivasjon kan være å tilby forskere et doktorgradsstipend for god innsats. Noen av transformasjonsledelseskonseptene forutsatte at frykt og angst på arbeidsplassen kunne styrke den indre motivasjonen. Det kunne eksempelvis oppnås ved å innføre prestasjonsmål, og følge dem opp med å si opp de 10 prosentene av staben som presterte dårligst i en periode, slik Amazon.com praktiserte (*New York Times* 15. august 2015). Konkurransen mellom kolleger oppsto av frykt for å miste jobben. I et slikt system ville det ikke lønne seg for den enkelte å hjelpe kollegene i jobben. Hjelp til andre kunne påvirke egne prestasjonsmålinger negativt, og styrke målingene til kollegaen du hjalp.

Den horisontale dimensjonen er samarbeid og konkurranse som ytterpunkter på en skala for relasjonene mellom arbeidstakere på arbeidsplassene. Medbestemmelse og medvirkning er styringsformer som ble definert og etablert i det sosialdemokratiske tidsvinduet. I denne perioden var samarbeid mellom ansatte og ledelse, og mellom tillitsvalgte og ledere, en klar målsetting i arbeidslivet. Arbeidsmiljøloven fra 1977 lovfestet hensyn til psyko-sosiale jobbkraav.

Under markedsliberalismen ble ideen om at konkurranse kan styrke innsats og produktivitet forsterket. Konkurransen mellom kolleger skulle motivere til innsats, særlig hvis det var knyttet belønninger til prestasjonsmålingene, ikke nødvendigvis materielle belønninger, men også psykologiske og sosiale belønninger, som eksempelvis kåring av «ukens medarbeider». Denne dimensjonen fanger opp en vesentlig forskjell i den ideologiske oppfatningen om hva som er bra for produktivitet i sosialdemokratiets og liberalismens tidsvinduer. Det første setter solidaritet, samarbeid og kollektive interesser i høysetet for produktivitetsutvikling, mens det andre setter prestasjoner, konkurranse og individuelle interesser som prinsipper for organisasjon og ledelse. De neste avsnittene definerer de fire styringsregimene og måtene å måle dem på, som ansattes opplevelse av hvor dominerende hvert av styringsregime er på deres arbeidsplass.

## 2 Målingen av de fire styringsformene

Faktoranalyse er en statistisk metode for å finne ut hvilke egenskaper i et datamateriale som henger sammen med hverandre, og som gir analysene bestemte retninger. Faktoranalyse er brukt for å teste mulighetene for å slå sammen ulike spørsmål i Medbestemmelsesbarometeret til et overordnet mål for hvert av de fire styringsregimene. Reliabilitetstester er en test av statistisk sammenheng mellom et sett av spørsmål i en survey, for å avgjøre om de ulike spørsmålene kan sies å måle ulike sider av *det samme* fenomenet, eller om de ikke henger sammen i det hele tatt. Testresultatene, sammen med teoretiske modeller, avgjør om vi kan slå sammen flere spørsmål til et overordnet mål, en indeks som måler graden av hvert av styringsregimene. Deretter kan vi sammenlikne hva som kjennetegner virksomheter der ett av regimene er mer dominerende enn de andre tre.

### Medbestemmelse

Som styrings- og ledelsesform vil medbestemmelse ha disse kjennetegnene:

- Konflikter behandles konstruktivt.
- Demokratiske strukturer dominerer styring, ledelse og organisering av virksomheten

Vi spør derfor ansatte om opplevelsen av at lederne følger prinsippene som ligger til grunn for den formelle modellen. Spørsmålene som inngår i indeksen *medbestemmelse* måler en tilnærming til ledelse som ivaretar prinsippene som formell medbestemmelse skal forfekte.

Indeksen for medbestemmelse består av følgende påstander:

- Vi tør si hva vi mener om ledelsens avgjørelser (helt uenig/helt enig)
- Ledelsen møter innvendinger konstruktivt (helt uenig/helt enig)
- Ved faglig uenighet er toppledelsen åpen for innspill (helt uenig/helt enig)
- Ledelsen legger til rette for at ansatte kan komme med kritiske kommentarer til driften (helt uenig/helt enig)

Indeksen for medbestemmelse har en reliabilitetskoeffisient på 0.87. Vi har konstruert to variabler for medbestemmelse. En kontinuerlig versjon og en kategorisk versjon. Den kontinuerlige versjonen varierer fra 0 til 4. Respondenter som har verdien 0 på skalaen har svart «helt uenig» på samtlige påstander som inngår i skalaen, mens respondenter som har verdien 4 på skalaen har svart «Helt enig» på samtlige påstander. Vi har også konstruert en kategorisk versjon med fem like store kategorier som skal samsvare med spennet fra helt uenig til helt enig. Intervallet mellom hver kategori er 0.8 poeng. Vi veksler mellom å bruke den kontinuerlige og den kategoriske utgaven av skalaen i analysene

Som styrings- og ledelsesform vil medvirkning rette seg mot den enkeltes deltakelse i utviklingsprosessene. Medvirkning skal gi den enkelte opplevelse av mestring, læring og utvikling

i arbeidet. Thorsrud og Emery (1970, s. 67–68) identifiserte seks psykologiske krav til jobben: 1) variasjon i oppgaver, 2) læring, 3) selvbestemmelse og beslutninger i egen jobb, 4) anerkjennelse og gjensidig støtte, 5) meningsfull sammenheng mellom jobben og omverden og 6) fremtidsperspektiv.

### **Medvirkning**

Som styrings- og ledelsesform vil medvirkning ha disse kjennetegnene:

- Åpen dialog mellom den enkelte arbeidstaker og hans nærmeste leder og kolleger
- Konsensus om hva som skal gjøres og hvordan
- Konsensus om arbeidsorganiseringen
- Løpende samarbeid og utvikling av felles forståelser av situasjonen på arbeidsplassen
- Aksept av ulike interesser og forståelser hos den enkelte og nærmeste leder
- Individuelle forhandlinger med nærmeste leder for å løse interessemotsetninger
- Gjensidig tillit og respekt mellom den enkelte og nærmeste leder

Indeksen for medvirkning består av følgende påstander:

- Virksomheten ledes på en motiverende måte (helt uenig/helt enig)
- Min nærmeste leder motiverer meg til innsats (helt uenig/helt enig)
- Ved faglig enighet er min nærmeste leder åpen for innspill (helt uenig/helt enig)

Reliabilitetskoeffisienten er 0.83. Disse variablene har vi slått sammen til en skala for medvirkning. Denne skalaen har en kontinuerlig versjon som varierer fra 0 til 4. Respondenter som har verdien 0 på skalaen har svart «helt uenig» på samtlige påstander som inngår i skalaen, mens respondenter som har verdien 4 på skalaen har svart «Helt enig» på samtlige påstander.

### **Standardisering og kontroll**

Standardisering og kontroll blir stadig mer utbredt i norsk arbeidsliv, både offentlig og privateide virksomheter. Denne styringsformen fulgte med introduksjonen av Corporate Governance og New Public Management i arbeidslivet, blant annet i ulike varianter av Lean production (Bygdås og Falkum, 2019). Her blir relasjoner mellom ledelse og ansatte mindre viktige fordi oppgavene og måten å utføre dem på er gitt i standardene. Ledelse blir på sett og vis automatisert i kontrollsystemer for å måle avvik fra standardene.

Virksomheter med standardisering og kontroll som dominerende styrings- og ledelsesform, kjennetegnes av (Falkum, 2020):

- at mål og virkemidler blir faste, og ansvaret for dem individualiseres
- at ansattes innflytelser reduseres til individuell autonomi og medvirkning
- at relasjoner mellom ledere og ansatte blir mindre viktige når arbeidet styres av gitte regler

Medbestemmelse i Forskerforbundet  
- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

- at makt og myndighet konsentreres og sentraliseres
- at standardene og kontrollen omfatter alle i bedriften
- at opplæring i bruk av standardene kan erstatte krav til utdanning
- at arbeidsorganiseringen blir mer fleksibel, både numerisk og funksjonelt, når ansatte lettere kan erstattes
- at fagforeningene og tillitsvalgtes medbestemmelse og innflytelse kan svekkes

Indeksen for standardisering og kontroll består av følgende påstander:

- Toppledelsen får stadig mer makt (helt uenig/helt enig)
- Lederrollen har blitt mer byråkratisk det siste tiåret (helt uenig/helt enig)
- Mellomledere har liten innflytelse i styringen av virksomheten (helt uenig/helt enig)
- Ledelse handler mer og mer om å kontrollere og måle avvik (helt uenig/helt enig)
- Retningslinjer for ledelse (enhetlig ledelse) reduserer lederes mulighet for bruk av faglig skjønn

Reliabilitetskoeffisienten er 0.86. Disse variablene har vi slått sammen til en skala for standardisering og kontroll. Denne skalaen har en kontinuerlig versjon som varierer fra 0 til 4. Respondenter som har verdien 0 på skalaen har svart «helt uenig» på samtlige påstander som inngår i skalaen, mens respondenter som har verdien 4 på skalaen har svart «Helt enig» på samtlige påstander. Vi har også konstruert en kvalitativ versjon med fem like store kategorier som skal samsvare med spennet fra helt uenig til helt enig. Intervallet mellom hver kategori er 0.8 poeng.

### **Lojalitet og lydighet/forpliktelse**

Lojalitet og lydighet som styrings- og ledelsesform forutsetter ansattes aksept og tilslutning til ledelsen, men ikke omvendt. Også denne formen fører til hierarkiske strukturer der toppledelsen får styrket sin makt og myndighet. Ansatte forventes å ha tillit til ledelsen, men det omvendte, ledelsens tillit til ansatte er ikke nødvendig. Logikken bygger på en top-down-tenkning, der ledelsen bestemmer og ansatte iverksetter det ledelsen har bestemt.

Denne styrings- og ledelsesformen kan bidra til faktisk lojalitet og forpliktelse til ledelsen, gitt at de ansatte er overbevist om at ledelsens beslutninger representerer de «rette» og «beste» verdiene og målsettingene for virksomheten. Noen ganger kan ansatte overbevises, men uten at det finnes et faktagrunnlag som ledelsen bygger sine beslutninger på. En tredje variant er at ansatte ikke tror på ledelsens mål og verdier, men der ledelsens sanksjoner mot opposisjon er så klare og sterke at ansatte likevel følger kravet om aksept av og oppslutning om ledelsens verdier og mål. Da beveger ansattes forhold til ledelsen seg fra lojalitet til underkastelse. I slike tilfeller kan ansatte opptre lojalt for å unngå sanksjoner, altså under en form for tvang. Lojaliteten opprettholdes, men den bygger ikke på aksept av ledelsens normer og verdier. Ansatte kan vise lojalitet, selv om de ikke har tillit til ledelsen eller ikke oppfatter den som legitim (Falkum, 2020).

Medbestemmelse i Forskerforbundet  
- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

Denne styrings- og ledelsesformen kan praktiseres med mange metoder og motivasjonstriggere. Et av de praktiserte hovedprinsippene er at ledelsen prøver å skape en felles forståelse av situasjonen og forholdene på arbeidsplassen, og bruker denne felles forståelsen til å etablere normer og verdier i arbeidet som både ansatte og ledere kan enes om.

Lojalitets- og lydighetsorienterte styrings- og ledelsesformer kjennetegnes av (Falkum, 2020)

- Eiernes verdier og mål står i fokus
- Individuelle relasjoner er viktigere enn kollektive
- Konkurransen framfor samarbeid
- Indre motivasjon framfor ytre – transformasjon framfor transaksjon
- Ansatte forpliktes til lydighet overfor eiernes/ledelsens mål og verdier

Indeksen for lojalitet og lydighet forpliktelse av følgende påstander:

- Lederne bruker mye tid på å kontrollere de ansattes atferd (helt uenig/helt enig)
- Lederne bruker mye tid på å kontrollere ansattes holdninger (helt uenig/helt enig)
- Kritikk blir sett på som mangel på lojalitet (helt uenig/helt enig)
- Toppledelsen liker ikke at kritikkverdige forhold blir tatt opp (helt uenig/helt enig)

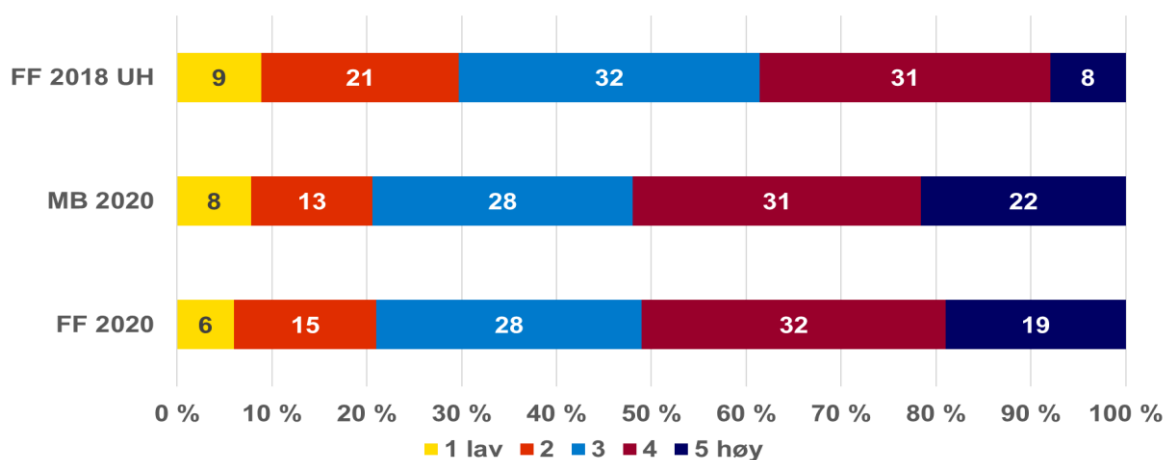
Reliabilitetsindeksen er 0.86. Disse variablene har vi slått sammen til en skala som er titulert lojalitet og lydighet. Denne skalaen har en kontinuerlig versjon som varierer fra 0 til 4.

Respondenter som har verdien 0 på skalaen har svart «helt uenig» på samtlige påstander som inngår i skalaen, mens respondenter som har verdien 4 på skalaen har svart «Helt enig» på samtlige påstander. Vi har også konstruert en kvalitativ versjon med fem like store kategorier som skal samsvare med spennet fra helt uenig til helt enig. Intervallet mellom hver kategori er 0.8 poeng.

### 3 Styringsformene i FF-undersøkelsen i ikke-statlig tariffområde

I dette kapittelet viser vi svarene til FFs medlemmer i ikke-statlig tariffområde på de fire indeksene som måler de ulike styringsformene. Den første vi skal se på er graden av medbestemmelse som styringsform. Vi sammenlikner svarene med FF sin medlemsundersøkelse i statlig sektor i 2018, og med svarene i Medbestemmelsesbarometeret for hele arbeidslivet i 2020.

Figur 3.1 Graden av Medbestemmelse som styrings- og ledelsesform (Prosenttall, FF 2020 n=1194, MB 2020 n=3198, FF 2018 n=1957)



Graden av Medbestemmelse som styringsform oppleves som lavere i medlemsundersøkelsen i UH-sektoren i 2018 enn den gjør i medlemsundersøkelsen i ikke-statlig sektor i 2020. Denne forskjellen er stor. Graden av medbestemmelse i UH-sektoren var også lavere enn i Medbestemmelsesbarometeret i 2018, og som vi ser også i 2020. Skårene fra medlemsundersøkelsen i ikke statlig sektor i 2020 er derimot likere det generelle Medbestemmelsesbarometeret i 2020. Vi har kontrollert for hjemmekontor i medlemsundersøkelsen i 2020, men av de som ikke har hatt hjemmekontor (105 av medlemmene) svarer 49 prosent at de har en høy grad av medbestemmelse (4 + 5 på skalaen), mot 51 prosent av de som har hatt hjemmekontor (1076 av svarene). For ordens skyld: Medbestemmelsesbarometeret 2020 ble besvart før den nasjonale nedstengingen 12. mars 2020, og det var ingen spørsmål om virkninger av pandemien i den undersøkelsen. Det er ikke overraskende at Det statlige tariffområdet skårer lavere på medbestemmelse enn i ikke-statlig sektor ut fra UH-rapporten fra 2018 (Ingelsrud et al, 2018). Alle omstillingene i UH-sektoren har preget styringsformene, ikke minst med innføringen av resultat og målstyring. Dette kom fram i rapporten «Faglig skjønn under press» (Kuldova et al. 2020).

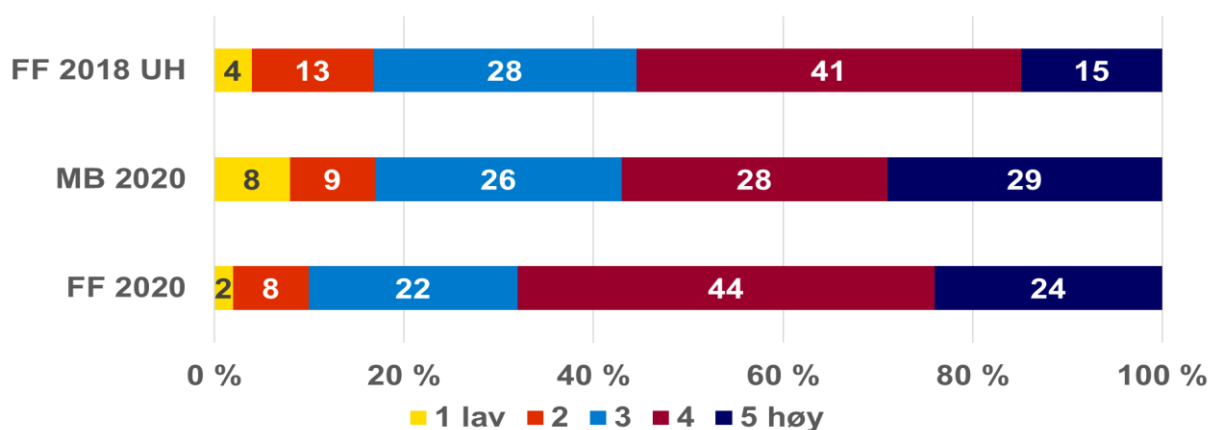
Medvirkning er den neste formen for styring vi presenterer. Som avtalefestet rettighet for ansatte skal medvirkning gi den enkelte innflytelse i arbeidet gjennom dialog med nærmeste leder. De

Medbestemmelse i Forskerforbundet  
- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

spørsmålene som inngår i denne indeksen er gjengitt i kapittel 2. Som figuren under viser, er graden av medvirkning høyere enn graden av medbestemmelse i alle de tre undersøkelsene. Det statlige tariffområdet beskrives ofte som en del av arbeidslivet der ansatte har stor valgfrihet innhold og organisering av sitt eget arbeid, men rapporten om «Faglig skjønn under press» viste at dette ser ut til å endre seg i de senere årene. Vi ser at medlemsundersøkelsen i 2020 viser en betydelig høyere opplevelse av medvirkning enn i undersøkelsen i UH-sektoren i 2018 og Medbestemmelsesbarometeret 2020. Det siste kan nok forklares med den høye andelen som fikk hjemmekontor under pandemien, og dermed større innflytelse både på selve arbeidet og organiseringen av det. Vi drøfter dette i mer detalj i senere kapittel.

Medbestemmelsesbarometeret har over tid vist at det er klare og statistisk signifikante sammenhenger mellom de to styringsformene Medbestemmelse og Medvirkning. Vi ser dette som et konkret resultat av den norske arbeidslivsmodellen, med stor vekt på partssamarbeid og demokrati på arbeidsplassene.

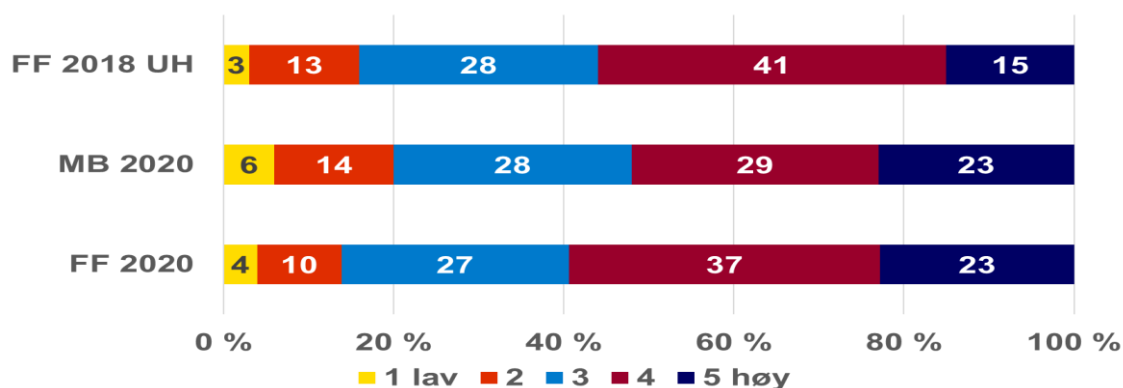
Figur 3.2 Graden av Medvirkning som styrings- og ledelsesform (Prosenttall, FF 2020 n=1233, MB 2020 n=3210, FF 2018 UH n=3605)



Den neste formen for er Standardisering og kontroll.

Figur 3.3 Graden av Standardisering og kontroll som styrings- og ledelsesform

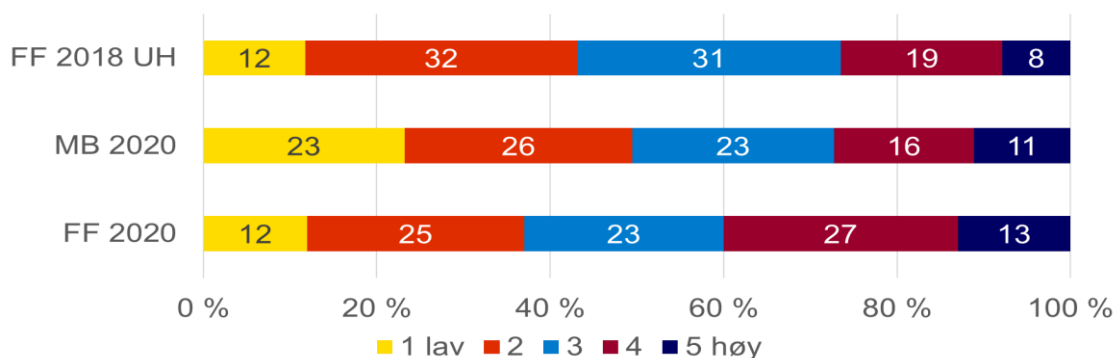
(Prosenttall, FF 2020 n=1106, MB 2020 n=3146, FF 2018 n=2865)



Medbestemmelse i Forskerforbundet  
- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

Vi ser at graden av Standardisering og kontroll er høyere i begge medlemsundersøkelsene enn i det mer generelle Medbestemmelsesbarometeret, og høyere i ikke-statlig sektor enn i UH-sektoren. Over tid har Medbestemmelsesbarometeret vist at det er standardisering og kontroll som er den styringsformen som er i frammarsj sammen med Lojalitet og lydighet (Drange et al, 2020). Standardisering fører med seg utstrakt bruk av målinger på produktivitet, kvalitet, effektivitet og av den enkelte arbeidstakerens prestasjoner og ferdigheter. Standardiseringen begynte med forsøk på å automatisere industriell vareproduksjon med metoder som Lean production og Just In Time. Etter hvert er spekteret av slike metoder betydelig utvidet og overført til tjenesteproduksjon i betydelig grad. Den pågående digitaliseringen av både vare- og tjenesteproduksjon, planleggingsprosesser og rene styringsprosesser vil styrke utbredelsen av denne styringsformen vesentlig. Dette bidrar til endringer også i undervisning, forskning, museumsarbeid, forvaltningsoppgaver og formidlingsoppgaver, altså arbeid som utføres av Forskerforbundets medlemmer. Slike endringer kan bidra til at arbeidet blir standardisert og regelfestet i stadig sterkere grad. I så fall kan dette legge press på handlingsfriheten og autonomien til medlemmene. Den siste av de fire styringsformene har vi kalt Lojalitet og lydighet/forpliktelse.

Figur 3.4 Graden av Lojalitet og lydighet som styrings- og ledelsesform (Prosenttall, MB 2020 n= 3176, FF 2020 n = 1176, FF 2018 n=2653)



Denne styringsformen representeres i stor grad av sosialpsykologiske modeller og tradisjoner i organisasjons- og ledelsesfagene. De er ofte sterkt knyttet til målstyring med metoder for å måle individuelle prestasjoner, men i stadig større grad også individuelle oppfatninger, holdninger og atferdsmønstre. I rekrutteringsprosesser bruker mange arbeidsgivere psykologiske tester. Foreløpig er dette den minst utbredte av de fire styringsformene, men figuren over viser at den er langt mer utbredt i medlemsundersøkelsen i ikke-statlig sektor enn den var i medlemsundersøkelsen fra 2018 og Medbestemmelsesbarometeret 2020. Lojalitet og lydighet korrelerer sterkt, positivt og statistisk signifikant med Standardisering og kontroll.



Medbestemmelse i Forskerforbundet  
- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

Både Medbestemmelse og Medvirkning korrelerer negativt, moderat og statistisk signifikant med Standardisering og kontroll og Lojalitet og lydighet også i medlemsundersøkelsene i Forskerforbundet.

Tabell 3.1 Statistisk sammenheng mellom styringsformene Alle sammenhengene er signifikante på 0,001 nivå,

Variable	MB	MV	S&K	L&F
Medbestemmelse	1			
Medvirkning	0,5	1		
Standard & kontroll	- 0,5	- 0,4	1	
Lojalitet og forpliktelse	- 0,5	- 0,4	0,55	1

Tallene i tabellen er korrelasjonskoeffisienter (*Pearsons r*). Korrelasjonskoeffisienter viser den statistiske sammenhengen mellom to variabler i bi-variate sammenhenger. De varierer fra -1: fullstendig negativ sammenheng topp skåre på den ene variabelen gir bunnsåre på den andre (og omvendt). 0 viser ingen statistisk sammenheng i det hele tatt, altså at de to variablene ikke er systematisk, men tilfeldig korrelert med hverandre. 1 viser fullkommen positiv sammenheng: topp skåre på den ene henger sammen med topp skåre på den andre.

Tabellen viser at Medbestemmelse og Medvirkning henger positivt sammen med hverandre ( $r = 0,5$ ), men negativt sammen med Standardisering og kontroll og med graden av Lojalitet og lydighet ( $r = - 0,5$  og  $- 0,4$ ).

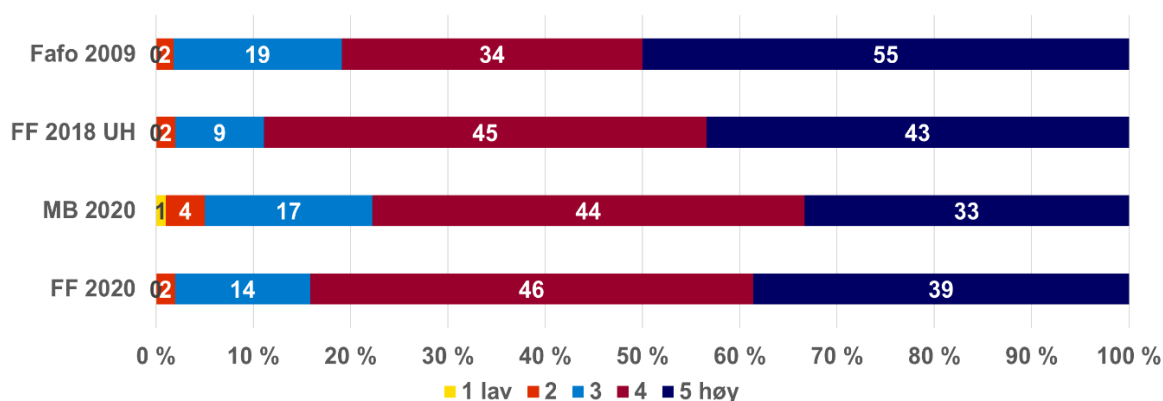
Medbestemmelsesbarometeret 2020 sammenliknet funnene med Medbestemmelsesbarometeret i 2017 og fant at Standardisering og kontroll og Lojalitet og lydighet økte i utbredelse, mens utbredelsen av Medbestemmelse og Medvirkning endret seg lite i den samme perioden (Drange et al, 2020).

## 4 FF-medlemmenes innflytelse i ikke-statlig tariffområde

Et av hovedtrekkene i den norske arbeidslivsmodellen er ideene om de institusjonelle ordningene for, og praktiseringen av ansattes innflytelse i arbeidet og på arbeidsplassene. En av grunnantakelsene er at ansattes innflytelse vil bestemmes av hvilke former for styring som dominerer på arbeidsplassene. Siden 2009 har vi delt ansattes innflytelse i tre ulike kategorier. Den første er deres innflytelse på sin egen arbeidssituasjon, det vil si innflytelsen på hvilke oppgaver de har, på hvordan arbeidsoppgavene utføres og på kvaliteten i eget arbeid. Dette kan definere den enkeltes autonomi i arbeidet.

Den andre formen for innflytelse handler om mulighetene til å påvirke eller utforme måten arbeidet organiseres på; det vil si hvem du jobber sammen med, arbeidstiden, arbeidstempo, og ressursene du har til rådighet for å løse arbeidsoppgavene. Den tredje formen har vi kalt innflytelse på styring og organisering av virksomheten. Den handler om opplevelse av innflytelse på i alt 12 typer av virksomhetens beslutninger (om strategier, krav til kvalitet, krav til effektivitet i arbeidet, valg av arbeidsmetoder, hvem som får vite hva, ansettelse, organisering av virksomheten, kunde/brukerbehandling, samarbeide med andre virksomheter, virksomhetens samfunnsansvar og miljøansvar). Disse spørsmålene er slått sammen i tre indekser for den enkeltes opplevelse av innflytelse. Figurene nedenfor viser og sammenlikner de tre innflytelsesformene over tid, og mellom statlig og ikke-statlig tariffområde blant FFs medlemmer.

Figur 4.1 Innflytelse på egen arbeidssituasjon (Prosenttall, FF 2018 n= 4050, FF 2020: n= 1269, MB 2020 n= 3349, Fafo: n= 3263)

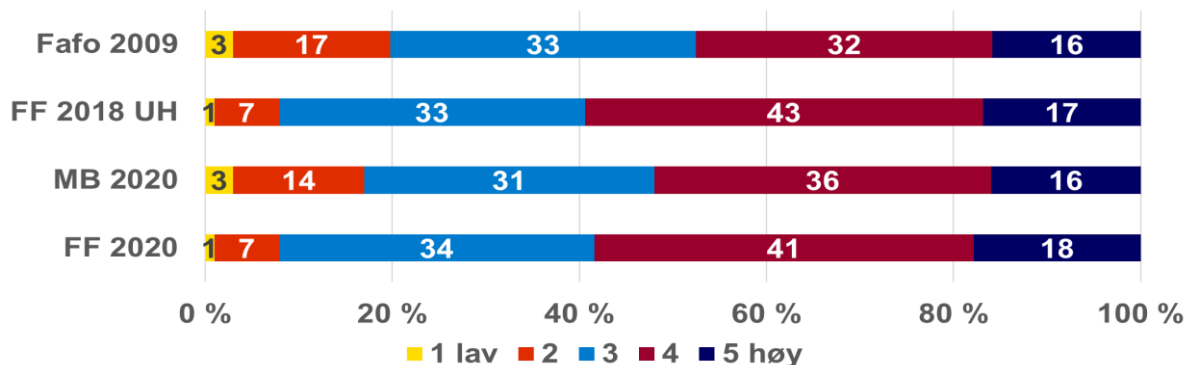


Den øverste barren viser svarene i en undersøkelse Fafo gjorde for Arbeidsdepartementet i 2009 (Falkum et al, 2009). Slår vi sammen de som skårer 4 og 5 på skalaen fra 1 = ingen innflytelse på egen arbeidssituasjon til 5 = mye innflytelse, ser vi at 89 prosent av arbeidstakerne hadde stor innflytelse. I den nest nederste barren, Medbestemmelsesbarometeret 2020, er det tilsvarende tallet sunket med 12 prosent til 77 prosent. FFs medlemmer skårer ganske likt med Fafo-undersøkelsen fra 2009, med 88 prosent i UH-sektoren i 2018, og 87 prosent i ikke-statlig tariffområde i 2020. Universitets- og høyskoleansatte har tradisjonelt hatt en stor grad av

Medbestemmelse i Forskerforbundet  
- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

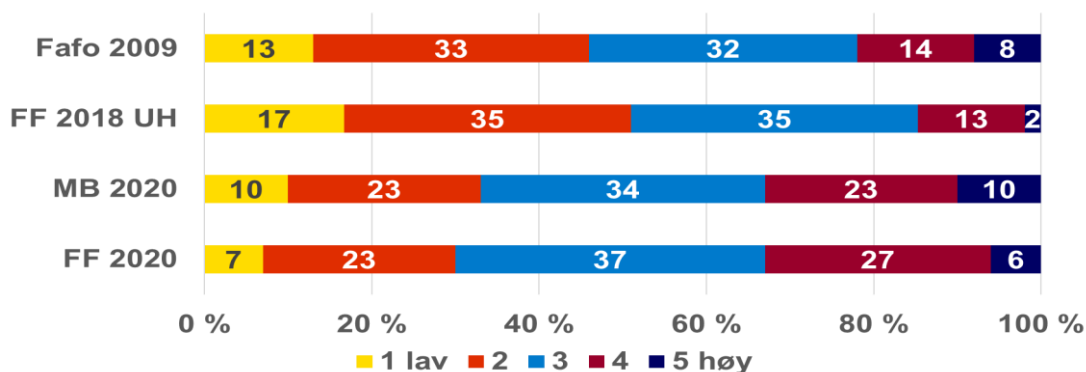
individuell innflytelse på eget arbeid, og vi finner tall som viser det samme i Medbestemmelsesbarometeret. Svarene i ikke-statlig sektor kan være påvirket av at hele 91 prosent av de som svarer sier de har hatt hjemmekontor etter nedstengingen, og dermed større innflytelse på egen prioritering, kvalitet og utførelse av egne oppgaver enn de vanligvis har. Men det er vanskelig å måle effekten av «hjemmekontor» som egen variabel når den er så skjevt fordelt som 91 prosent ja og 9 prosent nei.

Figur 4.2 Innflytelse på organisering av arbeidet (Prosenttall, FF n=1266, MB 2016 n = 3337, MB 2018 n= 2835 , Fafo: n= 3263)



Når vi sammenlikner denne figuren med den foregående blir det åpenbart at innflytelsen på organisering av arbeidet er langt lavere enn innflytelsen på egen arbeidssituasjon i alle undersøkelsene, men høyere i begge medlemsundersøkelsene i Forskerforbundet enn i de to representative arbeidslivsundersøkelsene (Fafo 2009 og MB 2020). De to medlemsundersøkelsene er temmelig like (FF 2018 og FF 2020). Når vi sammenlikner Medbestemmelsesbarometeret 2020 med Fafo-undersøkelsen fra 2009, ser det ut til at arbeidstakernes innflytelse organiseringen av arbeidet er noe høyere i Medbestemmelsesbarometeret 2020 enn den var i Fafo-undersøkelsen fra 2009. Det kan ha flere forklaringer.

Figur 4.3 Innflytelse på styring og organisering av virksomheten (Prosenttall, FF 2018 UH n= 4050, FF 2020 n=1236, MB 2020 n= 3249 , Fafo: n= 3263)



Egen innflytelse på styring og organisering er også lavere enn de to foregående formene, men denne typen innflytelse er høyere i begge undersøkelsene fra 2020, både

Medbestemmelse i Forskerforbundet  
- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

Medbestemmelsesbarometeret og medlemsundersøkelsen i Forskerforbundet, og den er langt høyere i medlemsundersøkelsen i ikke-statlig tariffområde enn den var i UH-sektoren. Her finner vi ingen forskjell mellom de som har hatt hjemmekontor i ikke-statlig sektor og de som ikke har hatt det. Begge grupper har en gjennomsnittskåre på 3,0 på innflytelsen på styring og organisering av virksomheten.

Tabell 4.1 Statistisk sammenheng mellom styringsformene og innflytelsen. Alle sammenhengene er signifikante på 0,001 nivå,

Variable	IEA	IOA	ISO	MB	MV	S&K	L&F
Innflytelse egen arbeidssituasjon	1						
Innflytelse arbeidsorganisering	0,6	1					
Innflytelse styring & organisering	0,4	0,4	1				
Medbestemmelse	0,3	0,3	0,4	1			
Medvirkning	0,4	0,4	0,5	0,5	1		
Standard & kontroll	- 0,2	- 0,3	- 0,4	- 0,5	- 0,4	1	
Lojalitet og forpliktelse	- 0,2	- 0,2	- 0,3	- 0,5	- 0,4	0,55	1

Tabellen viser de statistiske korrelasjonene mellom styringsformene og de tre innflytelsesindeksene. Medvirkning og Medbestemmelse korrelerer moderat til sterkt positivt med alle de tre formene for innflytelse. Standardisering og kontroll og Lojalitet og lydighet korrelerer svakt til moderat negativt til innflytelsesformene, men sterkest negativt med innflytelse på styring og organisering av virksomheten. Å forklare forskjellene fra 2009 til 2020 i de to representative undersøkelsene (Fafø 2009 og MB 2020) krever mer inngående analyser av undersøkelsene. Spørsmålene i denne indeksen er de samme, og de er analysert på den samme måten. Vi vil kontrollere for endringer i utvalgene, men det er også tenkelig at oppfatninger av spørsmålene, egne forventninger og forståelser av det samme fenomenet kan endres over en ti-årsperiode. Det er påfallende at begge undersøkelsene fra 2020 viser det samme, selv om den ene (MB 2020) er tatt opp før pandemi-nedstengingen, den andre etter nedstengingen (FF 2020)

## Etablerte bedriftsdemokratiske ordninger på arbeidsplassene

Tabell 4.2 «Er disse ordningene etablert på din arbeidsplass?» (Prosenttall)

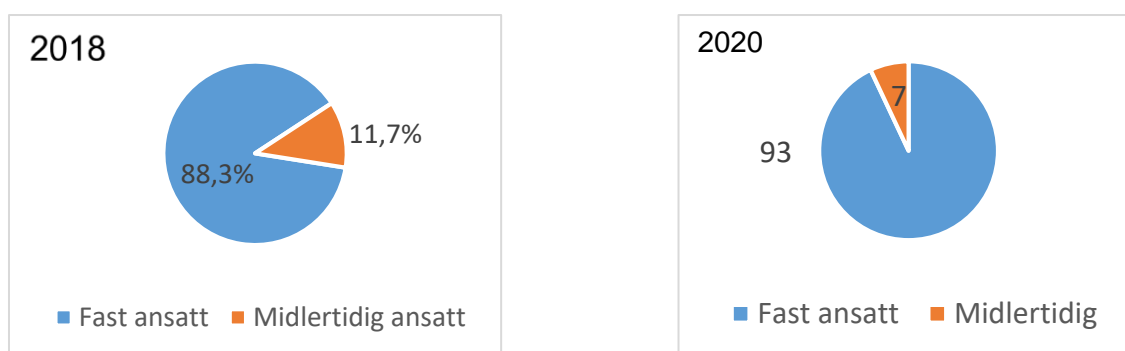
<b>Bedriftsdemokratiske ordninger</b>	<b>Ja</b>	<b>Nei</b>	<b>Vet ikke</b>	<b>Ja MB 2020</b>
Verneombud	96	3	2	84
Arbeidsmiljøutvalg	74	15	11	60
Informasjon/drøfting/forh. (statlig)	20	17	63	26
Ansatterepresentasjon i styret	78	7	15	49
Tillitsvalgte	97	2	1	80
Fagforening/yrkesorganisasjon	96	1	2	71
Administrasjonsutvalg (kommune)	4	24	72	14
Bedriftsutvalg (privat)	4	27	69	15
Avdelingsutvalg	6	28	66	13
Forhandlingsutvalg	37	18	45	24
Kollektive lønnsforhandlinger	77	8	15	68
Tariffavtale	85	6	10	59

Tabellen viser for det første at medlemmene i FF kjenner bedre til de lovfestede ordningene enn de avtalefestede ordningene. Verneombud, AMU og ansatterepresentasjon i styrene er lovfestet, mens de øvrige er avtalefestet. For det andre viser tabellen at det er mange som svarer «vet ikke» på mange av de avtalefestede ordningene. Når presset på de bedriftsdemokratiske ordningene er stort, som for eksempel når Statens arbeidsgiverråd foreslo å fjerne ansattes rett til forhandlinger (F'en i IDF), er det viktig at ansatte har kjennskap til egne rettigheter. Dette funnet gjelder ikke bare Forskerforbundet, men hele arbeidslivet. Tabellen viser at medlemmene i forskerforbundet har de fleste ordningene på plass i større grad enn de som har svart på Medbestemmelsesbarometeret 2020 (kolonnen til høyre)

## 5 tilknytningsformer til arbeidslivet i 2018 og 2020

I 2018-undersøkelsen var det 12 prosent som hadde midlertidig ansettelse, mot 7 prosent i 2020-undersøkelsen. Universitets- og høyskolesektoren har tradisjonelt mange midlertidig ansatt i prosjektstillinger og rekrutteringsstillinger på åremål. Flere i fast ansettelse er et gjentakende krav fra fagforbundene i sektoren i hele Norden (Gleerup et. Al. 2018). Det er nesten 5 prosent flere medlemmer med midlertidig ansettelse i det statlige tariffområdet enn det er i det ikke-statlige tariffområdet.

Figur 5.1 Medlemmene i FF sin tilknytning til arbeidslivet i UH-sektoren 2018 og ikke –statlig tariffområde i 2020



Det er flere midlertidig ansatte blant medlemmene til Forskerforbundet i statlig sektor i 2018, enn i ikke-statlig sektor i 2020. En forholdsvis stor andel av medlemmene i statlig sektor er ansatt i universiteter og høyskoler, mens medlemmene i ikke statlig sektor er ansatt i instituttsektoren/oppdragsinstitutt, helseforetak og fylkeskommunal/kommunal sektor. UH-sektoren har tradisjonelt en stor andel midlertidig ansatte (Gleerup et.al. 2018, Hvid & Falkum (eds.), 2019).

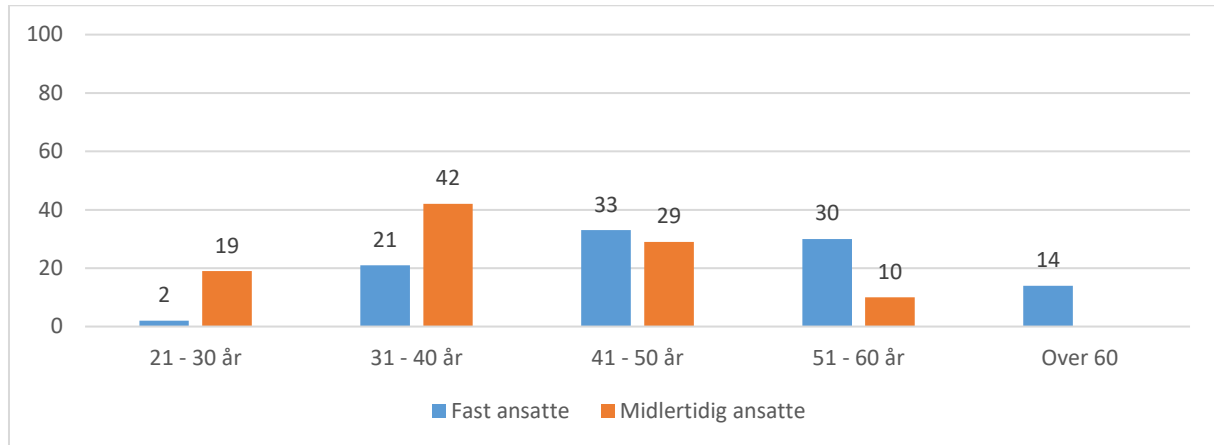
77 prosent av FF medlemmene med midlertidig ansettelse i ikke-statlig sektor ønsker seg fast stilling, og bare 9 prosent av dem sier midlertidig stilling er en ansettelsesform de ønsker for fremtiden. 62 prosent av dem ønsker seg fast stilling hos en *annen arbeidsgiver*. De er ikke bare misfornøyde med tilknytningsformen, men også med arbeidsforholdet generelt.

- 23 prosent av de 91 midlertidig ansatte medlemmene har hovedarbeidsforholdet sitt i instituttsektoren/oppdragsinstitutt, mot 24 prosent av de fast ansatte
- 25 prosent midlertidig ansatte medlemmer har hovedarbeidsforholdet i helseforetak, mot 19 prosent av de fast ansatte
- 15 prosent av dem har hovedarbeidsforholdet i arkiv, bibliotek eller museum, mot 25 prosent av de fast ansatte

Medbestemmelse i Forskerforbundet  
- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

De midlertidig ansatte finner vi i de yngre aldersgruppene enn de fast ansatte, men 71 prosent av de midlertidig ansatte er i alderen 31 – 50 år. Midlertidige ansettelse er med andre ord ikke et «ungdomsfenomen» blant medlemmene.

Figur 5.2 Fast og midlertidig ansatte fordelt etter alder (prosenttall)



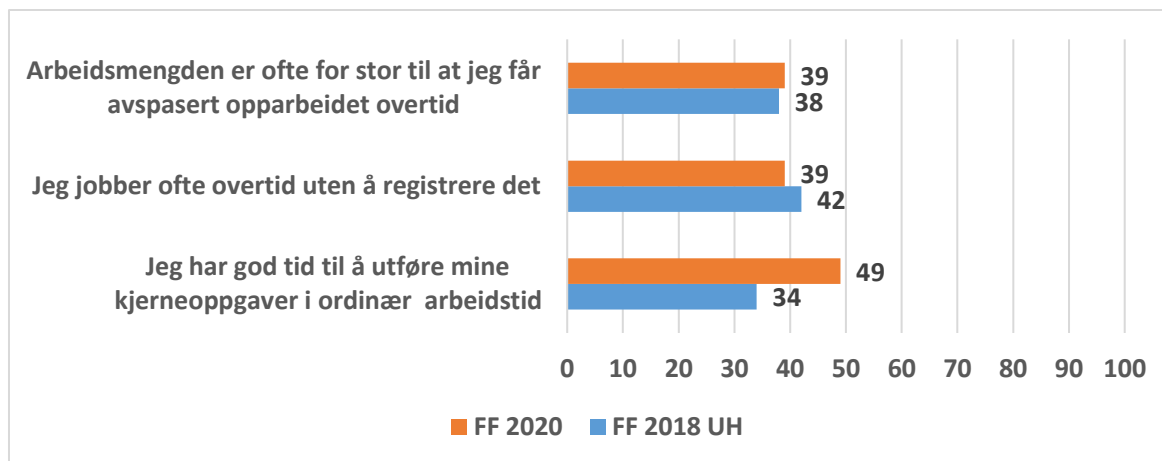
- 62 prosent av de midlertidig ansatte er enig/helt enig i at «Jeg bekymrer meg ofte for jobbrelaterte problemer i fritiden», mot 51 prosent av de fast ansatte medlemmene.
- 55 prosent av de midlertidig ansatte har skiftet jobb i løpet av de to siste årene, mot 13 prosent av de fast ansatte
- 50 prosent av de midlertidig ansatte er enig/helt enig i at «Jeg er bekymret for å miste jobben min», mot 10 prosent av de fast ansatte.

Et stort flertall i begge undersøkelsene mener at arbeidstidsordningene deres gir dem den fleksibiliteten de ønsker seg; 78 prosent av medlemmene i statlig tariffområde i 2018 og 80 prosent av medlemmene i ikke-statlig tariffområde i 2020. Det siste tallet kan være påvirket av koronapandemien ved at mange av dem fikk hjemmekontor etter nedstengingen 12. mars 2020. Dette er det vanskelig å kontrollere for ettersom det bare er den ene undersøkelsen som ble tatt opp etter dette. 49 prosent statlig tariffområde i 2018 er enig/helt enig i påstanden «jobben er så interessant at den nesten blir som en hobby, mot 41 prosent i det ikke-statlige tariffområdet.

58 prosent i det statlige tariffområdet i 2018 og 62 prosent i det ikke-statlige tariffområdet i 2020 er enig/helt enig i at «Jeg kan i stor grad bestemme hvor arbeidet skal utføres». Også denne sammenlikningen kan være påvirket av den nasjonale nedstengingen i mars 2020.

## Medbestemmelse i Forskerforbundet - Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

Figur 5.3 Andelen som er enig/helt enig på en skala fra 1 – 5 i påstandene:



Figuren viser at medlemmene i det statlige tariffområdet 2018 og i det ikke-statlige tariffområdet i 2020 svarer ganske likt på de to øverste påstandene, men signifikant forskjellig i den nederste. Det indikerer at ansatte i UH-sektoren hadde en langt lavere grad av frihet i arbeidet enn det medlemmene i ikke-statlig tariffområde opplevde i 2020. Dette må vi kunne anta henger sammen med arbeidsordningene etter nedstengingen i mars 2020. 91 prosent av medlemmene i 2020-undersøkelsen har hatt hjemmekontor og 17 prosent sier de fikk mindre å gjøre etter nedstengingen. Nedstengingen drøftes i senere avsnitt.

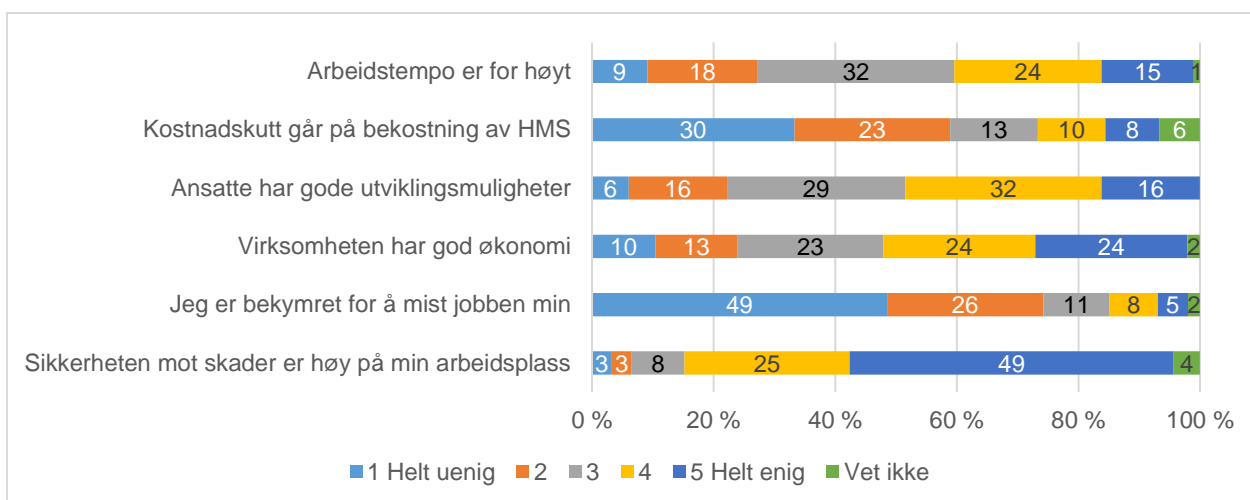
- 39 prosent av medlemmene i 2020 er enige/helt enige i at «Standarder for «godt nok» er ofte uforenlige med «å gjøre et godt stykke arbeid»
- 65 prosent er enige/helt enige i at «Arbeidstakere trenger et lovverk som setter grenser for hvor mye tid de bruker på arbeidet»

På spørsmål om medlemmenes oppfatninger om sikkerhet, økonomi og generelle forhold på arbeidsplassen får vi svarene som vist i figuren under.



## Medbestemmelse i Forskerforbundet - Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

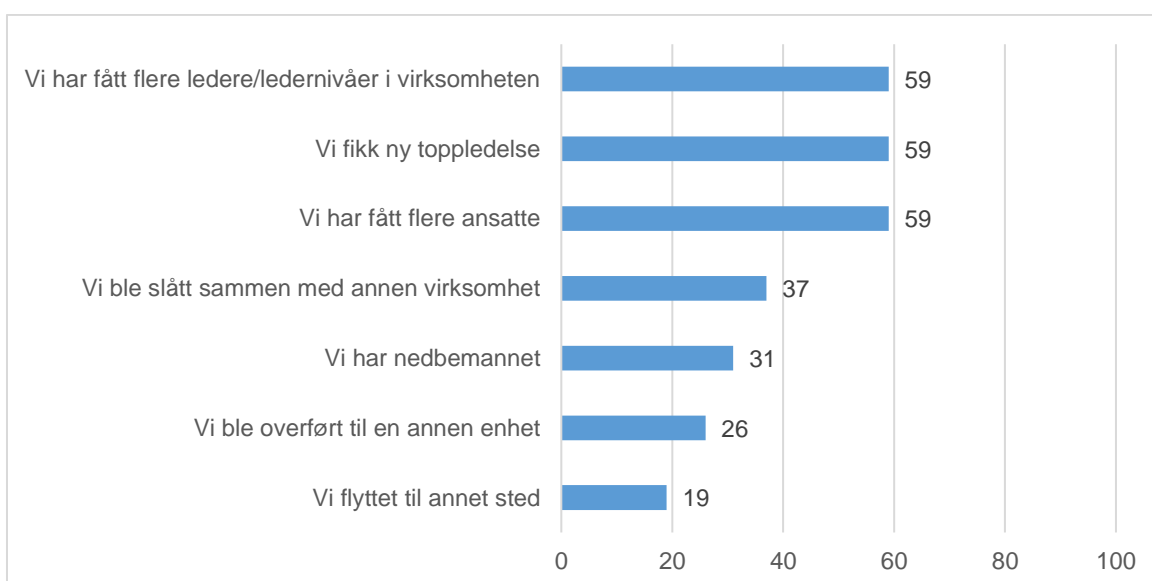
Figur 5.4 Oppfatninger om enkelte forhold på arbeidsplassen



- 39 prosent skårer 4 eller 5 på spørsmål om arbeidstempoet er for høyt.
- 18 prosent skårer 4 eller 5 på spørsmål om kostnadskutt går utover HMS arbeidet
- 48 prosent skårer 4 eller 5 på spørsmål om ansatte har gode utviklingsmuligheter, og på spørsmål om virksomheten har god økonomi
- 13 prosent er bekymret for å miste jobben (skårer 4 eller 5)
- 74 prosent er enig/helt enig i at «sikkerheten mot skader er høy på min arbeidsplass»

Omstillingstakten er ikke fullt så høy blant medlemmene i ikke-statlig sektor som i arbeidslivet generelt. 54 prosent av Forskerforbundets medlemmer svarer ja på spørsmålet om de har vært gjennom omstillinger i løpet av de to siste årene, mot 68 prosent i arbeidslivet generelt i 2020 (Medbestemmelsesbarometeret 2020).

Figur 5.5 Prosentandeler av medlemmene som har opplevd former for omstilling siste to år



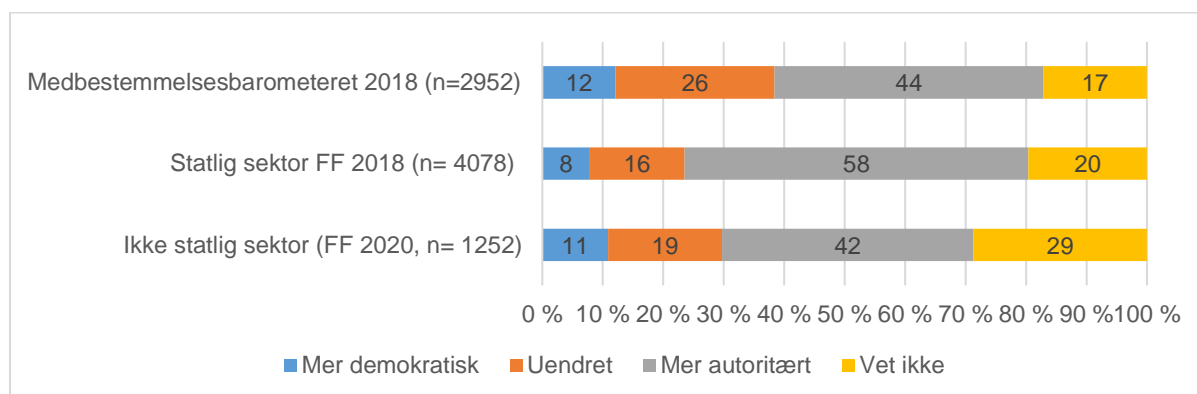
Medbestemmelse i Forskerforbundet  
- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

Endringene i ledelsen og bemanningen er de som forekommer hyppigst. 59 prosent av medlemmene som har vært gjennom omstilling de siste to årene har fått flere ledernivåer, ny toppledelse og flere nye kolleger. Ikke statlig sektor ser med andre ord ut til å ha et høyt trykk på mobilitet både blant ledere og ansatte. 31 prosent opplevde også nedbemanninger i løpet av de to siste årene. Turnover i ikke statlig-tariffområde er med andre ord ganske høy.

Mer enn en tredel av medlemmene har opplevd sammenslåing med andre virksomheter, en av fire har blitt overført til en annen enhet og nesten 1 av 5 ble flyttet til et annet sted.

Det mest overraskende er den høye andelen (59 prosent) som sier de har fått økt andelen ledere og andelen ledernivåer. 59 prosent har også opplevd å bli slått sammen med andre virksomheter. For arbeidstakerne vil begge deler lett oppfattes som en sammentrekning og sentralisering av makt i virksomheten.

Figur 5.6 «I hvilken retning mener du norsk arbeidsliv utvikler seg?»



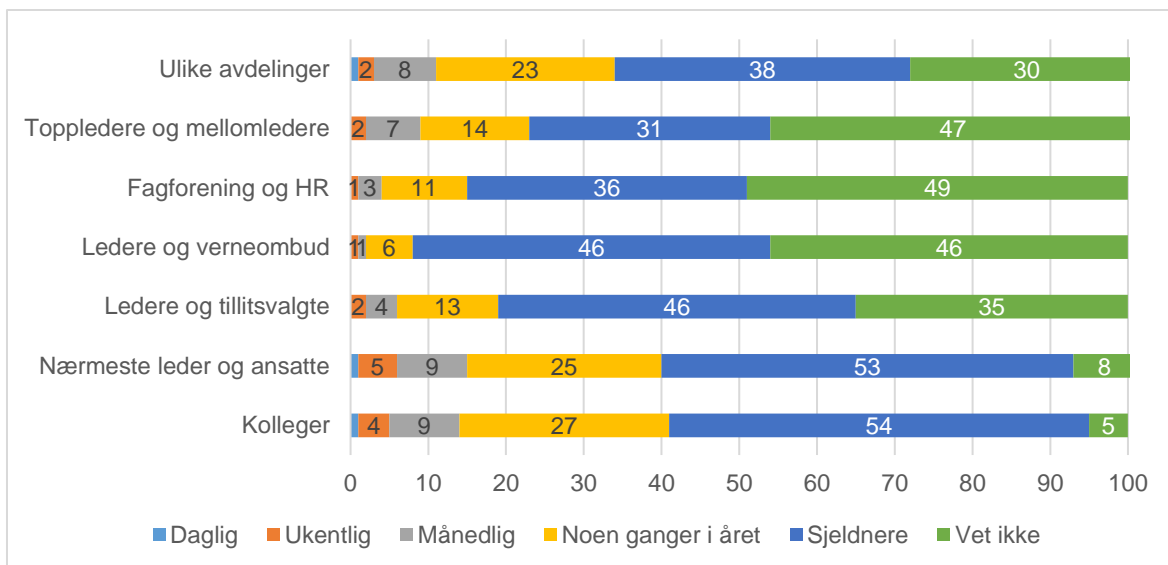
Figuren viser at svarene fra medlemmer i Forskerforbundet i ikke-statlig sektor i 2020 skiller seg fra svarene fra medlemmene i statlig sektor i 2018, og fra Medbestemmelsesbarometeret 2018. I Medbestemmelsesbarometeret 2020 var svarkategorien «vet ikke» tatt ut på dette spørsmålet. Dermed endres svarfordelingen slik at sammenlikning av undersøkelsene i figur 5.7 med Medbestemmelsesbarometeret 2020 ikke blir korrekt. Derfor har vi utelatt MB 2020 i denne figuren.

I FF 2020 undersøkelsen i ikke-statlig sektor er det en mye lavere andel som sier arbeidslivet utvikler seg i en mer autoritær retning enn det medlemmene i statlig sektor svarte i 2018. I vår pandemiundersøkelse fra april 2020 (Drange, Falkum og Wathne, 2020b) fant vi at andelen som hadde stor tillit til toppledelsen var langt høyere enn i det ordinære

Medbestemmelsesbarometeret som ble avsluttet før nedstengingen i 2020. Når tilliten til toppledelsen øker må vi anta med ganske stor sikkerhet at det vil påvirke svarene på spørsmål om hvilken retning arbeidslivet beveger seg. Vi ser nærmere på spørsmålene om tillit til ledelsen i kapittel 7 om korona-nedstengingen. Her skal vi vie plass til konflikter og konflikthåndtering.

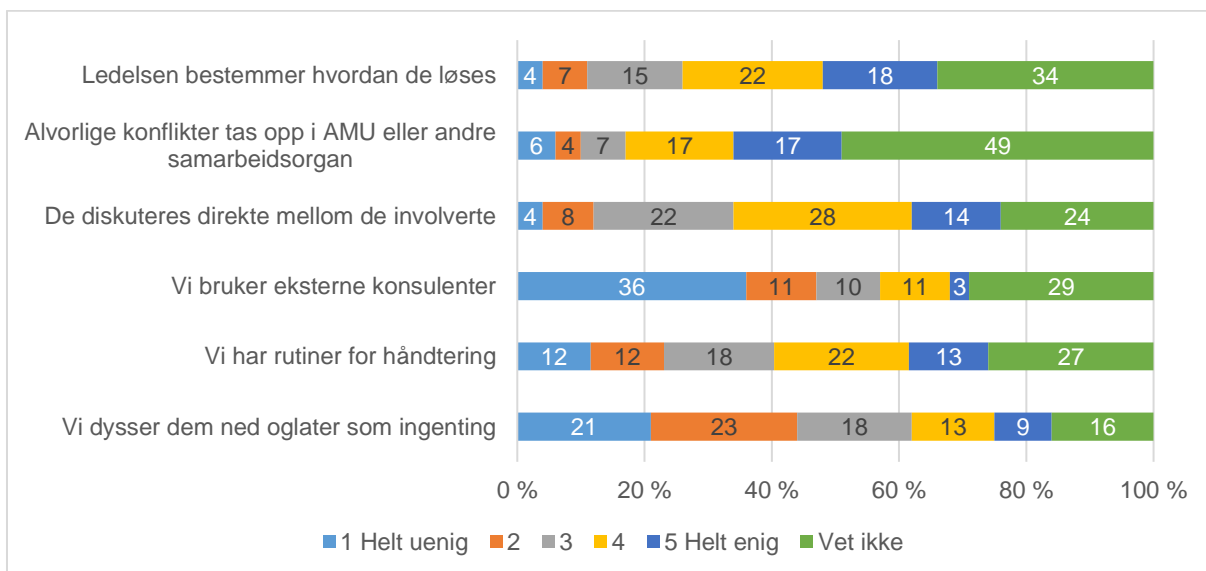
## Medbestemmelse i Forskerforbundet - Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

Figur 5.7 Hvor ofte opplever du konflikter mellom: (prosenttall, n= 1260 – 1267)



Medlemmene vet minst om konflikter og konfliktnivå utenfor eget arbeidsfelt, og mest om konflikter i nære relasjoner (kolleger og nærmeste leder). Konfliktnivåene er ikke høye. I alle kategoriene er det mindre enn 6 prosent som sier at de opplever slike konflikter ukentlig eller daglig. «Sjeldnere (enn noen ganger i året)» er svaret som forekommer hyppigst.

Figur 5.8 Hvordan håndterer dere konflikter? Mekanismer (prosenttall, n= 1253 – 1260)



Blant medlemmene i ikke-statlig tariffområde ser det ut til at alvorlige konflikter tas opp i AMU, mens det generelt er ledelsen og direkte løsning mellom partene som er de hyppigst forekommende konflikthåndteringsmekanismene.

Medbestemmelse i Forskerforbundet  
- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

Undersøkelsen viser også at

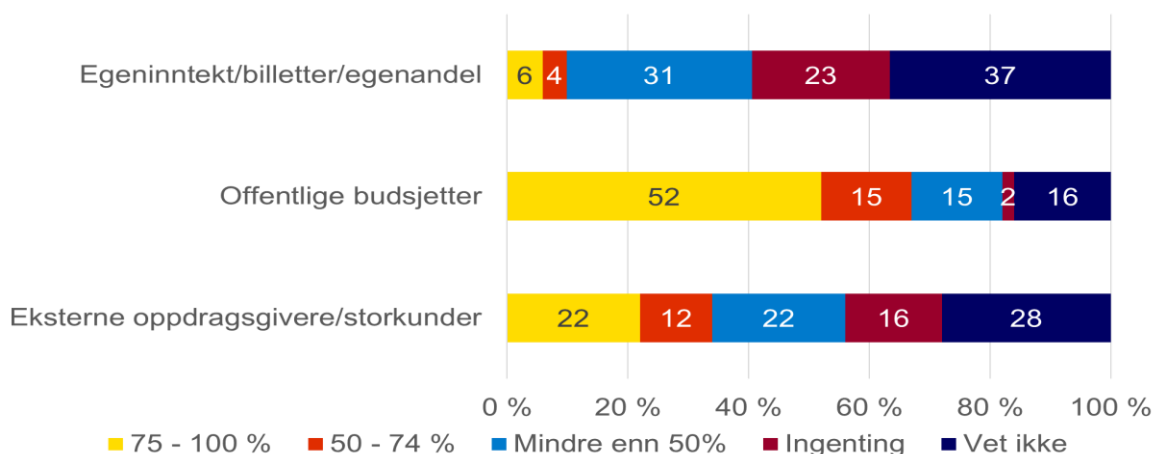
- 12 prosent av medlemmene er enige/helt enige i at «Ledelsen er opptatt av hvem som har skylda»
- 21 prosent er enige/helt enige i at «Ledelsen er mer opptatt av årsaken til konflikt enn hvem som er involvert
- 24 prosent er enige/helt enige i at «De fleste konflikter løses raskt»
- 34 prosent er enige/helt enige i at «Vi har konflikter som har vart svært lenge»

## 6 Ekstern finansiering, tariffområder og sektorforskjeller

Universiteter og høyskoler har fått økte krav til eksternt finansiert virksomhet i forbindelse med reformene i sektoren. Det gjelder også arbeidsplasser i ikke-statlig sektor, som figuren under viser, men med store variasjoner. Over halvparten av medlemmene i det ikke statlige tariffområdet sier de har krav om eksternfinansiering på mellom 75 og 100 prosent av budsjettene. Dette er for en stor del oppdragsinstituttene og oppdragsforskningen. Her er det store forskjeller fra institutt til institutt/institusjon. Noen av oppdragsinstituttene har hatt en grunnbevilgning (egenandel) på mindre enn 10 prosent av budsjett, mens andre har hatt samfunnsoppdrag for staten med en grunnbevilgning på opp mot 70 prosent av budsjett.

Men også museer og andre statlige institusjoner har fått krav om å øke den eksterne finansieringen i tillegg til offentlige tilskudd. En stor andel av medlemmene svarer «vet ikke» på disse påstandene.

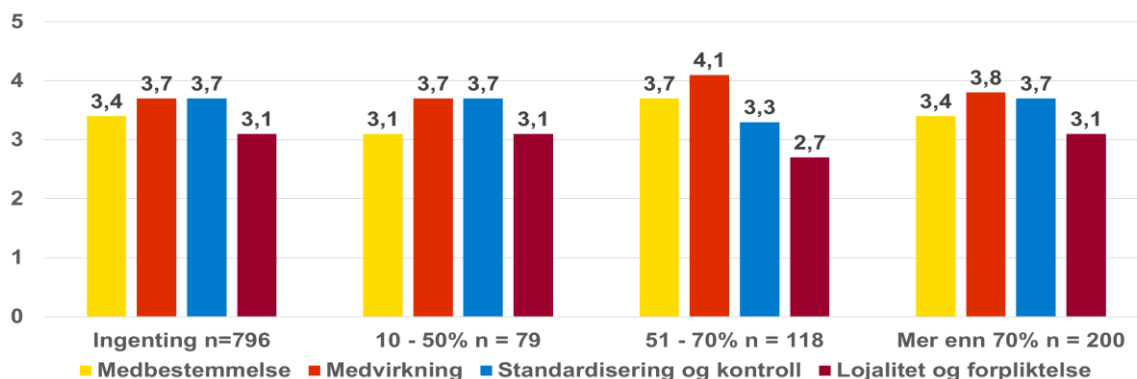
Figur 6.1 «Hvor stor andel i virksomheten finansieres av:» (Prosenttall medlemmer)



I oppdragsinstituttene er det ganske vanlig at de ansatte selv må delta i akkvisisjon av prosjekter og oppdragsgivere. På den måten har eksempelvis oppdragsforskere en større mulighet til å påvirke både innholdet i og organiseringen av arbeidet enn det ansatte i institusjoner med faste oppgaver og intensjoner med virksomheten kan ha. Styringen av organisasjonene kan påvirke graden av handlefrihet for den enkelte.

## Medbestemmelse i Forskerforbundet - Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

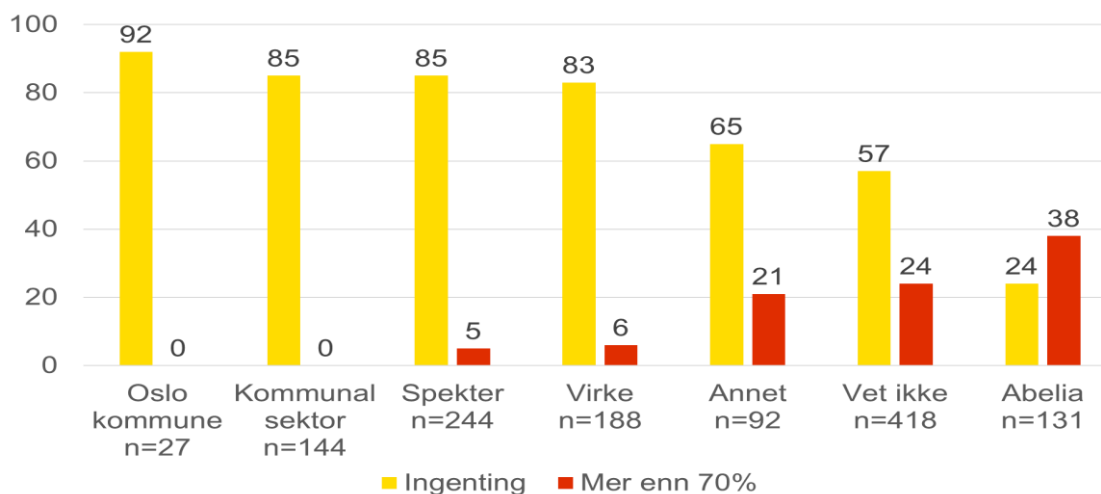
Figur 6.2 Hvor stor andel av årsverket ditt må du dekke med ekstern finansiering / opplevd grad av de fire styringsregimene (1 = Lite – 5 = Mye)



Figuren viser at de med lavest krav om ekstern finansiering (ingenting og 10 – 50% inntjening) har en forholdsvis lik grad av de fire styringsformene, mens de med krav om å dekke 51 – 70% av årsverket opplever en signifikant høyere grad av Medbestemmelse og Medvirking og signifikant lavere grad av Standardisering og kontroll og Lojalitet og lydighet. De med høyest krav til ekstern finansiering (mer enn 70 % av årsverket) skårer omtrent likt med de med lavere og lavest inntjeningskrav. Dette funnet er ikke uventet, men svært relevant for debatten om styring og innflytelse i ikke-statlig tariffområde og i forsknings- og oppdragsinstitutter generelt. Funnet støtter en hypotese om at inntjeningskrav innenfor rimelige grenser kan gi muligheter for en større grad av individuell autonomi i valg av arbeidsoppgaver og organisering av arbeidet. I den grad de selv står for prosjektakkvisisjon kan oppdragsforskere også ha en større innflytelse på hva instituttene driver med, altså innflytelse på styring og kontroll av virksomheten. Sterke krav (mer enn 70% av årsverket) vil derimot virke i motsatt retning. Dette er et viktig funn for utviklingen av en faglig politikk i offentlige virksomheter. Logikken ser ut til å være at jo større ansvar du har for egen inntjening, inntil 70% av årsverket ditt, jo mindre er du utsatt for andres kontroll av arbeidet ditt, og dermed kan du ha en større autonomi og handlingsfrihet i arbeidet. Er inntjeningskravet høyere enn 70 prosent eller lavere enn 50 prosent forsvinner effekten. Da styres mer av både arbeid og arbeidsplass i større grad av andre enn deg selv. Disse funnene gjelder blant Forskerforbundets medlemmer i ikke-statlig sektor. Vi vil teste dette ut i representative undersøkelser i Medbestemmelsesbarometeret i 2022.

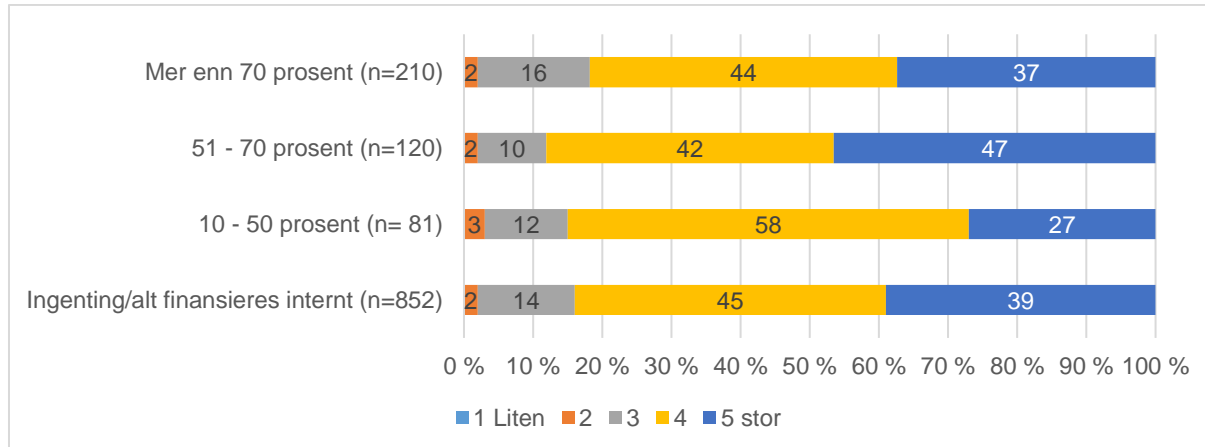
## Medbestemmelse i Forskerforbundet - Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

Figur 6.3 «Hvor stor andel av årsverket ditt må du dekke med ekstern finansiering?» Prosentandeler som svarer «ingenting» og «mer enn 70%», fordelt på tariffområder



Vi ser at kravet om ekstern finansiering oppleves som lavt i Spekter og Virke områdene, men større i gruppen som ikke vet hvilket tariffområde de tilhører eller som er i «annet» tariffområde enn de nevnte. 38 prosent av medlemmene i Abelia-området sier de har krav om mer enn 70 prosent av eget årsverk som ekstern fakturering. Dette omfatter blant annet IKT-virksomheter i privat sektor.

Figur 6.4 Innflytelse på egen arbeidssituasjon fordelt etter krav om ekstern inntjening (prosenttall, n= 1213)



Ingen av medlemmene i undersøkelsen har svart 1 = liten innflytelse. Slår vi sammen de som har skåret 4 og 5 på innflytelse på egen arbeidssituasjon kan vi rangere dem slik etter krav om ekstern finansiering av årsverket:

Krav om ekstern finansiering av årsverket:

- 51 – 70 prosent: 89 prosent har mye innflytelse på egen arbeidssituasjon
- 10 – 50 prosent: 85 prosent har mye innflytelse
- Ingenting/alt finansieres internt: 84 prosent har mye innflytelse
- Mer enn 70 prosent: 81 prosent har mye innflytelse

Medbestemmelse i Forskerforbundet  
- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

Medlemmene i Forskerforbundet i ikke-statlig tariffområde har generelt stor innflytelse på sin egen arbeidssituasjon, og større enn gjennomsnittet i Medbestemmelsesbarometeret 2020. Figur 6.5 åpner for en interessant diskusjon:

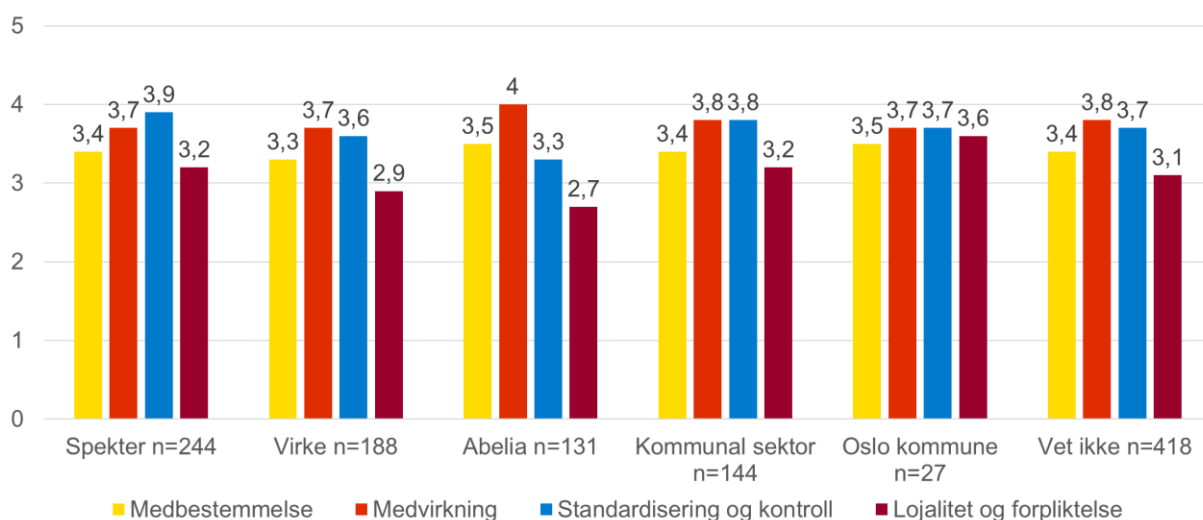
Den viser at medlemmer med det høyeste inntjeningskravet opplever mindre innflytelse på egen arbeidssituasjon enn de andre. Størst innflytelse opplever de med et inntjeningskrav på mellom 50 og 70 prosent av årsverket. Dernest følger de som ikke har inntjeningskrav, og deretter de med et inntjeningskrav mellom 10 og 50 prosent av årsverket på ca. 1700 arbeidstimer +/- per år.

Arbeidstakere som har et krav om å bidra til finansiering av eget årsverk kan ha større muligheter enn andre til å forme sin egen arbeidssituasjon ved å skaffe oppdrag de selv er interessert i å utføre/oppgaver de liker. Figuren indikerer at denne autonomien avtar jo større inntjeningskravet er. Jo større inntjeningskravet er jo lettere vil det være å «gå etter pengene» mer enn etter «de spennende oppgavene», og i større grad vil de eksterne oppdragsgiverne styre arbeidshverdagen til oppdragstakeren ved at han/hun får mindre innflytelse på egen arbeidssituasjon.

Dersom vi finner positive tester på disse sammenhengene i representative undersøkelser, må vi også reise noen nye hypoteser om forholdet mellom eksterne aktørers og interne aktørers styring av blant annet oppdragsinstituttens virksomhet og arbeidstakernes autonomi og innflytelse på eget arbeid.

Denne diskusjonen vil vi forfølge i de kommende studiene i AFI under Medbestemmelsesbarometeret 2022 og i NFR-prosjektet DigiWork.

Figur 6.5 Gjennomsnittsskåre på de fire styringsformene fordelt etter tariffområde



Graden av Medbestemmelse skårer ganske likt i alle tariffområdene, mens Medvirkning skårer høyest i Abeliaområdet. Abelia har også den høyeste graden av ekstern finansiering i de ikke-statlige tariffområdene. Spekter har den høyeste graden av Standardisering og kontroll, mens



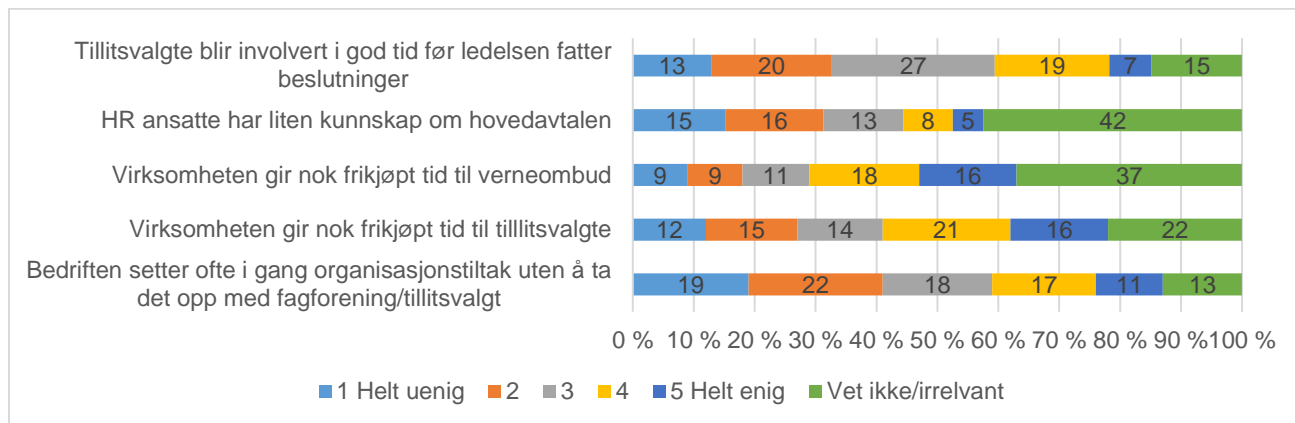
Medbestemmelse i Forskerforbundet  
- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

Forskerforbundets medlemmer som er ansatt i Oslo Kommune skårer høyest på graden av Lojalitet og lydighet/forpliktelse som styringsregime, med gjennomsnittskåre på 3,6.

## 7 Tillitsvalgtes vilkår og roller i ikke-statlig sektor

I Medlemsundersøkelsen 2020 stilte vi spørsmål som angår tillitsvalgtes vilkår og roller i virksomhetene de jobber i.

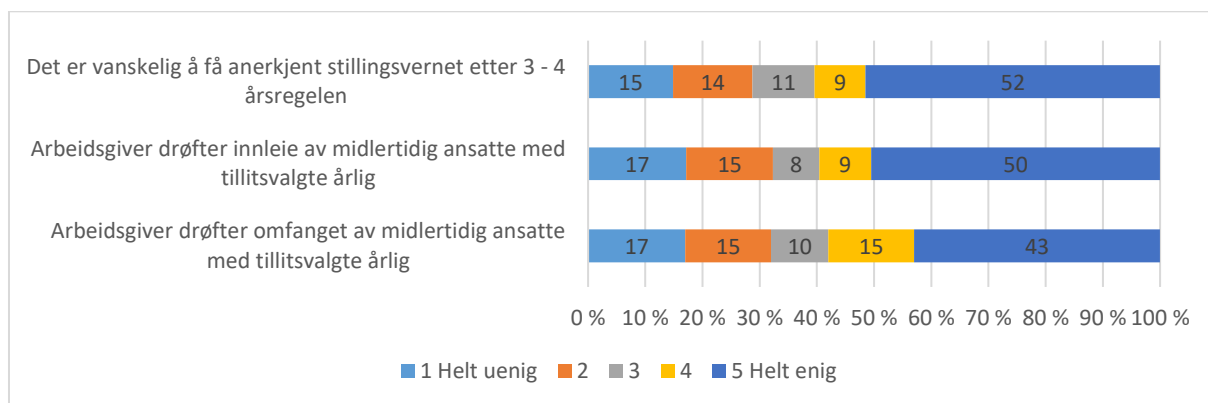
Figur 7.1 Hvor enig/uenig er du i påstandene (n= 464 tillitsvalgte/verneombud, prosenttall)



Av tillitsvalgte og verneombud er:

- 26 prosent enige/helt enige i at tillitsvalgte blir involvert i god før ledelsen fatter beslutninger, 33 prosent er uenig/helt uenige og 15 prosent sier de ikke vet
- 42 prosent sier de ikke vet om HR ansatte har liten kunnskap om hovedavtalen, 13 prosent er enig/helt enige i påstanden
- 44 prosent er enige/helt enige i at virksomheten gir nok frikjøpt tid til verneombud, 18 prosent er uenige/helt uenige, mens hele 37 prosent av tillitsvalgte og verneombud ikke vet
- 37 prosent er enige/helt enige i at virksomheten gir nok frikjøpt tid til tillitsvalgte
- 28 prosent er enige/helt enige i at bedriften ofte setter i gang organisasjonstiltak uten å ta det opp med fagforeninger eller tillitsvalgte

Figur 7.2 Hvor enig/uenig er du i påstandene (n= 464 tillitsvalgte/verneombud, prosenttall)



Drøyt halvparten av tillitsvalgte og verneombud er enige/helt enige i at det er vanskelig å få anerkjent stillingsvernet etter 3 – 4 års regelen. Halvparten er enige/helt enige i at arbeidsgivere drøfter innleie av midlertidig ansatte med tillitsvalgte årlig, mens 43 prosent av dem er enige/helt enige i at de drøfter omfanget av midlertidig ansatte med tillitsvalgte årlig.

**Tillitsvalgte og verneombud:**

- 73 prosent er enige helt enige i at de «I vanskelige saker har benyttet retten til å hente inn ekstern ekspertise»
- 67 prosent er enige helt enige i at «Hos oss brukes partssamarbeidet ofte i viktige beslutningsprosesser»
- 38 prosent er enige/helt enige i at «Konsulenter har overtatt tillitsvalgtes rolle rådgiver for ledelsen
- 63 prosent er enige helt enige i at «Innspill jeg gir i kraft av rollen som tillitsvalgt/verneombud blir som oftest tatt alvorlig av ledelsen»
- 41 prosent er enige helt enige i at det å være tillitsvalgt/verneombud er et pluss for karriere hos oss
- 57 prosent er enige/helt enige i at «Jeg opplever å få den informasjonen jeg trenger for å utøve rollen som tillitsvalgt/verneombud»
- 47 prosent er enige helt enige i at «Den informasjonen jeg trenger kommer i god tid før drøftingsmøtene»
- 51 prosent er enige helt enige i at de «. . . har reell påvirkning på virksomhetens beslutninger gjennom drøftingsmøtene»

## 8 Korona-nedstengingen blant Forskerforbundets medlemmer

Koronapandemien ble møtt med en nasjonal strategi for nedstenging av store deler av samfunnet for å hindre smittespredning. Det rammet blant annet store deler av arbeidslivet, men på mange forskjellige måter. Noen yrkesgrupper ble definert som kritiske for å gjennomføre strategien, så som sykehuspersonell og spesielt personell på intensivavdelinger, ansatte i pleie og omsorg, ambulanse- og annet utrykkingspersonell, brannvesen, politi, apotekansatte, NAV-ansatte og ansatte i varehandelen. Andre ble oppfattet som en risiko for smittespredning og derfor tatt ut av arbeid, så som taxisjåfører, hotell, restaurant og bevertning, folk i personlig tjenesteyting med nærkontakt, så som, frisører, fysioterapeuter med mer. Noen ble bedt om å holde hjemmekontor der det var mulig. Konsekvensene for mange arbeidstakere var dramatiske. På det meste var det ca 430 000 arbeidstakere (20 prosent av arbeidsstyrken) som søkte om dagpenger i NAV fordi de var permittert eller sagt opp, mens alle de som fikk hjemmekontor opprettholdt lønn og arbeidsforhold samtidig som de selv måtte organisere sitt eget arbeid i lange perioder og ta i bruk digitale verktøy for å gjøre jobben og kommunisere med andre.

Medbestemmelsesbarometeret 2020 fikk inn sitt siste svar 10. mars, to dager før den første nasjonale nedstengingen. Med støtte fra Forbundet for ledelse og teknikk og Norsk tjenestemannslag gjennomførte vi en amputert og tilpasset spørreundersøkelse om virkninger av nedstengingen. Den gikk til et representativt utvalg på ca. 1200 norske arbeidstakere fra Kantar's panel på 60 000 borgere i april 2020 (Drange et al. 2020b). En del av disse spørsmålene ble tatt inn i Forskerforbundets medlemsundersøkelse i 2020. Det er svarene på noen av disse som ligger til grunn for en analyse av hvordan nedstengingen slo ut for medlemmene.

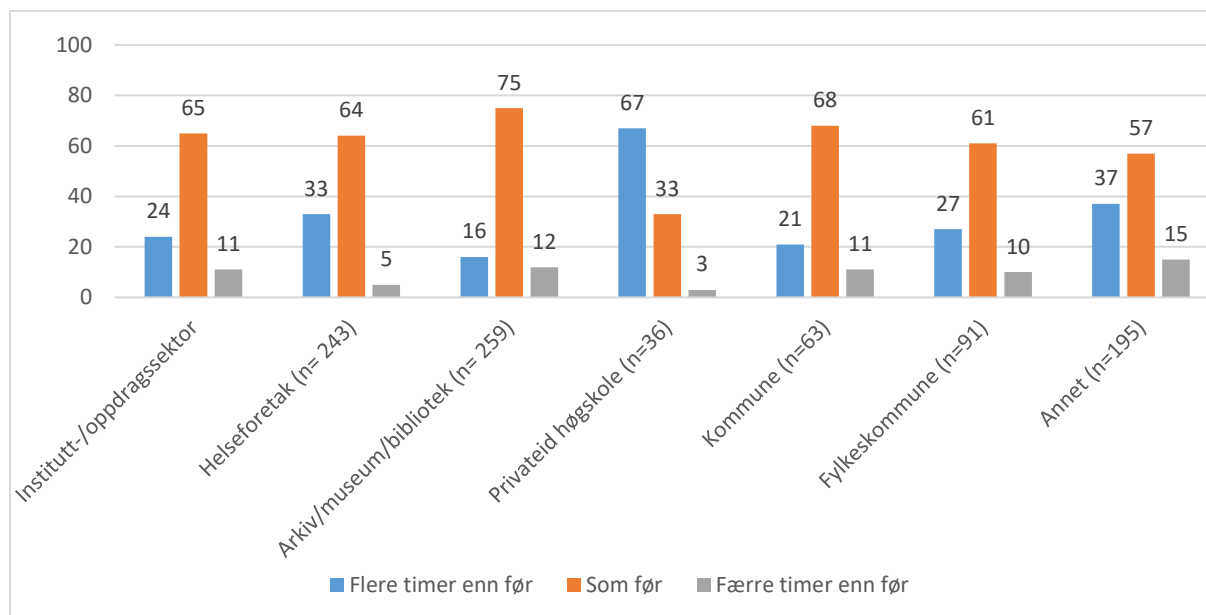
Hvordan traff nedstengingen Forskerforbundets medlemmer i ikke-statlig tariffområde?

- 41 %: Vi har fått mer å gjøre
- 26 %: Efterspørselen etter våre produkter/tjenester økte
- 17 %: Vi har fått mindre å gjøre
- 41 %: Vi har stengt ned deler av virksomheten
- 3 %: Vi har stengt ned hele virksomheten
- 28 %: Driften er ikke påvirket
- 91 %: Har hatt hjemmekontor
- 4 % Har vært permittert
- 4 medlemmer ble sagt opp (0,3%) – 99% er i arbeid nå

## Medbestemmelse i Forskerforbundet - Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

De fleste har svart på flere av kategoriene, som det går fram av tallene. De har med andre ord opplevd flere av tiltakene i løpet av nedstengingen. Figuren under viser hvilke av medlemmene i ikke-statlig sektor har fått mer eller mindre å gjøre etter nedstengingen, fordelt etter hovedarbeidsgiver.

Figur 8.1 Hvordan har pandemien påvirket din arbeidstid? (prosenttall, søylene er hentet fra tre ulike spørsmål, og derfor avviker summene av søylene i hver kategori noe fra 100 prosent)



Det er ganske store forskjeller mellom medlemmene i de ulike sektorene. Et flertall av medlemmene i privateide høggskoler sier de jobber mer enn før nedstengingen. Arbeidstiden til medlemmene i arkiv/museum/bibliotek, og kommuner er minst berørt. I helseforetakene jobber 1 av 3 medlemmer mer enn før. I samtlige sektorer er det flere medlemmer som sier de jobber flere timer enn før enn det er medlemmer som sier de jobber færre timer enn før. Med unntak av medlemmer i private høggskoler er andelen som sier de jobber like mange timer som før størst. Arbeidstiden ser ut til å være mindre påvirket av pandemistategiene enn vi kunne ventet, i alle fall i helseforetakene som ble definert som samfunnskritiske virksomheter i den nasjonale pandemi-strategien.

Som nevnt tidligere har hele 91 prosent hatt hjemmekontor, og bare 4 prosent sier de har vært permittert under nedstengingsperioden (figur 8.1). I den første og generelle pandemiundersøkelsen til AFI våren 2020 var det 13 prosent som sa de hadde vært permittert, og bare 3 prosent som sa de hadde mistet jobben. Andelene som fikk mer å gjøre, og andelene som fikk mindre å gjøre er ganske like, både i FFs medlemsundersøkelse 2020 og den første pandemiundersøkelsen.

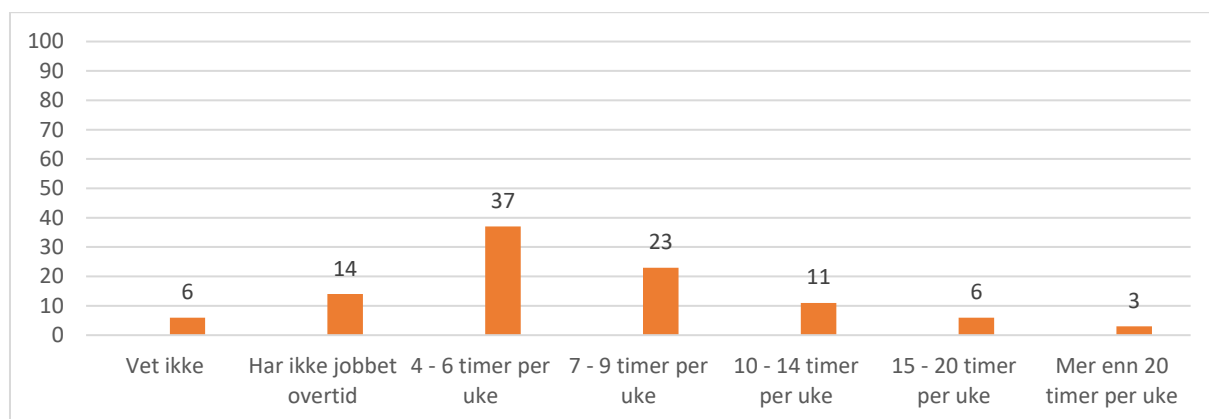
Tallene for permitterte og arbeidsledige er altfor lave i forhold til faktiske forhold i den første pandemi-undersøkelsen. Dette er et generelt problem i alle de store og representative arbeidslivssurveyene. Disse gruppene er underrepresentert, enten fordi vi ikke når fram til dem,

Medbestemmelse i Forskerforbundet  
- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

fordi de definerer seg som irrelevante eller fordi de ikke er interessert i undersøkelsene. Dette er et generelt metodeproblem i arbeidslivsforskningen. Vanligvis kan vi løse problemet til en viss grad ved å vekte opp svarene, for eksempel de permitterte og arbeidsløse. Med så få svar i disse kategoriene i FFs medlemsundersøkelse har vi unnlatt slik vektning. I tabellen under har vi fordelt de største kategoriene etter overenskomstene.

Forskerforbundets medlemmer har jobbet overtid også under nedstengingen, slik tabellen nedenfor viser.

Figur 8.2 Anslagsvis: hvor mange timer har du jobbet overtid utover ordinær arbeidstid det siste halvåret (Høsten 2020) (Prosenttall, n=1179)



Overtid kompenseres på flere måter. På spørsmål om medlemmene får kompensert for overtid krysser de av slik på de oppsatte kategoriene:

- 13 prosent svarer «Ja, betalt med avtalefestet overtidstillegg»
- 65 prosent svarer «Ja, jeg avspaserer de timene jeg jobber ekstra»
- 3 prosent svarer «Ja, ekstra avspasering (mer enn timene jeg jobber ekstra)»
- 22 prosent svarer at de ikke får kompensert for overtid
- 2 prosent svarer «vet ikke»

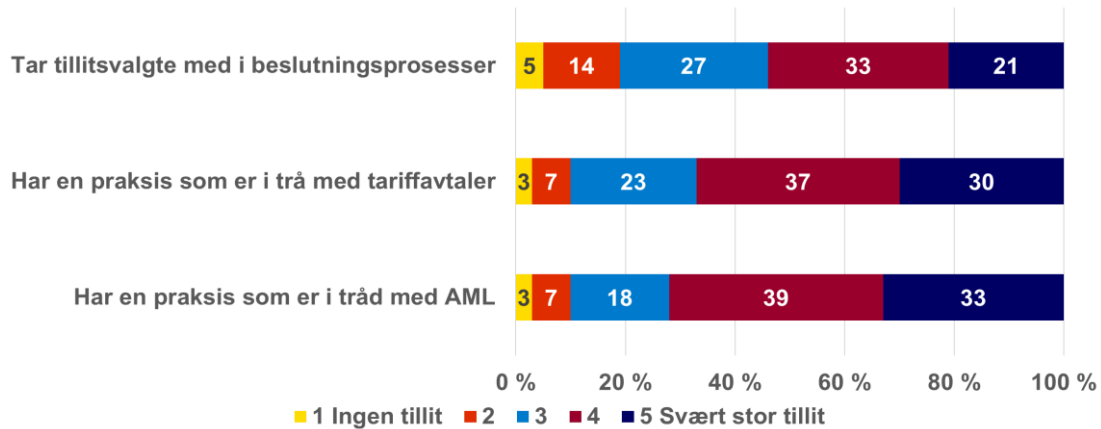
Tabell 8.1 Fire av tiltakene fordelt etter tariffområdene (Prosent svar etter hvor stor andel som svarte ja på hvert enkelt tiltak i hver kategori)

Tariffområde	Hjemmekontor	Ble permittert	Ble ikke sagt opp	Er i arbeid nå
Spekter n= 244	86	6	98	98
Virke n= 188	89	5	97	97
Abelia n= 131	94	1	98	99
Oslo Kommune n= 27	93	0	0	100
KS Bedrift n= 20	95	15	0	100
Kommunal sektor n=144	90	1	99	99
Annet = 92	95	3	96	98
Vet ikke n =418	92	3	100	99

Medbestemmelse i Forskerforbundet  
- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

Vi gjør oppmerksom på at antall svar i Oslo Kommune og i KS-bedrift er lave, og derfor må tolkes med varsomhet.

Figur 8.3 I hvilken grad har du tillit til at ledelsen i krisetider. . . (prosenttall, n = 1248 – 1252)



Denne figuren viser at medlemmene i FF i ikke-statlig sektor har stor tillit til ledelsen i en krisesituasjon. I den første pandemi-undersøkelsen fant vi at det var 20 prosent flere i den undersøkelsen enn det var i det generelle Medbestemmelsesbarometeret 2020 som sa de hadde stor/svært stor tillit til ledelsen. Tilliten til ledelsen ser med andre ord ut til å øke når det oppstår kriser. Dette er ikke ukjent i teori og studier av krisehåndtering. Når stormen kommer, søker vi til nærmeste trygge havn. Medlemmene har tillit til at ledelsen følger arbeidslivets spilleregler i krisesituasjoner.

## 9 Oppsummering og diskusjon

### **Medbestemmelse i ikke-statlig tariffområde**

I det ikke-statlige tariffområdet i 2020 opplever Forskerforbundets medlemmer en høyere grad av styringsformen medbestemmelse enn det medlemmene i det statlige tariffområdet gjorde i 2018, men ganske likt med det representative Medbestemmelsesbarometeret i 2020. I det statlige tariffområdet er en stor andel av medlemmene knyttet til UH-sektoren som har vært utsatt for store omstillinger, sammenslåinger, krav om effektivisering og omlegginger av partssamarbeidet og tillitsvalgte roller i beslutningsprosessene. Dette har pågått over flere ti-år, i større grad i det statlige tariffområdet enn for medlemmene i det ikke-statlige tariffområdet. I det ikke-statlige tariffområdet svarer 54 prosent at de har vært gjennom omstillinger de siste to årene, mot 68 prosent i Medbestemmelsesbarometeret 2019. Dette er en av de mulige forklaringene på de observerte forskjellene i graden av medbestemmelse. Også medlemmene i det ikke-statlige tariffområdet har vært gjennom omstillinger og organisasjonsendringer i periodene, eksempelvis i bruken av faglig skjønn (Kuldova et al, 2020), men den observerte forskjellen i graden av medbestemmelse kan være et godt grunnlag for å diskutere likheter og forskjeller i omstillingsprosesser, beslutningsstrukturer og partssamarbeid i Forskerforbundet. Hva er betingelsene for tillitsvalgte vilkår for deltakelse og innflytelse i ulike sektorer?

### **Medvirkning som styringsform**

Vi finner den samme forskjellen i den opplevde graden av medvirkning som styringsform. Medlemmene i det ikke-statlige tariffområdet opplever en til dels betydelig høyere grad av medvirkning enn både medlemmene i det statlige tariffområdet og i arbeidslivet generelt. Denne spørreundersøkelsen i ikke-statlig tariffområde ble tatt opp etter nedstengingen i mars 2020, og mange av medlemmene fikk hjemmekontor. Dette vil uvilkaarlig påvirke den enkeltes innflytelse på egen arbeidssituasjon og på organiseringen av eget arbeid, samtidig som hjemmekontor uvegerlig vil redusere ledelsens muligheter for styring, ledelse og kontroll av medarbeidernes arbeid og arbeidsutførelse.

### **Standardisering og kontroll og lojalitet og lydighet**

Også graden av standardisering og kontroll er høyere i det ikke-statlige tariffområdet enn den var i det statlige tariffområdet i 2018. Her skårer arbeidslivet generelt lavere enn begge undersøkelsene i Forskerforbundet. Vi kan slå fast at medlemmene i forskerforbundet har standardisering og kontroll som styringsform i større grad enn i arbeidslivet generelt. Dette føyer seg til tidligere AFI-undersøkelser som viser at ansatte i statlig sektor, spesielt i helseforetakene og statsaksjeselskapene har en lavere grad av medbestemmelse og medvirkning, og en høyere grad av standardisering og kontroll enn i resten av arbeidslivet (Medbestemmelsesbarometeret 2017, 2018 og 2019). Dermed angår denne observasjonen langt flere enn forskerforbundets medlemmer. Dette kan være et grunnlag for en felles debatt om ansattes og fagforeninger



Medbestemmelse i Forskerforbundet  
- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

deltakelse og innflytelse i både beslutningsprosesser og iverksettingen av styringsregimene og ledelsesformene i hele statlig sektor. En slik debatt ville være et betydelig bidrag til den varslede tillitsreformen i arbeidslivet etter et eventuelt regjeringsskifte. En slik debatt bør også komme i kjølvannet av at Statens arbeidsgiverråd foreslo å fjerne statsansattes forhandlingsrett i 2018, og stansen i arbeidet med å revidere hovedavtalen i 2019 og 2020. Partene i statlig sektor har åpenbare problemer med å finne fram til felles forståelse av virkeligheten i staten som arbeidsplass.

Vi finner den samme forskjellen også i graden av lojalitet og lydighet. Den skårer høyere i det ikke-statlige tariffområdet enn i det statlige. Forskerforbundet har dermed grunnlag for diskutere hvordan alle de fire styringsformene praktiseres i de to områdene.

### **Medlemmenes innflytelse på arbeidsplassen**

Vi finner også variasjoner i graden av de fire styringsformene mellom de ulike tariffområdene innenfor det ikke-statlige tariffområdet. Graden av Medbestemmelse skårer ganske likt i alle tariffområdene, mens Medvirkning skårer høyest i Abeliaområdet. Abelia har også den høyeste graden av ekstern finansiering i de ikke-statlige tariffområdene. Spekter har den høyeste graden av Standardisering og kontroll, mens Oslo Kommune har den høyeste graden av Lojalitet og lydighet/forpliktelse som styringsregime med snitt på 3,6. Det er nærliggende å se denne skåren i Oslo Kommune i sammenheng med den offentlige debatten om styringen av Osloskolene med sterk bruk av målstyring og kontroll og etterprøving av individuelle ferdigheter og atferd.

Forskjellen i innflytelse på egen arbeidssituasjon er fortsatt lavere i dagens arbeidsliv enn den var i den første undersøkelsen i 2009 (Falkum et al, 2009), men den er betydelig høyere blant Forskerforbundets medlemmer både i 2018 og i 2020 enn i arbeidslivet generelt (Medbestemmelsesbarometeret). Innflytelsen på egen arbeidssituasjon var noe høyere i 2018-undersøkelsen (statlig tariffområde) enn den er i 2020-undersøkelsen i ikke-statlig tariffområde. Vi finner den samme forskjellen mellom det generelle arbeidslivet og medlemmene i Forskerforbundet i 2020.

FF-medlemmene har betydelig større grad av innflytelse også på organiseringen av arbeidet og på styring og organisering av virksomhetene. Dette har med sektor, bransje og type produksjon av varer og tjenester som forklaringer, altså kontekstuelle variasjoner i arbeidet og utføringen av det. Samtidig viser undersøkelsen vår at styringsformene medbestemmelse og medvirkning gir ansatte en betydelig høyere grad av alle de tre formene for innflytelse enn det standardisering og kontroll og lojalitet og lydighet gjør (Figur 4.4).

### **Ekstern finansiering og inntjeningskrav**

I Forskerforbundsundersøkelsen 2020 tok vi opp spørsmål om hvordan krav om ekstern finansiering av medlemmenes årsverk påvirker autonomi og innflytelse på arbeidet og arbeidssituasjonen. Vi fant for det første at de som har krav om ekstern inntjening av mellom 50

Medbestemmelse i Forskerforbundet  
- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

og 70 prosent av årsverket har større grad av innflytelse, autonomi og medvirkning enn både de som har lavere og de som har høyere krav om ekstern finansiering av årsverket sitt. Vår grunnleggende antakelse er at inntjening av 50 -70 prosent av et årsverk gir den enkelte ansatte ansvar for å skaffe seg oppdrag, og dermed også en handlingsfrihet til å definere egne oppdrag og egne arbeidsoppgaver i større grad enn de andre gruppene, og at dette gir dem en større grad av autonomi, innflytelse på eget arbeid, arbeidsorganiseringen og også en sterkere innflytelse på styring og organisering av selve virksomheten, eksempelvis ved akkvisisjon av store NFR-prosjekter i oppdragsinstituttene. Inntjeningsgrad på mellom 50 og 70 prosent er samtidig et vidt felt. AFI har et inntjeningskrav på 60 prosent av et forskerårsverk, og dette oppfattes som ganske rimelig ved at det gir egentid til også å utvikle egen kompetanse, mestring og omdømme både på egen arbeidsplass og i oppdragsfeltet. Det er mange oppdragsinstitutt som har høyere inntjeningskrav, og vi bør derfor i neste omgang lage et mer finmasket sett av svarkategorier.

De som har et langt lavere krav om inntjening vil vi anta får tildelt arbeidsoppgaver av ledelsen på arbeidsplassen ut fra virksomhetens samfunnsoppdrag, målsettinger og strategier. De vil bli styrt internt, både i valg av arbeidsoppgaver og i krav til utførelsen av dem, i større grad enn de som har et inntjeningskrav de selv har ansvar for å innfri. De som har krav om inntjening som er mellom 70 og 100 prosent av årsverket vil ha mindre tid til egne aktiviteter, utvikling av eget arbeid og av virksomheten. Denne gruppa blir i størst grad styrt av eksterne aktører som oppdragsgivere, kunder og markedet. Disse mekanismene gjelder i særlig grad oppdragssektoren, og det er ikke bare inntjeningskravet i seg selv som vil slå ut på medbestemmelse, medvirkning og innflytelse. Hvordan akkvisisjonene er organisert kan også virke sterkt inn på den påviste sammenhengen mellom inntjeningskrav, autonomi og medvirkning. Dersom det er ledelsen, og ikke ansatte selv som har ansvaret for akkvisisjon av oppdrag, kan sammenhengen mellom inntjeningskrav og innflytelse svekkes ved at den enkelte ansatte ikke har den samme muligheten til å påvirke oppdragenes mengde og innhold.

Disse problemstillingene vil vi jobbe videre med i både Medbestemmelsesbarometeret og i NFR-prosjektet DigiWork. Vi håper disse funnene også kan legge grunnlaget for gode faglig-politiske diskusjoner i Forskerforbundet og på medlemmenes arbeidsplasser.

### **Pandemien i ikke-statlig tariffområde**

Den nasjonale pandemi-strategien slår ulikt ut i arbeidslivet. I offentlig sektor fikk en høy andel arbeidstakere hjemmekontor, mens andre sektorer og bransjer ble stengt ned i varierende grad, eksempelvis i kultursektoren, utelivsbransjen og deler av transport-sektoren. Noen yrkesgrupper ble definert som «samfunnskritiske», så som helsepersonell i sykehus og sykehjem og intensivbehandlere. Den nasjonale pandemistrategien handlet i all hovedsak om å redusere mobiliteten i samfunnet slik at færrest mulig hadde unødvendig sosial kontakt. Dette skulle bidra til å dempe smittespredningen. Den nasjonale strategien ville med andre ord kunne snu opp ned på mye i arbeidslivet. Vi stilte spørsmål om dette i undersøkelsen.

Medbestemmelse i Forskerforbundet  
- Medlemsundersøkelse i ikke-statlig tariffområde

For det første viste undersøkelsen at flertallet av medlemmene opplevde liten endring i arbeidsmengden sin, men det var flere som fikk mer å gjøre enn de som fikk mindre å gjøre. Dette varierte også sterkt mellom de ulike bransjene i det ikke statlige tariffområdet. 67 prosent av medlemmene i private høgskoler sa de fikk mer å gjøre. Disse arbeidsplassene skilte seg dermed svært mye fra alle de andre kategoriene. Ut fra definisjonen av «samfunnskritiske yrkesgrupper» forventet vi at medlemmer i helseforetak og kommuner ville få endret arbeidsoppgavene betydelig, men svarene viser ikke særlig store forskjeller mellom disse og de andre bransjene i ikke-statlig tariffområde på spørsmål om de fikk mer eller mindre å gjøre.

91 prosent av medlemmene i ikke-statlig tariffområde fikk hjemmekontor. Undersøkelsen kan dermed ikke belyse forskjeller i bruken av de statlige tiltakene i særlig grad, men ledelsen på medlemmenes arbeidsplasser har deres tillit i stor grad, også i krisetider.

## Litteratur

Bygdås, A. L., E. Falkum (2019) Samarbeid, medvirkning og innovasjon – en studie av ytre press og lokal omstilling hos REC ScanWafer Herøya *Beta: Scandinavian Journal of Business Research, No 2 Vol 33*

Drange, I., E. Falkum, C. T. Wathne (2020) Styring, ledelse og tillit. Medbestemmelsesbarometeret 2020, *Afi-rapport 2020 05, OsloMet*

Drange, I., Falkum, E., Wathne, Ch. T. 2020b. Arbeidsliv i en krevende tid: Medbestemmelse og medvirkning under koronapandemiens første fase. *AFI FOU-Resultat 2020-08, OsloMet*

Falkum, E., I. M. Hagen, S. C. Trygstad (2009) Bedriftsdemokratiets tilstand. Medbestemmelse, medvirkning og innflytelse i 2009, Oslo: Fafo-rapport 2009:35

Falkum, E., Nordrik, B., Drange, I. Wathne, Ch. T. 2017. Medbestemmelsesbarometeret 2017: Arbeidslivsrelasjoner i endring, delrapport 1. *AFI FOU-Resultat 2017:05.*

Falkum, E. (2020) *Makt og opposisjon i arbeidslivet. Maktforskyvninger fra 1900 til 2020.* Oslo: Cappelen Damm

Gleerup, J., B. S. Nielsen, P. Olsen, N. Warring (2018) *Prekarisering – og akademisk arbejde.* København: Frydenlund Academic

Hvid, H. S., E. Falkum (eds.) (2019) *Work and wellbeing in the Nordic countries. Critical perspectives on the world's best working lives.* London: Routledge

Ingelsrud, M. H., E. Falkum 2018. Frie yrker, lite medbestemmelse? Medlemsundersøkelse av medvirkning og medbestemmelse blant Forskerforbundets medlemmer i statlig tariffområde høsten 2018. *AFI FOU-Resultat 02-2019.*

Kuldova, T. Ø., I. Drange, H. Enehaug, E. Falkum, A. Underthun, C. T. Wathne (2020) Faglig skjønn under press. Fire case-studier og en sammenfatning. *Afi-rapport 2020 06. OsloMet*

Thorsrud, E., F. Emery (1970) *Mot en ny bedriftsorganisasjon. Eksperimenter i industrielt demokrati.* Oslo: Tanum

**POSTADRESSE:**

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

**TELEFON:**

67 23 50 00

**E-POST:**

[postmottak-afi@oslomet.no](mailto:postmottak-afi@oslomet.no)