

OSLOMET



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

# Frie yrker, lite medbestemmelse?

Medlemsundersøkelse av medvirkning og medbestemmelse blant  
Forskerforbundets medlemmer i statlig tariffområde høsten 2018

Mari Holm Ingelsrud og Eivind Falkum

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY  
STORBYUNIVERSITETET

Arbeidsforskningsinstituttet AFIs FoU-resultat 2019:02

Frie yrker, lite medbestemmelse?

Medlemsundersøkelse av medvirkning og medbestemmelse blant Forskerforbundets medlemmer i statlig tariffområde høsten 2018

Mari Holm Ingelsrud og Eivind Falkum

Prosjekt: Medbestemmelsesbarometeret

Prosjektleder: Eivind Falkum

Oppdragsgiver: Delrapport på oppdrag fra Forskerforbundet

© Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet, 2019

© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2019

© 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

Telefon: +47 23 36 92 00

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

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

Work Research Institute (AFI)  
OsloMet – Oslo Metropolitan  
University

P.O.Box 4 St. Olavs plass  
N-0130 OSLO

Publikasjonen kan lastes ned fra [fagarkivet.oslomet.no](http://fagarkivet.oslomet.no)

Publications are available for free download from [fagarkivet.oslomet.no](http://fagarkivet.oslomet.no)

# Forord

Denne rapporten formidler resultater og analyser fra Forskerforbundets medlemsundersøkelse, gjennomført som en del av Medbestemmelsesbarometeret i 2018.

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 2018.

Takk til Forskerforbundet for oppdraget og til alle Forskerforbundets medlemmer i statlig sektor som tok seg tid til å svare på spørreundersøkelsen. Takk også til Anders Underthun ved AFI for kvalitetssikring og Olaug Hagen og Katrine Ziesler for ferdigstilling av rapporten. Alle analyser og tolkninger av disse i dette notatet står for forfatterens regning.

Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet, 05.01.2019

Mari Holm Ingelsrud og Eivind Falkum

# Innhold

1. Innledning.....	7
2. Ledelses- og styringsformer.....	9
Medbestemmelse.....	10
Medvirkning.....	10
Lojalitet og lydighet.....	11
Standardisering og kontroll.....	12
Ledelses- og styringsformenes utbredelse på de største universitetene.....	13
Valgt eller tilsatt ledelse.....	14
Foretaksmodell?.....	15
Et mer autoritært arbeidsliv?.....	15
3. Innflytelse blant Forskerforbundets medlemmer i statlig tariffområde.....	17
Bedriftsdemokratiske ordninger.....	17
Innflytelse på egen arbeidssituasjon.....	18
Innflytelse på organiseringen av arbeidet.....	18
Innflytelse på styring og organisering av virksomheten.....	19
Opplevd innflytelse på de største universitetene.....	21
4. Omorganisering.....	22
Omorganiseringenes sammenheng med opplevelsen av medbestemmelse.....	23
5. Arbeidstid: fleksibilitet og arbeidspress.....	25
Fleksibilitet.....	25
Tidspress.....	27
Sammenhengen mellom fleksibilitet, tidspress og jobb-hjem-balanse på individnivå.....	28
Unntatt arbeidstidsbestemmelsene?.....	29
Arbeid utover ordinær arbeidstid.....	31
Kompensasjon for merarbeid?.....	33
Lovregulert arbeidstid.....	34
6. Ansettelsesforhold: Midlertidige stillinger.....	36
Frivillig i midlertidig ansettelse?.....	37
Opplevd innflytelse blant midlertidige.....	38
7. Avsluttende oppsummering.....	39
Referanser.....	40
Vedlegg 1: Metode og utvalg.....	41
Utvalget.....	41
Hvilke data gir en spørreundersøkelse?.....	42
Vedlegg 2. Indekser.....	43
Ledelses- og styringsformer.....	43
Standardisering og kontroll.....	43

Medvirkning .....	43
Lojalitet og lydighet.....	43
Medbestemmelse (IR ledelse) .....	43
Arbeidstakeres innflytelse .....	44
Innflytelse på egen arbeidssituasjon .....	44
Innflytelse på organiseringen av arbeidet .....	44
Innflytelse på styring og organisering av virksomheten .....	44

## Kort oppsummering av resultatene

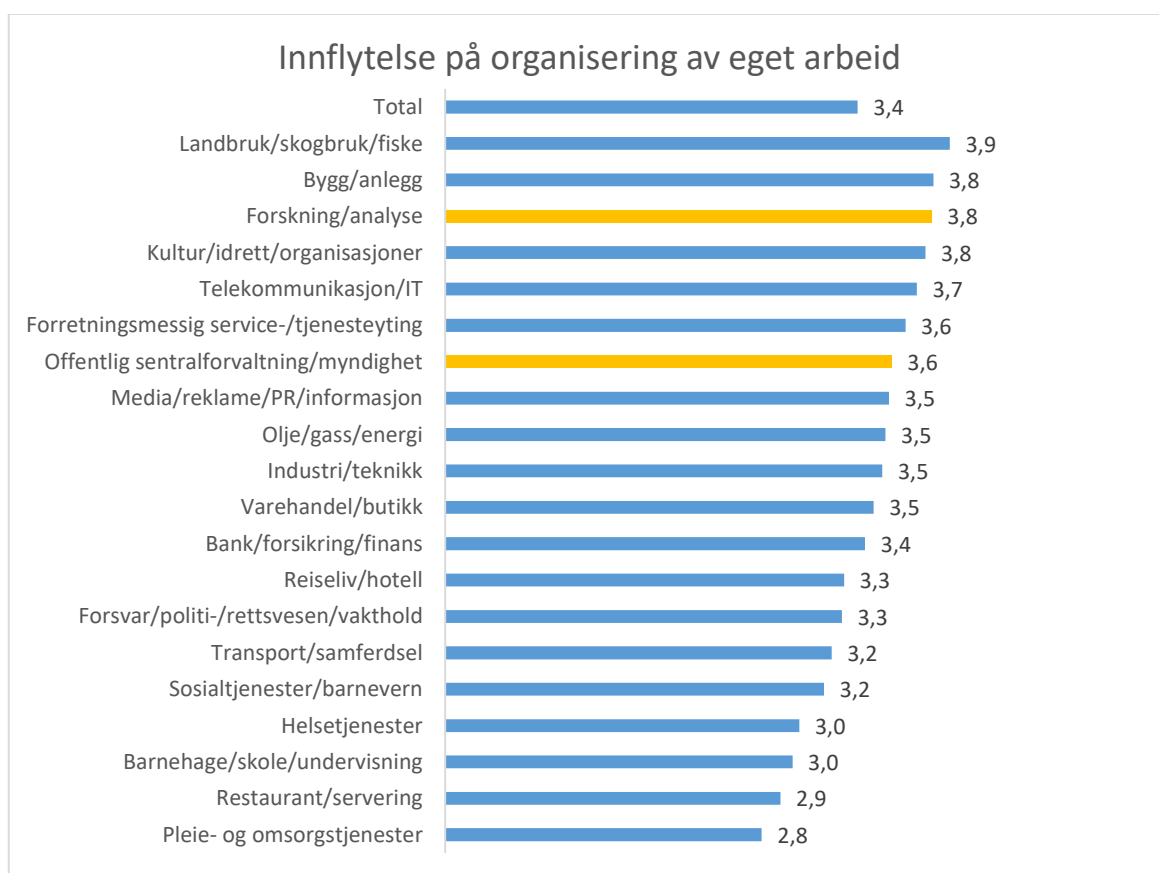
- Forskerforbundets medlemmer opplever høy grad av innflytelse over eget arbeid og høy grad av fleksibilitet i når og hvor arbeidet utføres.
- Det formelle tillitsvalgtapparatet er godt etablert i statlig tariffområde.
- På tross av høy innflytelse på eget arbeid og stor utbredelse av det formelle tillitsvalgtapparatet, tyder undersøkelsen på at medbestemmelsen i akademia er under press.
- Forskerforbundets medlemmer i statlig tariffområde rapporterer lavere grad av innflytelse på styring og organisering av virksomheten enn andre høyt utdannede.
- Medlemmene i statlig tariffområde opplever høyere grad av ledelsesformene standardisering og kontroll enn høyt utdannede i arbeidslivet ellers, og lavere grad av ledelsesformen medbestemmelse.
- Forskerforbundets medlemmene i statlig tariffområde jobber mye, og oppfatter at jobben tar en stor plass i livet. Mange oppfatter at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, og overtidsarbeid kompenseres sjelden.

# 1. 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 SAFE. Sammen med Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved OsloMet, utgjør de seks forbundene Partnerskapet Medbestemmelsesbarometeret. Medbestemmelsesbarometeret har siden det ble presentert for første gang i 2016 satt ansattes medbestemmelse og medvirkning på dagsorden.

I denne rapporten presenteres resultater fra en medlemsundersøkelse blant Forskerforbundets medlemmer i statlig tariffområde. Undersøkelsen omhandler ulike aspekter ved styring og ledelse og ansattes opplevde innflytelse på eget arbeid og virksomhetens organisering. I tillegg til spørsmål om medbestemmelse og medvirkning dreide også undersøkelsen seg om blant annet arbeidstid, fleksibilitet, arbeidspress, og midlertidige ansettelses.

Forskerforbundets medlemmer i statlig tariffområde jobber i en sektor preget av høy grad av selvstendighet og innflytelse i det daglige arbeidet. Figuren under viser graden av innflytelse på organiseringen av eget arbeid: hvem man jobber sammen med, arbeidstid, arbeidstempo og bruken av ressurser i arbeidet, i ulike bransjer. Tallene er hentet fra det generelle Medbestemmelsesbarometeret, gjennomført i 2018. Bransjene forskning/analyse og offentlig sentralforvaltning, er de bransjene som nok er mest overlappende med Forskerforbundets medlemmer i statlig tariffområde, selv om også andre arbeidstakergrupper vil kunne inngå i kategoriene. Forskning og analyse og offentlig sentralforvaltning er blant bransjene med den høyeste opplevde innflytelse over arbeidsorganiseringen.



Figur 1: Gjennomsnittlig innflytelse på organisering av eget arbeid blant ansatte fordelt etter bransjer. Medbestemmelsesbarometeret 2018. Skala: 1 «Ingen» til 5 «Stor».

Som denne rapporten vil vise, har også Forskerforbundets medlemmer i statlig tariffområde stor grad av selvstendighet og fleksibilitet i jobben. Ikke dermed sagt at de har stor grad av medbestemmelse og medvirkning i de beslutninger som tas på virksomhetsnivå, og som får konsekvenser for deres arbeidsvilkår og vilkår på sikt. Det er i denne sammenheng derfor viktig å også undersøke hvilken grad av medvirkning og medbestemmelse de ansatte har. Hvilke former for styring og ledelse kjennetegner organisasjonene?

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 medvirker i utformingen av de beslutninger som berører arbeidssituasjonen (Falkum, Nordrik, Drange & Wathne 2017).

Denne rapporten presenterer ansattes egne vurderinger og opplevelser av den muligheten de har for medvirkning, medbestemmelse og innflytelse over eget arbeid og over virksomhetens beslutninger. I tillegg til det formelle representative tillitsvalgtapparatet, har universitets- og høyskolesektoren en lang tradisjon med kollegiale organ på alle nivå i styringsstrukturen. Generelt i UH-sektoren er innslagene av kollegiale organ mindre nå enn de har vært historisk. Ansattes representasjon i institusjonsstyret er lovfestet i universitets- og høyskolelovens paragraf 9-3 (Universitets- og høyskoleloven), mens styrene på de øvrige nivåene er valgfrie. Universitetene og høyskolene kan selv velge om de vil ha valgt eller ansatt rektor. Denne rapporten måler ikke konkret hvilken betydning bortfall av kollegiale organ har for ansattes oppfattelse av mulighetene for medvirkning og medbestemmelse på egen institusjon. Et svar på dette vil kreve videre undersøkelser. Gjentatte undersøkelser i tidsserier vil kunne svare på dette. Imidlertid er det sannsynlig at bortfall av kollegiale organer vil påvirke det vi måler i denne rapporten: ansattes opplevelse av innflytelse på virksomheten, medvirkning og medbestemmelse.

I rapporten presenteres resultater fra Forskerforbundets medlemmer i statlig tariffområde. Resultatene er brutt ned på medlemmer i fire sektorer: 1) universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren), 2) forskningsinstitutter, 3) arkiv, biblioteker og museer (ABM) og 4) andre virksomheter inkludert departementer, direktorater og etater (kalt «statlig forvaltning» i rapporten). Innenfor UH-sektoren har vi også brutt ned resultatene på ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger (UF-ansatte), teknisk- og administrativt ansatte (TA-ansatte) og ledere.

På de største universitetene er det mange nok svar til at vi også presenterer enkelte av resultatene brutt ned på medlemmer ansatt i disse: Universitetet i Oslo (UiO, n=543), Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU n=438), Universitetet i Bergen (UiB, n=337), OsloMet - storbyuniversitetet (n=294) og UiT Norges arktiske universitet (UiT, n=268).

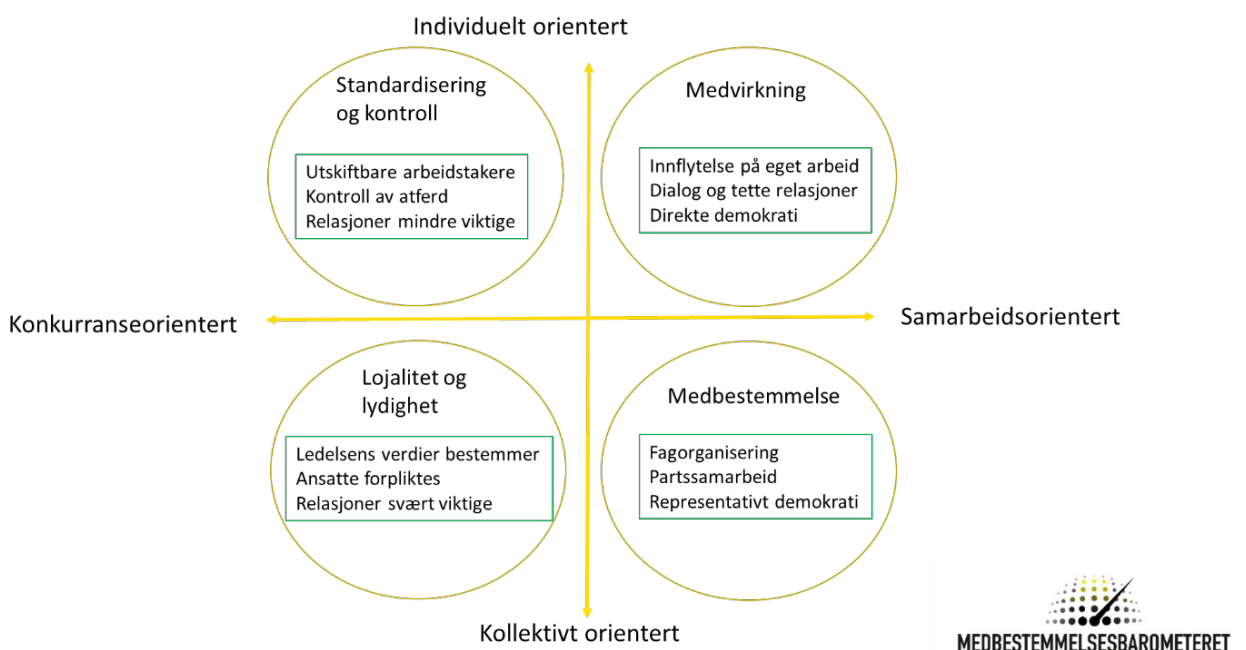
Resultatene fra Forskerforbundets medlemsundersøkelse sammenlignes med resultater fra Medbestemmelsesbarometerets representative undersøkelse fra 2018. Utvalget i Medbestemmelsesbarometeret representerer et referansepunkt for vurderingen av resultatene fra Forskerforbundets egne medlemmer. Vi har valgt å sammenligne med resultater for ansatte med universitets- og høyskoleutdanning, for å gjøre utvalgene så like som mulig. Samtidig mener vi at det er relevant å sammenligne Forskerforbundets medlemmer med andre høyt utdannede i arbeidslivet forøvrig. Derfor er høyt utdannede ansatte i alle bransjer i både offentlig og privat sektor inkludert i referanseutvalget fra Medbestemmelsesbarometeret.



## 2. Ledelses- og styringsformer

I Medbestemmelsesbarometeret 2016 utviklet forskerne fire idealtyper av ledelse- og styring som ble operasjonalisert i konkrete spørsmål. Ideen er at de ulike ledelses- og styringsformene som brukes på arbeidsplassene vil prege nettopp arbeidstakernes oppfatninger om hvordan ledelse- og styring utøves i deres virksomhet. Spørsmålene skal fange opp disse oppfatningene. Svarene på spørsmålene settes sammen i indekser som definerer og måler i hvilken grad en styringsform er til stede på arbeidsplassen. Hvilke spørsmål som inngår i de fire indeksene er presentert i vedlegg 2. De fire styrings- og ledelsesbegrepene utgjør idealtypiske kategorier som illustrerer hvordan virksomheter utøver styring og ledelse. Med idealtypiske, menes at de ikke kan gjenfinnes i en rendyrket form i virksomhetene. I virkeligheten vil en og samme virksomhet ha islett av flere styrings- og ledelsesformer samtidig (Falkum, Nordrik, Drange & Wathne 2017). Det teoretiske og empiriske arbeidet med styrings- og ledelsesformene er under utvikling, og har blitt presentert både i rapporten fra Medbestemmelsesbarometeret 2016 (Falkum, Ingelsrud & Nordrik 2016) og hovedrapporten fra 2017 (Falkum mfl. 2017).

Idealtypene er konstruert rundt to akser: Individuelle versus kollektive relasjoner og Konkurransorienterte versus samarbeidsorienterte former for styring og ledelse. Individuelle relasjoner er eksempelvis forhold mellom den enkelte arbeidstaker og hans/hennes ledere. Med kollektive relasjoner sikter vi spesielt til forholdet mellom ledelse og fagforeninger og prosesser som gjelder hele grupper eller alle deltakerne i virksomheten. Ansatterepresentasjon i styret er eksempelvis en kollektiv ordning der noen velges av og for alle ansatte. De relasjonene som etableres mellom aktørene legger klare føringer på hvilke tillitsforhold som utvikles. Relasjonene kan utfordre eller styrke den enkeltes integritet. Både tillit og integritet kan være avgjørende for utviklingen av konflikt, og for måten å håndtere konflikter på. Dette antas igjen å påvirke resultatene i virksomheten (Falkum mfl. 2017). Styrings- og ledelsesformene er ikke gjensidig utelukkende. Det vil si at arbeidstakerne kan kjenne seg igjen i en eller flere av disse formene, og oppleve at de er til stede i ulik grad. I det følgende presenteres hver av idealtypene før vi presenterer resultatene fra Forskerforbundets medlemmer i statlig tariffområde. Vi presenterer resultater fordelt etter sektor, og sammenligner disse med tall fra ansatte med høyere utdanning i den generelle Medbestemmelsesbarometeret i 2018.

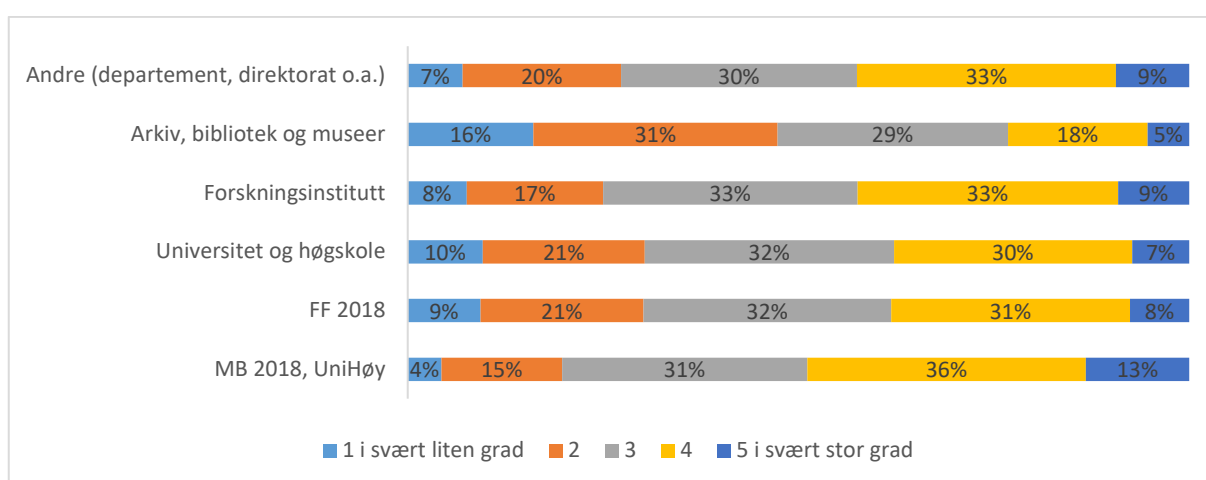


Figur 2: Ledelses- og styringsformer i Medbestemmelsesbarometeret

## Medbestemmelse

I noen virksomheter følger ledelsen prinsippene for representativt demokrati på arbeidsplassen. Det betyr at ledelsen følger lov og avtaleverket i arbeidslivet, at fagforeninger, tillitsvalgte og verneombud har innflytelse på styring og organisering av virksomheten i større grad enn andre. De får delta i beslutningsprosesser i etablerte organ som bedriftsutvalg, forhandlingsutvalg, European Works Councils (EWC) i privat sektor og IDF-møter i offentlig sektor. Denne partsbaserte og kollektivt orienterte styrings- og ledelsesformen sikrer dialog mellom de ansatte og toppledelsen, og den kaller vi Medbestemmelse. I Medbestemmelsesbarometeret er medbestemmelse ikke bare en samarbeidsrelasjon, men en samarbeidsorientert form for ledelse og styring.

Eksempler på spørsmål som inngår i denne indeksen er «Ved faglig uenighet er toppledelsen åpen for innspill» og «Ledelsen legger til rette for at ansatte kan komme med kritiske kommentarer til driften».



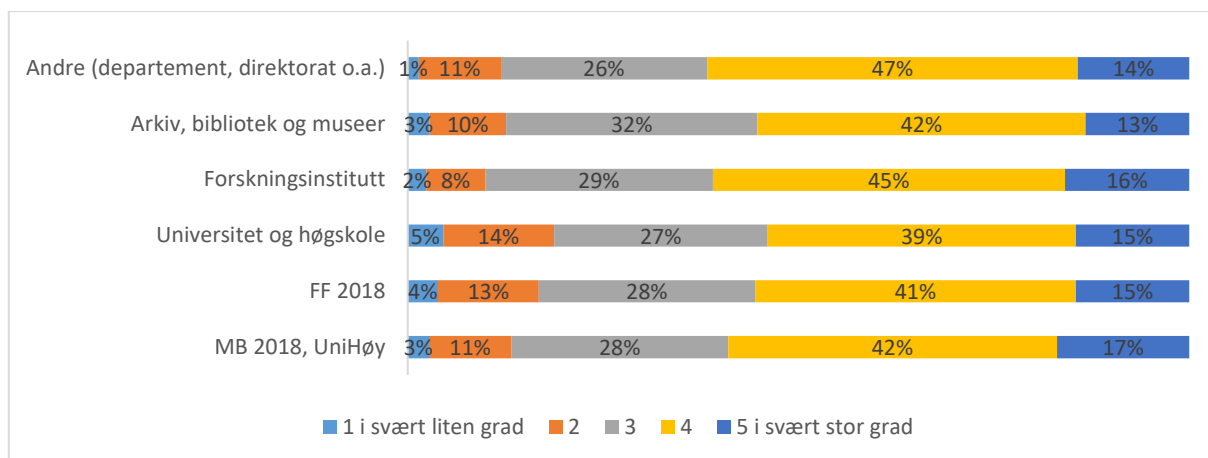
Figur 3: Graden av Medbestemmelse som styrings- og ledelsesform. Fordelt etter sektor

Den nederste linjen i figuren over viser graden av medbestemmelse som ledelses- og styringsform blant ansatte med høyere utdanning, målt i Medbestemmelsesbarometeret 2018 (MB 2018, Unihøy). Sammenlignet med tall fra ansatte med høyere utdanning i befolkningen, er oppfattelsen om at medbestemmelse dominerer styrings- og ledelsesformen lavere blant Forskerforbundets medlemmer. Blant ansatte med høyere utdanning i befolkningen skårer 49% 4 eller 5 (stor/svært stor grad) på indeksen for medbestemmelse. Blant forskerforbundets medlemmer i statlig sektor (FF 2018) er andelen 39%. Graden av medbestemmelse skiller noe mellom de fire sektorene som medlemmene jobber i: Medlemmer i Arkiv, bibliotek og museer rapporterer lavest grad av medbestemmelse, med 23% som svarer 4 eller 5 på skalaen. Også ansatte i UH-sektoren rapporterer signifikant lavere medbestemmelse enn andre ansatte med høyere utdanning i Medbestemmelsesbarometeret, og spesielt blant Forskerforbundets medlemmer som er ansatt i undervisnings- og forskningsstillinger (UF-ansatte, 36% svarer 4 eller 5).

## Medvirkning

Som analytisk kategori skiller medvirkning seg fra medbestemmelse ved at førstnevnte er individorientert og har fokus på relasjonen mellom den enkelte ansatte og den nærmeste leder. Som ledelses- og styringsform kjennetegnes medvirkning av det direkte demokratiet i arbeidslivet som ble utviklet i samarbeidsforsøkene til LO og NHO på 1960-tallet (Thorsrud & Emery 1970). Her er ledelsen opptatt av den enkelte arbeidstakers ansvar og autonomi i egen arbeidssituasjon og deltakelse i utviklingen av virksomheten.

Eksempler på spørsmål som inngår i denne indeksen er «"Ved faglig uenighet er min nærmeste leder åpen for innspill» og «Min nærmeste leder motiverer meg til innsats».



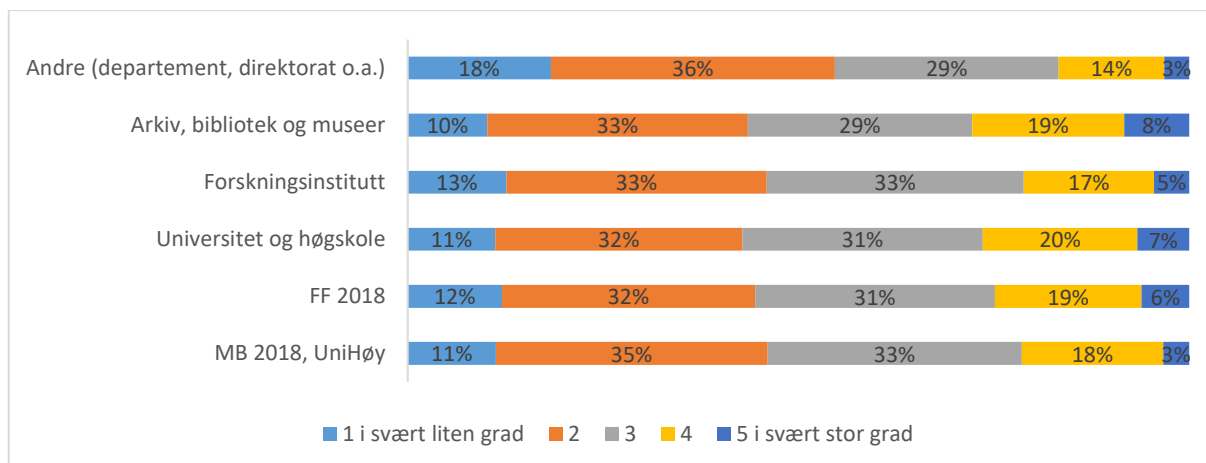
Figur 4: Graden av Medvirkning som styrings- og ledelsesform. Fordelt etter sektor

I Medbestemmelsesbarometeret skårer 59% av ansatte med høyere utdanning 4 eller 5 på indeksen for medvirkning, noe som tilsvarer at medvirkning kjennetegner styrings- og ledelsesformen på deres arbeidsplass i stor eller svært stor grad. Forskerforbundets medlemmer i statlig tariffområde ligger på nivå med dette. Skåren for medvirkning er noe lavere for Forskerforbundets medlemmer i UH-sektoren og arkiv, biblioteker og museer, på hhv. 54 og 55%. Noe høyere er medvirkningen i forskningsinstitutter og statlig forvaltning med 61% som skårer i stor eller svært stor grad på medvirkning i begge sektorer.

### Lojalitet og lydighet

Kategorien Lojalitet og lydighet innebærer en styringsform der ledelsens forståelse av virkeligheten, ledelsens sosiale verdier og dens målsettinger i større grad styrer virksomheten og arbeidstakernes atferd. Det antas også at ledere og ansatte motiveres av konkurranse om virksomhetens knappe ressurser (Kuvaas & Dysvik 2012). Styrings- og ledelsesformens kunnskapsgrunnlag er i det alt vesentlige økonomisk atferdsteori og psykologi. Ledelse handler i stor grad om å få de ansatte til å slutte opp om toppledelsens virkelighetsforståelse gjennom en utstrakt bruk av symboler, verdier og visjoner (Sørhaug 2004; Ulrich & Ulrich 2010). Denne styrings- og ledelsesformen blir en indirekte måte å kontrollere at ansatte og ledere jobber for felles mål (Falkum mfl. 2017).

Eksempler på spørsmål som inngår i denne indeksen er «Toppledelsen liker ikke at kritikkverdige forhold blir tatt opp» og «Hos oss konkurrerer vi med hverandre».



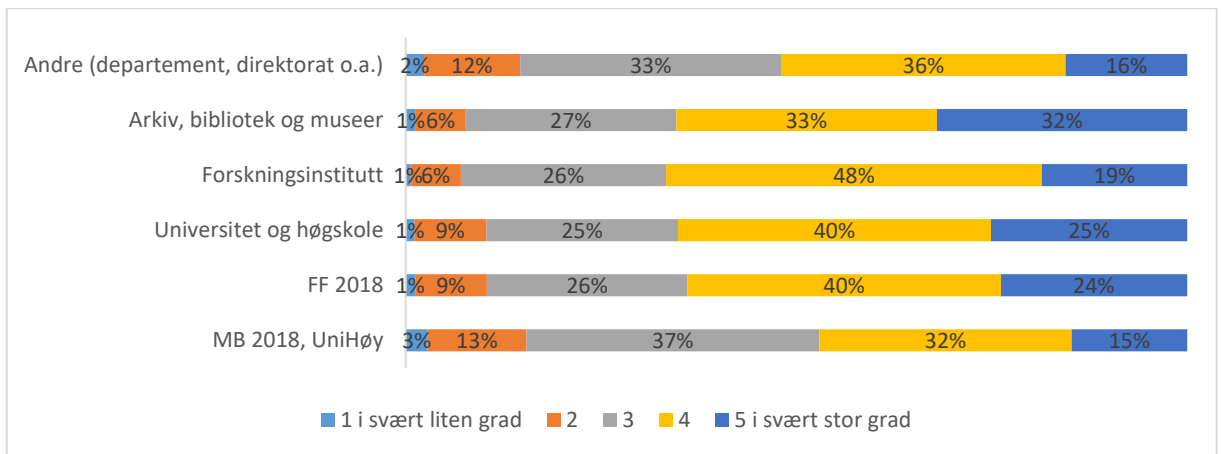
Figur 5: Graden av Lojalitet og lydighet som styrings- og ledelsesform. Fordelt etter sektor

Lojalitet og lydighet er den styrings- og ledelsesformen som i minst grad er tilstede på norske arbeidsplasser. I Medbestemmelsesbarometeret skårer ansatte med høyere utdanning 21% «i stor» eller «svært stor grad» på indeksen for lojalitet og lydighet, mens nesten halvparten (46%) skårer 1 i svært liten eller 2 i liten grad. Blant Forskerforbundets medlemmer i UH-sektoren og i arkiv m.fl. er det 27% som skårer i øvre del på indeksen, noe som antyder at lojalitet og lydighet er mer utbredt i disse sektorene. Medlemmer i forskningsinstitutter ligger på omtrent samme nivå (22%) som resten av den høyt utdannede befolkningen, mens medlemmer som jobber i offentlig forvaltning skårer lavere på indeksen lojalitet og lydighet. Det er spesielt på spørsmålet om man konkurrerer med hverandre at offentlig forvaltning skiller seg ut med lavere skårer enn resten av medlemmene.

### Standardisering og kontroll

Styringsformen Standardisering og kontroll som har røtter tilbake til byråkratisk regelstyring slik Max Weber beskrev den (Gerth & Mills 1970), og vitenskapelig ledelse og Fordismen slik Frederick Taylor og Henry Ford formet dem (Skorstad 2002). Arbeidsoperasjoner kan beskrives og standardiseres i detalj, slik at styring og ledelse dreier seg om å etterprøve og måle i hvilken grad arbeidet avviker fra mål, standarder og Standard Operating Procedures (SOP). Denne formen for styring og ledelse automatiserer styringsmekanismene slik at behovet for kommunikasjon og samhandling mellom ledelse og underordnede reduseres betydelig. I noen industrivirksomheter er kontrollen av avvik fra standardene bygget inn i alle arbeidsoperasjonene på individuelt nivå. Logikken er at organisasjoner kan styres ved å kontrollere individuell atferd, akkurat som hos Taylor, Ford og Weber. Makt er sentralisert til toppledelsen som den viktigste aktøren. Relasjonene mellom aktørene er ovenfra og ned orienterte (Falkum mfl. 2017).

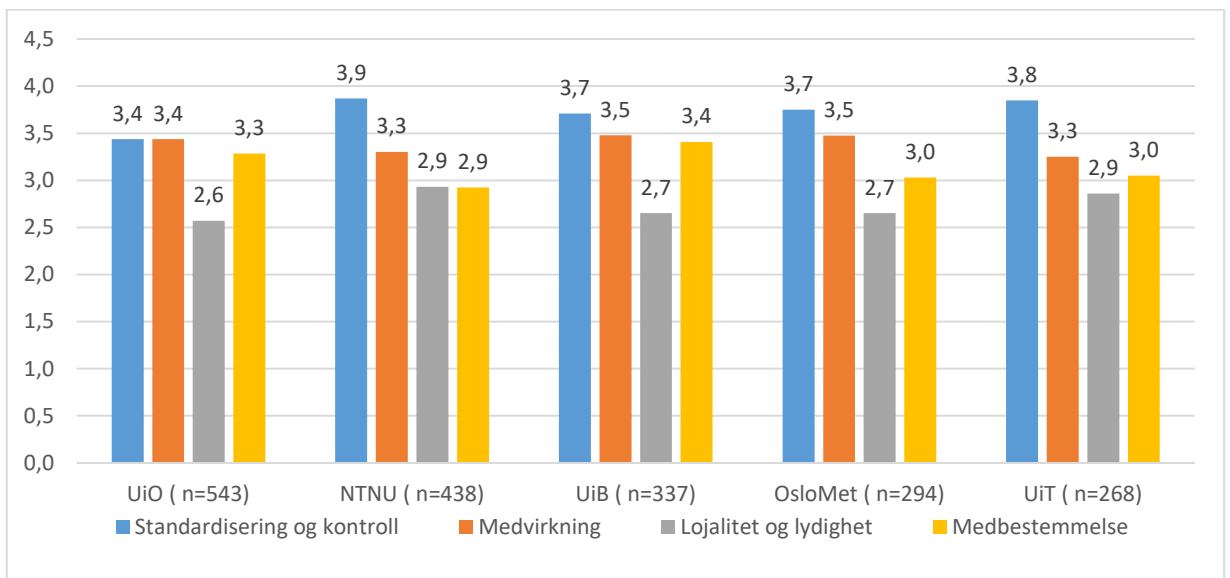
Eksempler på spørsmål som inngår i denne indeksen er «Toppledelsen får stadig mer makt» og «Lederrollen har blitt mer byråkratisk det siste tiåret».



Figur 6: Graden av standardisering og kontroll som styrings- og ledelsesform. Fordelt etter sektor

Blant høyt utdannede i Medbestemmelsesbarometeret, er det 47% som skårer i øvre del av skalaen for indeksen på standardisering og kontroll. Forskerforbundets medlemmer i offentlig forvaltning skårer noe oftere høyt på standardisering og kontroll enn andre høyt utdannede i befolkningen, men fortsatt lavest blant sektorene i dette utvalget. Blant medlemmer i arkiv, bibliotek og museer, i UH-sektoren og forskningsinstitutter er andelen som skårer høyt på standardisering og kontroll betydelig høyere. I disse tre sektorene skårer nært opp mot to tredeler 4 eller 5 på indeksen for standardisering og kontroll. Resultatene tyder på at ansatte i arkiv, biblioteker, og museer, forskningsinstitutter og UH-sektoren opplever en utvikling hvor toppledelsen får mer makt, mellomledere mindre og en tiltakende byråkratiseringen av deres virksomhet.

### Ledelses- og styringsformenes utbredelse på de største universitetene



Figur 7: Ledelses- og styringsformenes utbredelse på de største universitetene. Gjennomsnittlig verdi (skala 1 «svært liten grad» til 5 «svært stor grad»)

Ser vi på de fire ledelses- og styringsformenes utbredelse på de fem største universitetene, er det både fellestrekk og forskjeller mellom dem. Forskerforbundets medlemmer på alle

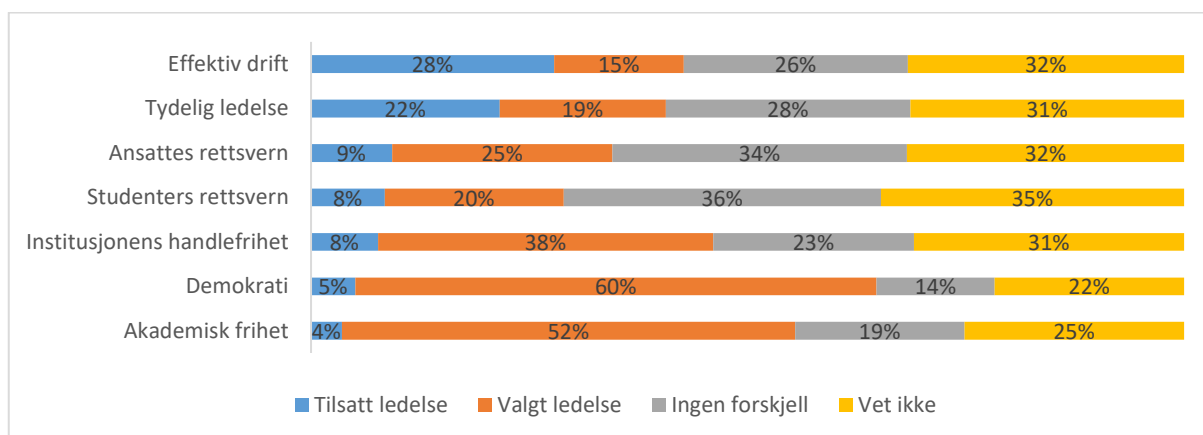
universitetene utenom UiO skårer høyest på indeksen Standardisering og kontroll. UiO er unntaket, hvor medlemmene skårer like høyt på medvirkning og medbestemmelse. Forskerforbundets medlemmer på UiO skårer også forholdsvis lavt på lojalitet og lydighet i forhold til de andre universitetene, og forholdsvis høyt på medbestemmelse.

Universitetet i Bergen har noe av den samme profilen som UiO, med forholdsvis høy skåre på medvirkning og medbestemmelse i forhold til lojalitet og lydighet. Medlemmer ved UiB har imidlertid en signifikant høyere grad av standardisering og kontroll enn UiO.

NTNU og UiT utmerker seg med de høyeste skårene på lojalitet og lydighet og standardisering og kontroll, signifikant høyere enn UiO. Forskjellen i standardisering og kontroll fra UiO på 3,4 til NTNUs 3,9 tilsvarer at alle medlemmene beveger seg på et halvt poeng opp på svarskalaen som går fra 1 til 5. Det er en betydelig forskjell i denne sammenhengen. NTNU har også signifikant lavere skåre på medbestemmelse enn UiO. OsloMet skårer også signifikant lavere på medbestemmelse enn UiO, og høyere på standardisering og kontroll.

## Valgt eller tilsatt ledelse

Vi ba medlemmene vurdere noen egenskaper ved styring og ledelse av høyere utdanningsinstitusjoner og angi om de mente egenskapen ivaretas best under tilsatt ledelse, valgt ledelse eller om det ikke er noen forskjell mellom valgt og tilsatt ledelse.



Figur 8: Ta stilling til følgende egenskaper og marker hvorvidt du mener de ivaretas best av tilsatt ledelse, valgt ledelse eller om det ikke er noen forskjell. Kun ansatte på universiteter og høyskoler

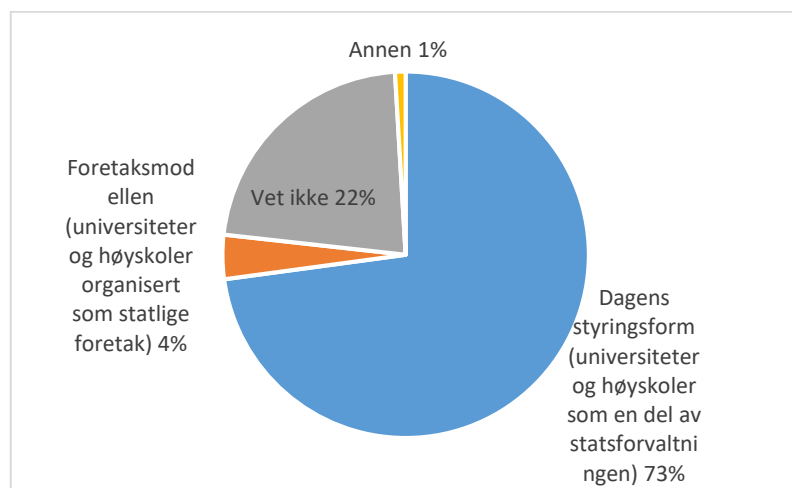
For de fleste egenskapene mener flere at de ivaretas bedre av valgt ledelse enn av tilsatt ledelse. Spesielt gjelder det demokrati og akademisk frihet. Også når det gjelder institusjonens handlefrihet mener medlemmene at valgt ledelse ivaretar best. Når det gjelder studenter og ansattes rettsvern er det flere som mener at valgt over tilsatt ledelse ivaretar best, men enda flere svarer at det ikke er noen forskjell her. Det er også nær en tredel som ikke vet. Når det gjelder effektiv drift og tydelig ledelse, er det flere som svarer at tilsatt ledelse ivaretar egenskapene best, enn valt ledelse. Samtidig er det for disse to egenskapene omtrent like mange som svarer at det ikke er noen forskjell mellom tilsatt og valgt ledelse.

Når vi ser på tallene utfra om medlemmene har valgt eller tilsatt rektor på den institusjonen de er ansatt, er det ikke så store forskjeller. Men på spørsmål om akademisk frihet, studenters rettsvern og institusjonens handlefrihet er tendensen slik at de som har valgt rektor oftere mener at egenskapen ivaretas best av valgt ledelse. De som har tilsatt rektor mener oftere det ikke er noen forskjell på valgt og tilsatt ledelse.

Alt i alt, assosierer Forskerforbundets medlemmer valgt ledelse med institusjonell handlefrihet, demokrati og akademisk frihet, mens de assosierer tilsatt ledelse med effektiv drift og tydelig ledelse.

## Foretaksmodell?

Spørsmålstekst: «I regjeringsplattformen ble det foreslått å ta initiativ til en mulighetsstudie for å se på ulike tilknytningsformer for universitets- og høyskolesektoren, som for eksempel foretaksmodellen, for å sikre mer uavhengige institusjoner.»



Figur 9: Hvilken modell for tilknytning mellom staten og høyere utdanningsinstitusjoner foretrekker du? Ansatte i universiteter og høyskoler.

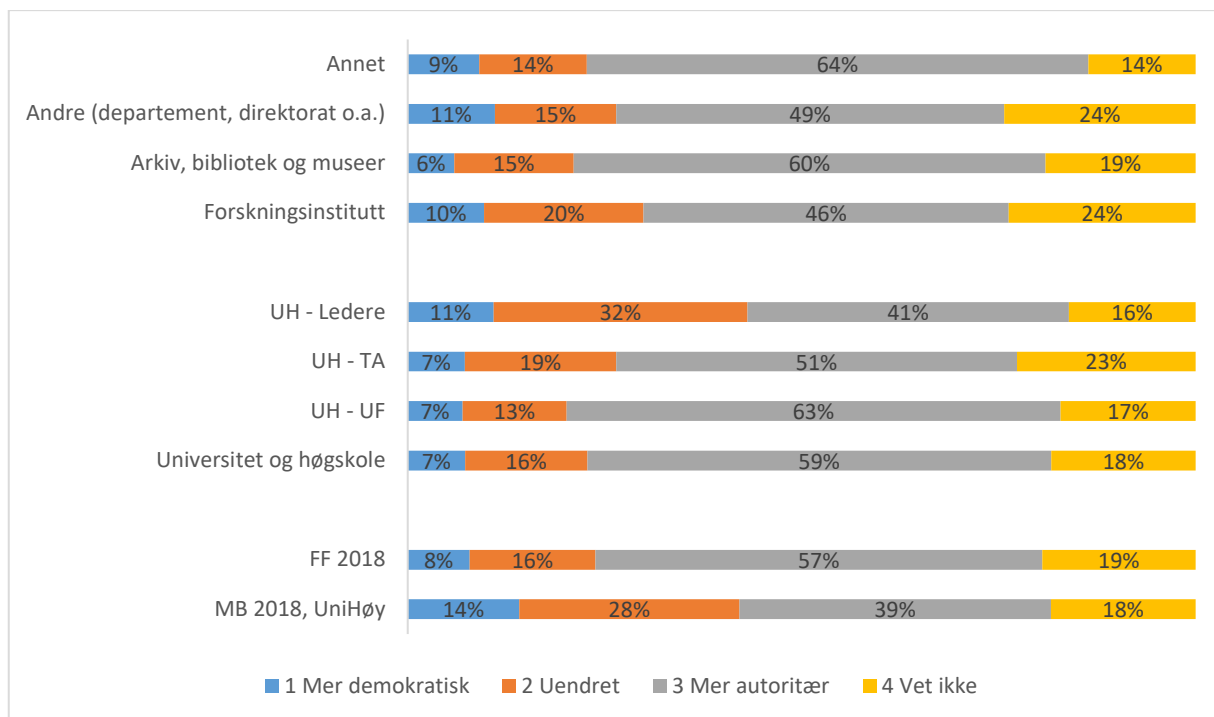
Det store flertallet ønsker fortsatt dagens styringsform for universiteter og høyskoler, fremfor en foretaksmodell. Kun 4% svarer at de foretrekker foretaksmodellen. Det er en relativt stor andel som svarer at de ikke vet, over en av fem i universitets- og høyskolesektoren. Blant Forskerforbundets medlemmer i de andre sektorene enn UH, er det flere (8%) som sier de foretrekker foretaksmodellen, men også her sier godt over halvparten (57%) at de ikke vet. Hoveddelen av de som har en mening foretrekker dagens ordning. Etter regjeringsforhandlingene mellom Høyre, FrP, Venstre og KrF i januar 2019 ble det klart at foretaksmodellen ikke lenger er et alternativ.<sup>1</sup>

## Et mer autoritært arbeidsliv?

Resultatene fra denne studien kan tolkes i den retning at spesielt de vitenskapelige ansatte i statlig sektor har en opplevelse av at deres arbeidshverdag i tiltakende grad byråkratiseres og styres. Forskerforbundets medlemmer i UH-sektoren skårer høyere på styrings- og ledelsesformen Standardisering og kontroll enn andre ansatte med høyere utdanning i befolkningen, og de skårer lavere på indeksen for medbestemmelse og medvirkning. Dette gjelder også medlemmene i arkiv, biblioteker og museer, og til dels også i forskningsinstitutter (men her er medvirkningen høyere).

Vi har stilt spørsmålet «I hvilken retning mener du at norsk arbeidsliv utvikler seg?».

<sup>1</sup> <https://www.universitetsavisa.no/politikk/2019/01/14/Nyb%C3%B8-Regjeringen-legger-foretaksmodellen-d%C3%B8d-76753.ece>



Figur 10: I hvilken retning mener du at norsk arbeidsliv utvikler seg? Fordelt etter sektor og stilling innen UH.

Mens 42% av de med høyere utdanning i Medbestemmelsesbarometeret svarer at arbeidslivet er uendret eller beveger seg i mer demokratisk retning, svarer 39% at arbeidslivet beveger seg i en mer autoritær retning. 18% svarer vet ikke. Blant Forskerforbundets medlemmer i statlig tariffområde er det betydelig flere som svarer at arbeidet beveger seg i en mer autoritær retning. Omkring 60% i UH-sektoren og arkiv, bibliotek og museer, 49% i statlig forvaltning og 46% i forskningsinstitutter. I UH-sektoren er det blant de UF-ansatte at andelen er høyest, med 63% som mener arbeidslivet utvikler seg i en mer autoritær retning. Blant ledere i UH-sektoren er også 41% som mener det samme; betydelig lavere enn andre medlemmer av Forskerforbundet, men samtidig høyere enn blant ledere i befolkningen ellers (33%) som målt i Medbestemmelsesbarometeret. Det er ganske tydelig at de ansatte selv opplever at deres arbeidsliv endrer seg.

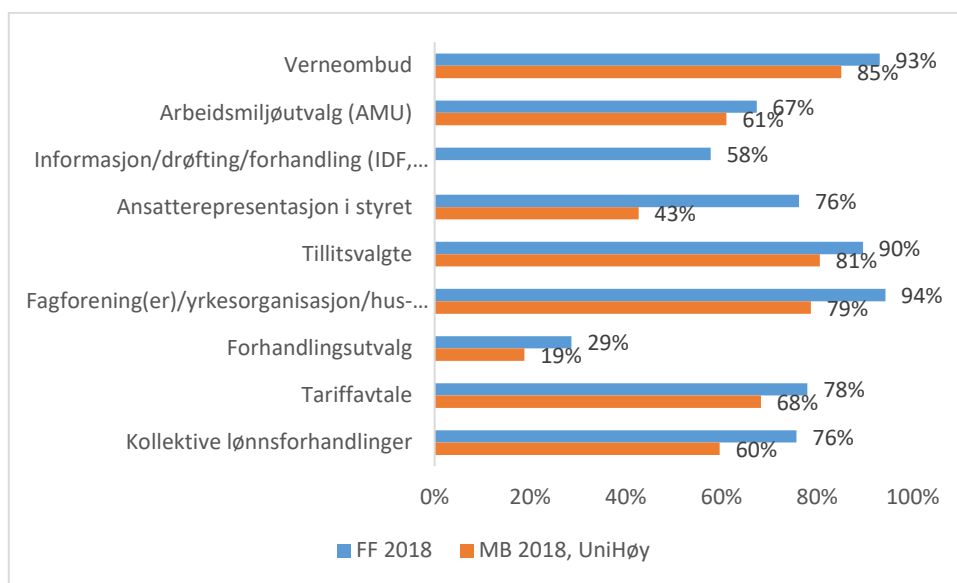


### 3. Innflytelse blant Forskerforbundets medlemmer i statlig tariffområde

Ansattes innflytelse går gjennom flere kanaler. I denne rapporten skiller vi mellom medbestemmelse, som er representativt og ivaretas gjennom tillitsvalgte og strukturerte møtepunkter mellom arbeidsgiver og fagforeningene, og medvirkning som ivaretas mer direkte mellom ledere og ansatte. I dette underkapittelet presenterer vi resultater på utbredelsen av formelle bedriftsdemokratiske ordninger og medlemmenes opplevde innflytelse på egen arbeidssituasjon, arbeidsorganiseringen og styring og organisering av virksomheten.

#### Bedriftsdemokratiske ordninger

De bedriftsdemokratiske ordningene faller inn under det formelle medbestemmelsesapparatet, og skal være tilstede i alle statlige virksomheter. Samtidig er det ikke alltid slik at de formelle ordningene er kjent for de ansatte, og på den annen side er det heller ikke sikkert at etablerte ordninger fungerer som tilsiktet. Svarene på spørsmålet om de bedriftsdemokratiske ordningene er etablerte på arbeidsplassen til de statlige ansatte måler derfor i vel så stor grad bevisstheten om og synligheten til de representative ordningene.



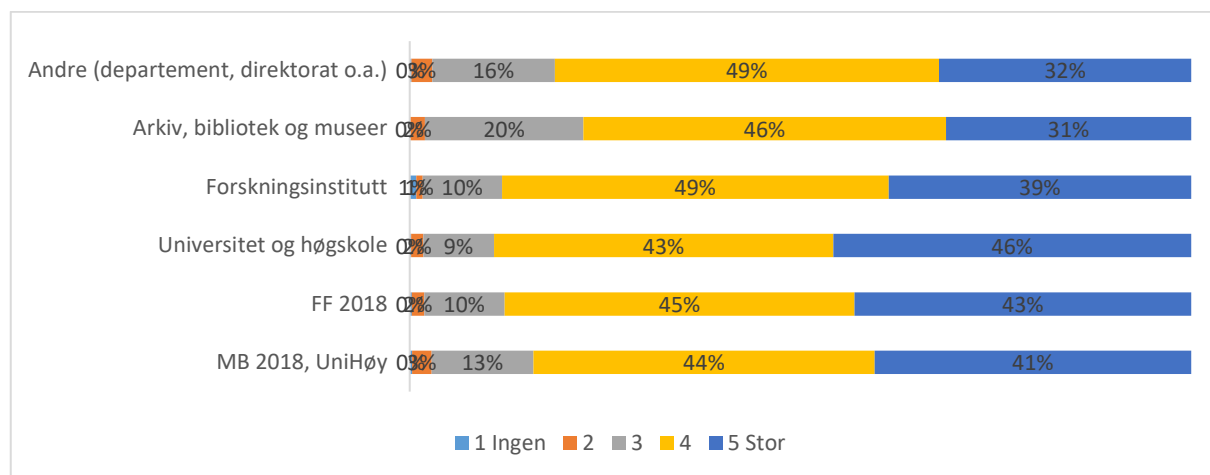
Figur 11: Bedriftsdemokratiske ordninger. Andel som svarer at ordningen er etablert på sin arbeidsplass/virksomhet.

Andelen som sier at de har hver av de bedriftsdemokratiske ordningene er høyere blant forskerforbundets medlemmer i statlig sektor enn blant ansatte med høyere utdanning ellers. Så godt som alle oppgir at de har fagforeninger etablert på arbeidsplassen (95%), verneombud (93%) og tillitsvalgte (90%). Noen færre oppgir at de har tariffavtale (78%), kollektive lønnsforhandlinger (76%) og ansatterepresentasjon i styret (76%). To av tre vet at de har arbeidsmiljøutvalg på arbeidsplassen. Videre er det 58% som sier de har IDF-møter og 29% som vet at de har forhandlingsutvalg. Det er nesten ingen som svarer at ordningene ikke eksisterer, og nesten alle som ikke svarer ja, svarer «vet ikke» på disse spørsmålene. Andelen som ikke vet er for de fleste ordningene høyest blant UF-tilsatte, noe lavere for TA-ansatte og lavest for ledere. Det kan dermed virke som at de UF-tilsatte har en lavere bevissthet om de demokratiske ordningene enn andre ansatte, selv om de fleste vet at ordningene er etablerte.

I befolkningen har andelen som melder at de har de ulike ordningene vært omtrent konstant siden 2009, da dette ble målt for første gang (Falkum, Hagen & Trygstad 2009; Falkum mfl. 2016)

## Innflytelse på egen arbeidssituasjon

Innflytelse på egen arbeidssituasjon er satt sammen av spørsmål om i hvilken grad arbeidstakeren har innflytelse på egne arbeidsoppgaver, utførelsen av arbeidsoppgavene og kvaliteten i det de gjør.

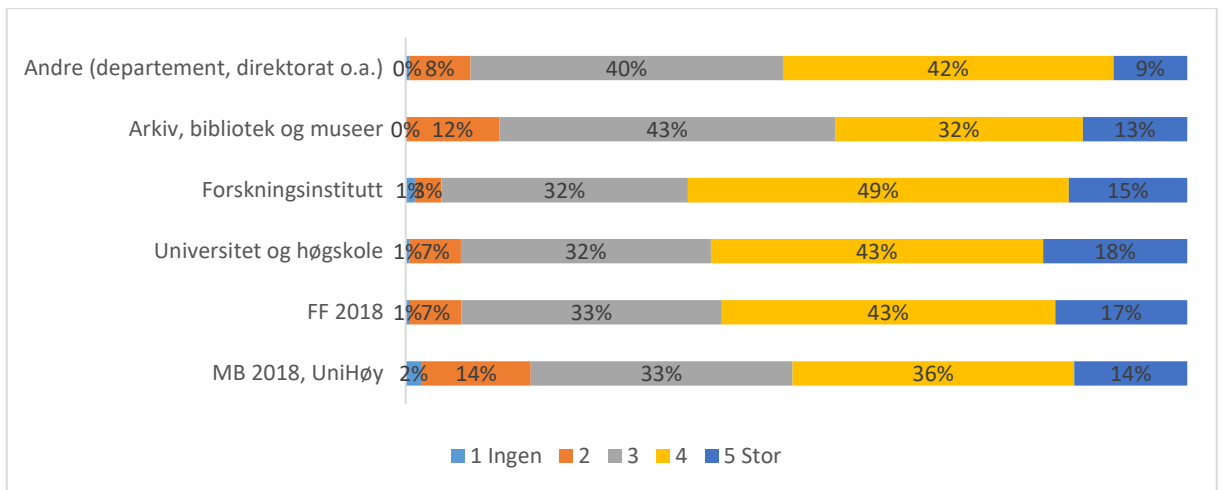


Figur 12: Innflytelse på egen arbeidssituasjon. Etter sektor

Majoriteten av ansatte i befolkningen med høyere utdanning oppgir stor innflytelse på egen arbeidssituasjon. I Medbestemmelsesbarometeret skårer 85% 4 eller 5 på skalaen for innflytelse. Andelen er høyere blant Forskerforbundets medlemmer i UH-sektoren og i forskningsinstitutter, hvor henholdsvis 89% og 88% skårer høyt på innflytelse over egen arbeidssituasjon. Den opplevde innflytelsen over egen arbeidssituasjon er lavere hos medlemmer i arkiv, biblioteker og museer (77% i de to høyeste kategoriene) og statlig forvaltning (81%).

## Innflytelse på organiseringen av arbeidet

Innflytelse på organiseringen av arbeidet er en indeks satt sammen av fire spørsmål om hvilken innflytelse den ansatte har på hvem de jobber sammen med, egen arbeidstid, arbeidstempoet og bruken av ressurser i arbeidet.

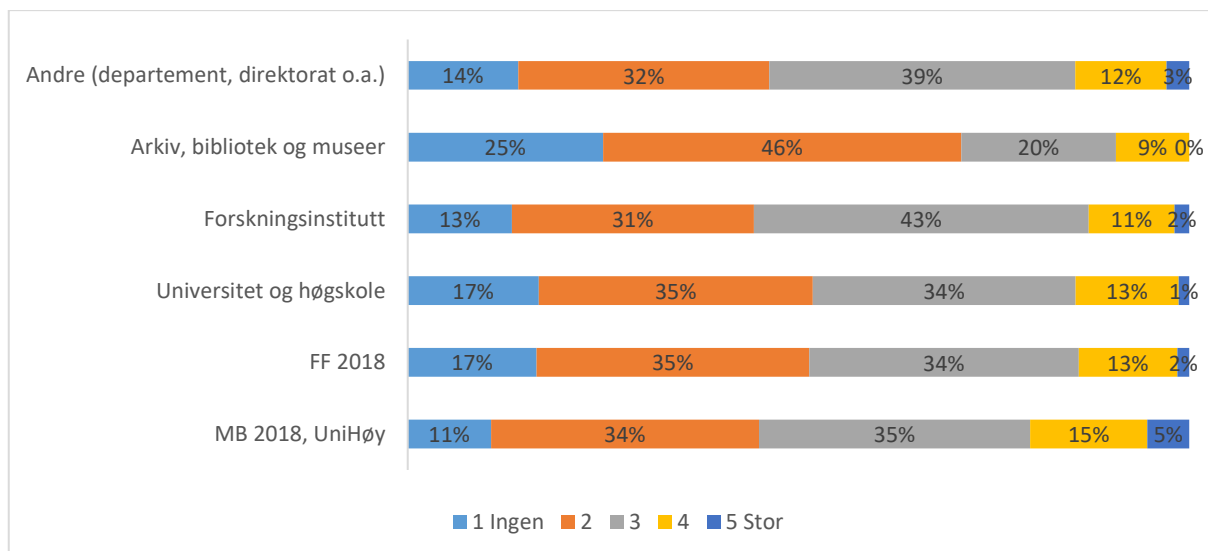


Figur 13: Innflytelse på organiseringen av arbeidet. Etter sektor

Blant ansatte med høyere utdanning i Medbestemmelsesbarometeret skårer halvparten i de to øverste kategoriene på innflytelse over organiseringen av arbeidet. Blant Forskerforbundets medlemmer ligger ansatte i statlig forvaltning på omtrent samme nivå (51% i de to høyeste kategoriene). Medlemmer som er ansatt i arkiv, biblioteker og museer skårer lavere på innflytelse over organiseringen, med 45% i de to øverste kategoriene, mens nesten like mange (43%) skårer midt på skalaen. Blant Forskerforbundets medlemmer i forskningsinstitutter, er det 64% som skårer relativt høyt på innflytelse over arbeidsorganiseringen, mens ansatte i UH-sektoren skårer noe lavere (61%). Innen UH-sektoren er det de UF-ansatte (63%) og ledere (62%) som i størst grad opplever høy innflytelse på organiseringen av arbeidet, mens TA-ansatte opplever lavere innflytelse (55%).

## Innflytelse på styring og organisering av virksomheten

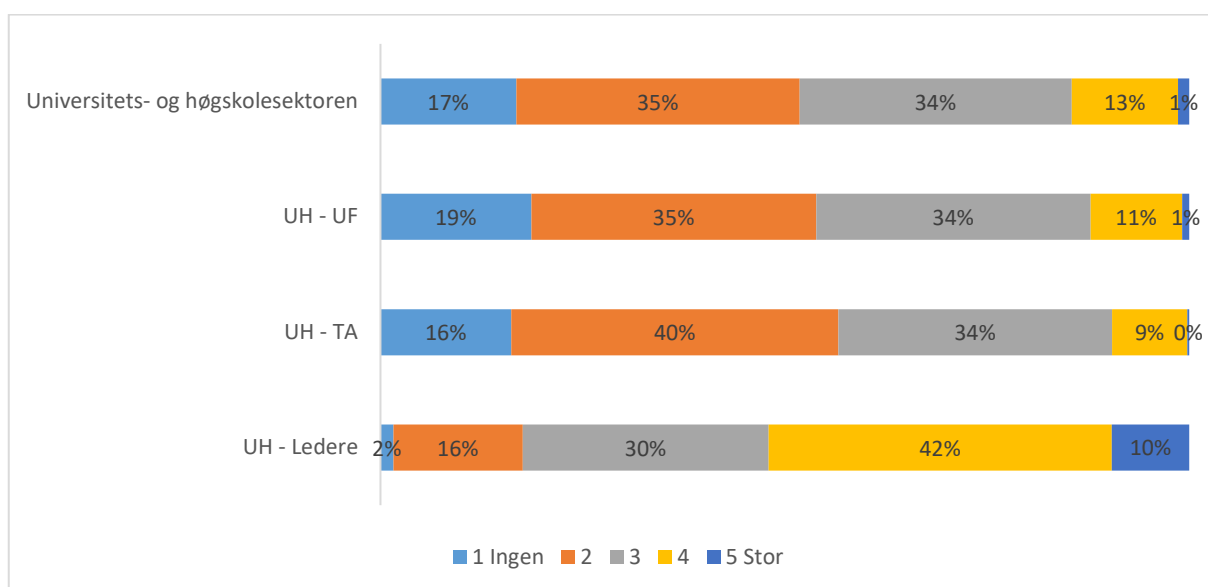
I tillegg til innflytelse på egen arbeidssituasjon og arbeidsorganisering har vi stilt spørsmål om i hvilken grad de ansatte opplever å ha innflytelse på styring og organisering av virksomheten i form av innflytelse på beslutninger om tolv separate emner. Blant disse er «Strategier», «Krav til effektivitet i arbeidet», «Ansettelses» og «Virksomhetens samfunns- og miljøansvar».



Figur 14: Innflytelse på styring og organisering av virksomheten. Etter sektor

Ansattes opplevelse av innflytelse på styring og organisering av virksomheten er lavere enn deres innflytelse på egen arbeidssituasjon og arbeidsorganisering, både i arbeidslivet generelt som målt i Medbestemmelsesbarometeret, og blant Forskerforbundets medlemmer. Mens det blant ansatte med høyere utdanning i Medbestemmelsesbarometeret er 20% som skårer i de to øverste kategoriene på innflytelse over styring og organisering av virksomheten, er tallene lavere blant Forskerforbundets medlemmer i statlig sektor. Lavest oppleves innflytelsen over styring og organisering av virksomheten blant medlemmene i arkiv, bibliotek og museer, hvor kun 9% skårer 4 og ingen skårer 5 for høy innflytelse. I motsatt ende av skalaen svarer 25% at de har ingen innflytelse (1), mens 46% får en lav skåre på 2.

Blant Forskerforbundets medlemmer i UH-sektoren er det 14% som skårer i de høyeste to kategoriene, mens litt over halvparten av de ansatte ender på liten eller ingen innflytelse (1 eller 2). Dette er på nivå med medlemmer i statlig forvaltning hvor 15% skårer relativt høyt på innflytelse, mens 46% skårer lavt. Innflytelsen oppleves noe høyere blant medlemmer i forskningsinstitutter, hvor 13% skårer relativt høyt, mens en av tre skårer lavt på innflytelse (34% skårer 1 eller 2 på skalaen).

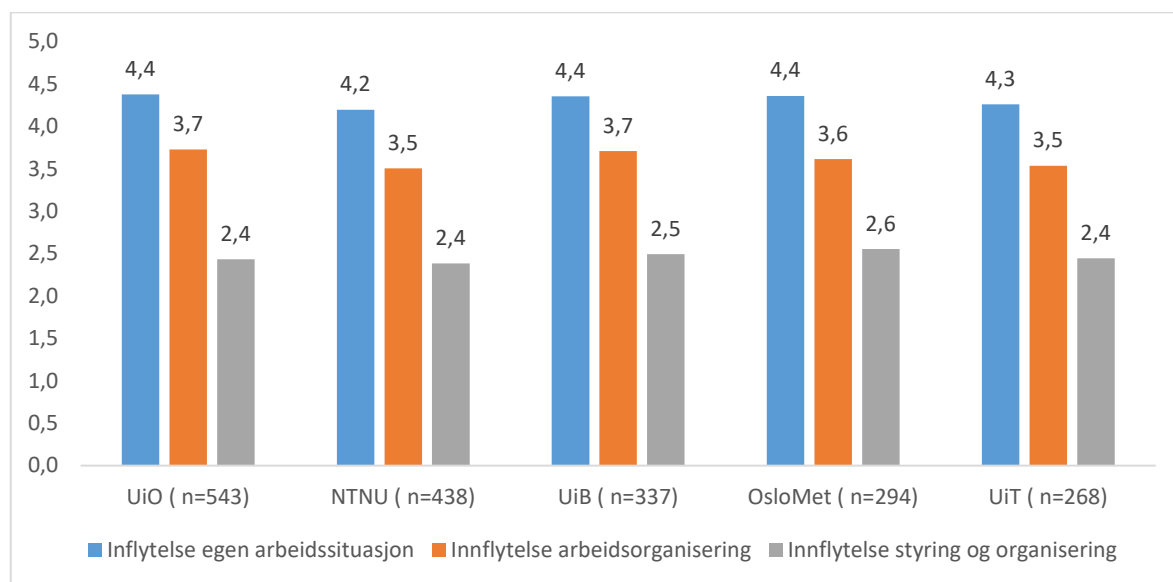


Figur 15: Innflytelse på styring og organisering av virksomheten. Etter stilling i UH-sektoren

Blant medlemmene i UH-sektoren er det, ikke overraskende, lederne som skårer høyest på innflytelse over styring og organisering (52% høy, 18% lav), mens UF- og TA-ansatte ikke skiller seg fra hverandre på denne indeksen.

Den generelt lave innflytelsen på styring og organisering av virksomheten blant ansatte i UH-sektoren som vi ser over kan kanskje delvis forklares med nedgangen i kollegiale organer, som valgt ledelse og institutt- og fakultetsstyrer med ansatte representanter. En rapport som evaluerer overgangen fra fakultetsstyrer til fakultetsråd ved OsloMet, har nettopp dette som konklusjon: Fraværet av kollegiale organer gir dårligere kår for universitetsdemokratiet (Braathen & Stokstad 2018). Vi har ikke stilt konkrete spørsmål om kollegiale organer i dette prosjektet, og rapporterer derfor kun enkeltmedlemmenes oppfatninger om deres innflytelse på virksomhetens beslutninger.

## Opplevd innflytelse på de største universitetene

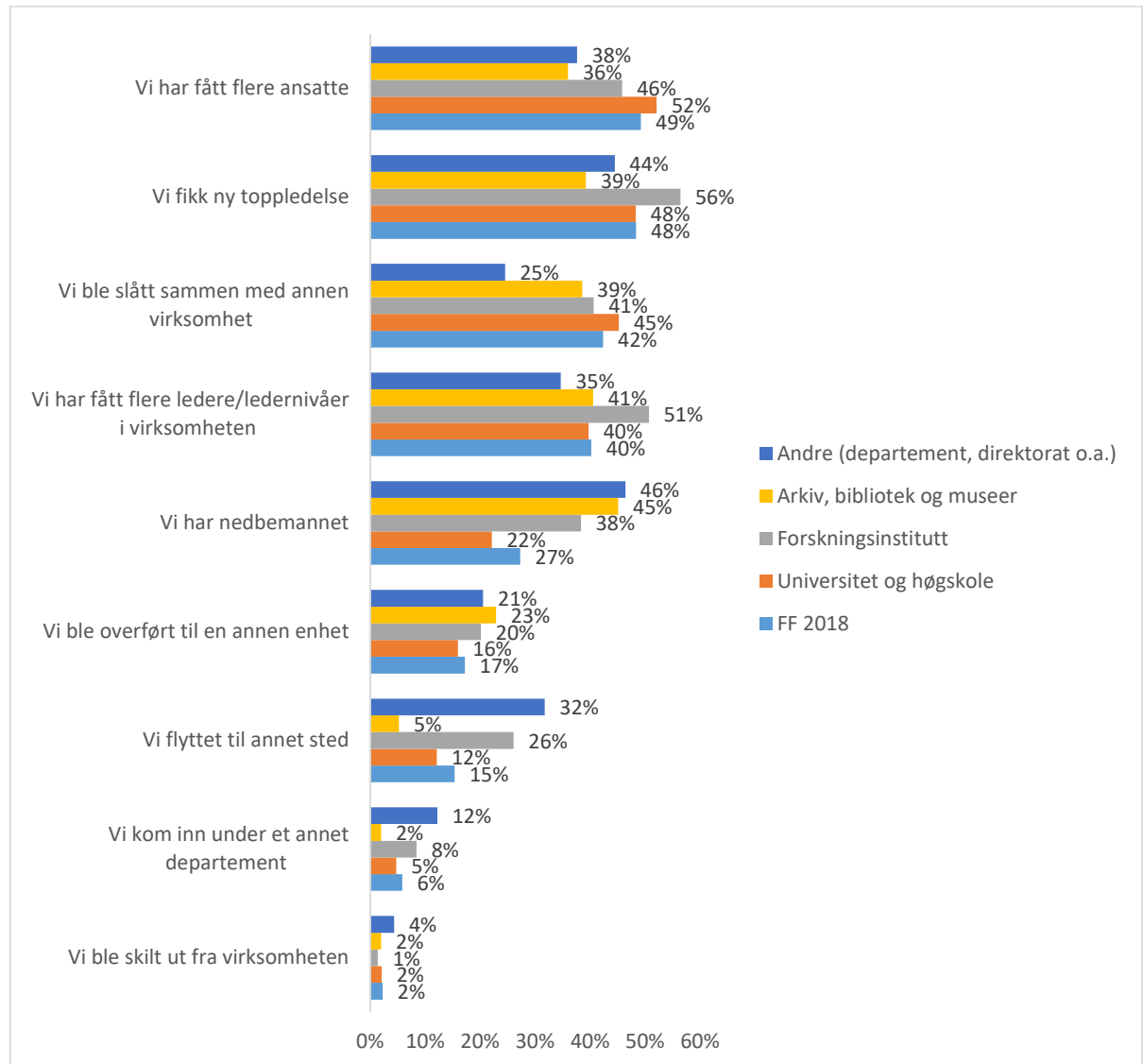


Figur 16: Opplevd innflytelse blant medlemmer på de største universitetene. Gjennomsnittsverdi på indeksene på en skala fra 1 «ingen innflytelse» til 5 «stor innflytelse».

Graden av opplevd innflytelse blant Forskerforbundets medlemmer på de fem største universitetene er relativt lik. I snitt skårer medlemmene fra 4,4 til 4,2 på innflytelse på egen arbeidssituasjon. Det er ikke større variasjon i innflytelse på arbeidsorganiseringen, hvor gjennomsnittlig innflytelse går fra 3,7 til 3,5. Også innflytelse over styring og organisering av virksomheten varierer lite mellom 2,6 og 2,4 på de fem største universitetene. Medlemmer ved UiO oppgir høyest innflytelse på egen arbeidssituasjon og arbeidsorganisering, og sett i forhold til dette, er gjennomsnittlig innflytelse signifikant lavere kun hos NTNU.

## 4. Omorganisering

Omstilling er blitt en del av arbeidshverdagen, og omorganiseringer har preget statlig sektor de siste tiårene. Det er også synlig i resultatene fra denne undersøkelsen. I undersøkelsen krysset medlemmene av for hvilke av ni endringer som hadde funnet sted i deres virksomhet de siste to årene.



Figur 17: Har noen av disse endringene funnet sted i virksomheten i løpet av de to siste årene? Andel som svarer ja fordelt etter sektor.

Den vanligste endringen som rapporteres av medlemmene er at de har fått flere ansatte. Gjennomsnittlig 49% svarer dette, mens andelen som svarer at de har nedbemannet er 27%. Det er flere i UH-sektoren som svarer at de har oppbemannet, mens statlig forvaltning og arkiv, bibliotek og museer oftere sier at de har nedbemannet. Her er det også forskjeller i svarene mellom UF- og TA-ansatte innad i UH-sektoren. De administrativt ansatte rapporterer oftere at de har nedbemannet (36%), mens UF-ansatte oftere rapporterer at de har fått flere ansatte (55%) i virksomheten.

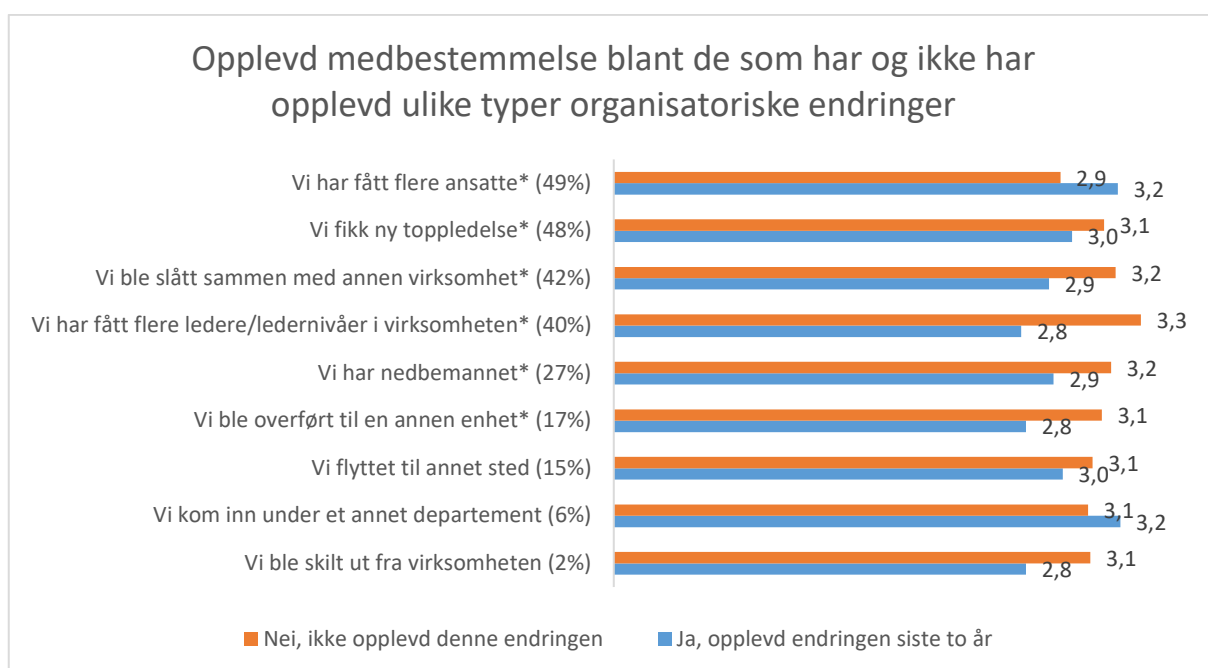
Videre er det omkring halvparten (48%) av Forskerforbundets medlemmer som har fått ny toppledelse, og 42 % som er blitt slått sammen med en annen virksomhet. Spesielt mange medlemmer i UH-sektoren melder om sammenslåinger, noe som også stemmer godt med de mange sammenslåingene av mindre høyskoler til universiteter som har skjedd de siste årene. Det er også 40% som sier at de har fått flere ledernivåer i løpet av de to siste årene.

Av endringer som færre rapporterer er overføring til en annen enhet (17%), flyttet til et annet sted (15%), kom inn under et annet departement (6%) og skilt ut fra virksomheten (2%). 32% av medlemmer i statlig forvaltning og 26% av medlemmene i forskningsinstitutter sier de flyttet til et annet sted.

## Omorganiseringenes sammenheng med opplevelsen av medbestemmelse

De organisatoriske endringene kan ha påvirket samarbeidsklimaet i virksomheten, og kan også ha satt sine spor i form av hvordan de ansatte føler seg ivaretatt av ledelsen. Vi har undersøkt om de som har opplevd de enkelte organisatoriske endringene og de som ikke har opplevd endringene skårer ulikt på ledelses- og styringsformene presentert tidligere i rapporten. Figuren under viser gjennomsnittlig skåre på ledelsesformen «medbestemmelse» etter om man har eller ikke har opplevd endringene.

Oppsummert, viser disse analysene at de endringene som henger sammen med lavere medbestemmelse, også henger sammen med lavere medvirkning. Tilsvarende, men med motsatt fortegn, henger de samme endringene sammen med høyere skåre på lojalitet og lydighet og standardisering og kontroll. Medlemmer som rapporterer at deres virksomhet har gjennomført en gitt organisatorisk endring har gjennomgående en signifikant lavere skåre på medvirkning og medbestemmelse enn medlemmer i virksomheter hvor ikke endringen har funnet sted. Tilsvarende har de oftest signifikant høyere skåre for lojalitet og lydighet og standardisering og kontroll. Unntaket er endringen til flere ansatte, som har motsatte sammenhenger.



Figur 18: Gjennomsnittlig skåre på ledelses- og styringsformen Medbestemmelse etter om virksomheten man er ansatt ved har gjennomført endringene de siste to årene. Signifikante forskjeller markert med \*. Andel som har opplevd endringen i parentes.

Medbestemmelse er den ledelsesformen som viser størst forskjell i gjennomsnittlig skåre mellom de som har opplevd og de som ikke har opplevd en organisatorisk endring. Den største forskjellen i medbestemmelse er det mellom de som sier at de har fått flere ledere eller ledelsesnivåer og de som sier at de ikke har det. Videre er det også relativt store forskjeller mellom de som har blitt slått sammen med en annen virksomhet eller blitt overført til en annen enhet og de som ikke har det.

De som har fått flere ansatte skårer høyere på medbestemmelse enn de som ikke har fått flere ansatte. Motsatt skårer de som har nedbemannet tilsvarende lavere på medbestemmelse enn de som ikke har nedbemannet. De som sier de har fått ny toppledelse skårer signifikant lavere på medbestemmelse enn de som ikke har fått ny toppledelse, selv om denne forskjellen er mindre enn for de andre endringene.

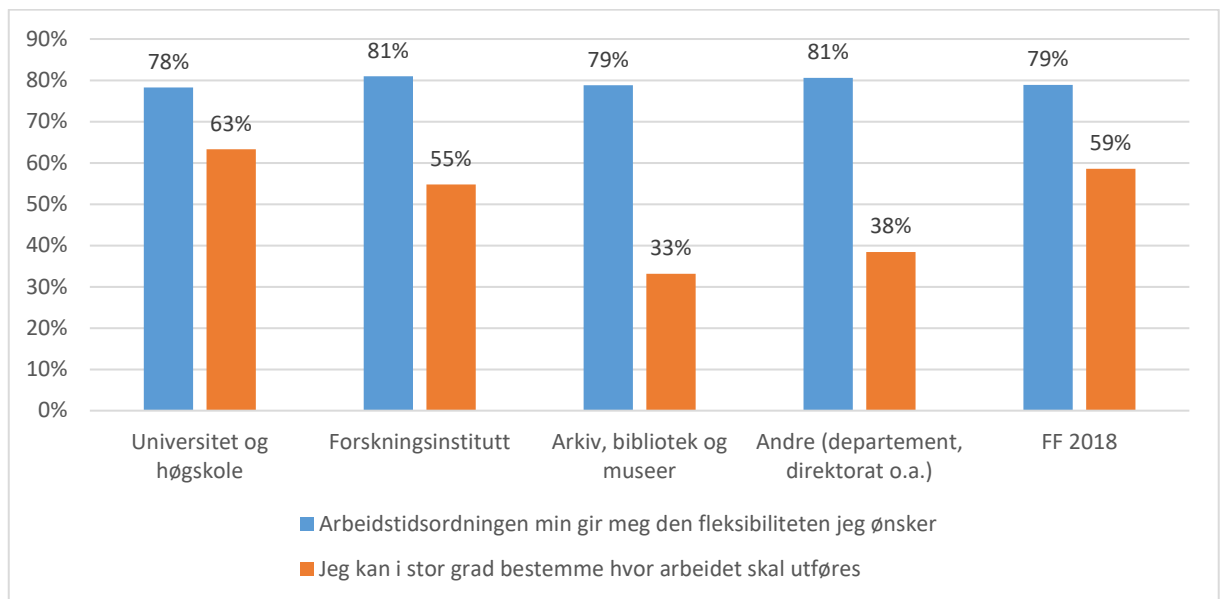
Vi kan ikke slutte fra denne analysen at det er de organisatoriske endringene som har ført til lavere oppfatninger om medbestemmelse blant de ansatte. Det kan like gjerne være resultater av endringsprosessen, som av endringen i seg selv. Det disse tallene tyder på, er at organisatoriske endringer og endringsprosesser påvirker relasjonen mellom ansatte og ledelse. I dette tilfellet slik at ansatte på arbeidsplasser som har gjennomført endringer oppfatter at de i større grad styres med lojalitet og lydighet og standardisering og kontroll, og i mindre grad av medbestemmelse og medvirkning enn ansatte som ikke har opplevd de organisatoriske endringene.



## 5. Arbeidstid: fleksibilitet og arbeidspress

Arbeidsmiljøloven forutsetter at arbeidsinnsats måles som antall timer. Imidlertid varierer organiseringen av arbeidstid og målingen av arbeidsinnsats mellom sektorer i arbeidslivet, yrker og stillinger. Ellingsæter (2009) har lansert begrepene oppgavestyrte og klokkestyrte arbeidstid. Sistnevnte defineres ut fra tid brukt på arbeidet, mens førstnevnte innebærer at produksjonen av resultatet fra arbeidet bestemmer arbeidstidens lengde. For majoriteten av forskerforbundets medlemmer, er arbeidstiden primært oppgavestyrte. Det viser også svarene på denne undersøkelsen. I form av at medlemmene i statlig tariffområde har stor grad av fleksibilitet, men også at de ofte opplever et høyt arbeidspress. Vi har stilt spørsmål om opplevd fleksibilitet, tidspress og jobb-hjem-konflikt. I tillegg har vi stilt spørsmål om medlemmene i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og om arbeid utover normal arbeidstid.

### Fleksibilitet



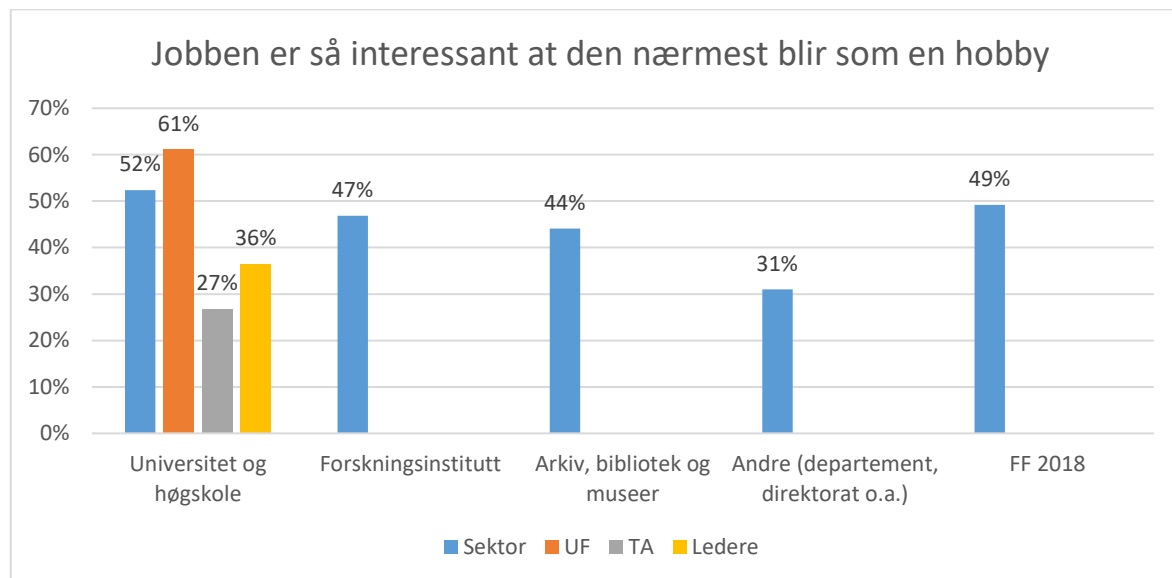
Figur 19: *Fleksibilitet. Andel som er enige (4 eller 5) i påstanden. «Vet ikke» utelatt.*

Blant ansatte i alle sektorene svarer omkring 4 av 5 at arbeidstidsordningen gir den fleksibiliteten de ønsker. Det er under 10% som er uenige i påstanden, og det er ingen signifikante forskjeller mellom stillingskategoriene innen UH-sektoren når det gjelder tilfredsheten med fleksibiliteten på arbeidstidsordningen.

Økningen i fleksibilitet er muliggjort av teknologisk utvikling, i første rekke på grunn av forbedret digital kommunikasjon, men også fordi flere nå bedriver sitt arbeid uten å måtte være på en konkret arbeidsplass. Mange er for eksempel ikke lenger avhengige av produksjonsutstyr (i vid forstand) som må betjenes på arbeidsplassen. Ansatte på universiteter og høyskoler svarer i størst grad at de selv kan bestemme hvor arbeidet utføres, og aller flest blant de UF-tilsatte hvor 71% svarer enig på påstanden. Også blant ansatte på forskningsinstitutter er det godt over halvparten som sier at de i stor grad kan bestemme hvor arbeidet skal utføres. Det er færre blant ansatte i arkiv, bibliotek og museer og i forvaltningen som har samme fleksibilitet, og også TA-ansatte i UH-sektoren.

I arbeidstiden er arbeidstakeren pliktig å være disponibel for arbeidsgiver. Samtidig kan arbeidstid forstås som en rettighet i det den innebærer retten til fritid (Ellingsæter 2009). Når arbeidets fleksibilitet i tid og rom er stor, kan samtidig retten til fritid bli utfordret. Fra et

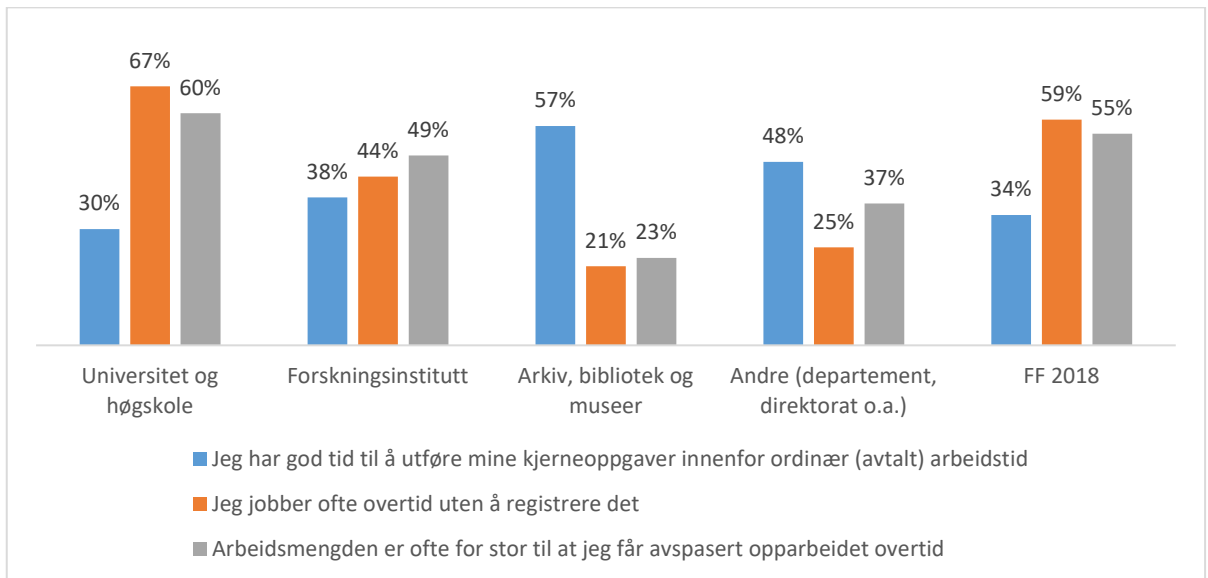
utnyttelsesperspektiv forbinder Sennett (1998) fleksibilitet med maktutøvelse fra arbeidsgivers side, og omtaler fenomenet som institusjonalisert uforutsigbarhet. For mange UF-ansatte er det nok ikke kravene om å være tilgjengelige for arbeidsgiver som er den største årsaken til at arbeidstiden invaderer fritiden.



Figur 20: Jobben er så interessant at den nærmest blir som en hobby. Andel som er enige (4 eller 5) i påstanden. «Vet ikke» utelatt. Etter sektor og UH-stilling

Mange av Forskerforbundets medlemmer opplever en glidende overgang mellom arbeid og hobby. Spesielt blant de UF-tilsatte i UH-sektoren er dette utbredt, men også ansatte i forskningsinstitutter og i arkiv, biblioteker og museer er det mange som opplever at jobben er nærmest som en hobby å regne. Stor interesse kombinert med en stor frihet i hvor arbeidet utføres kan bidra til å øke arbeidstiden. Samtidig kan høye forventninger til hva man skal oppnå i løpet av arbeidstiden også bidra i samme retning. Forventningene kan komme fra arbeidstakeren selv, fra arbeidsgivere, kolleger eller kunder/brukere.

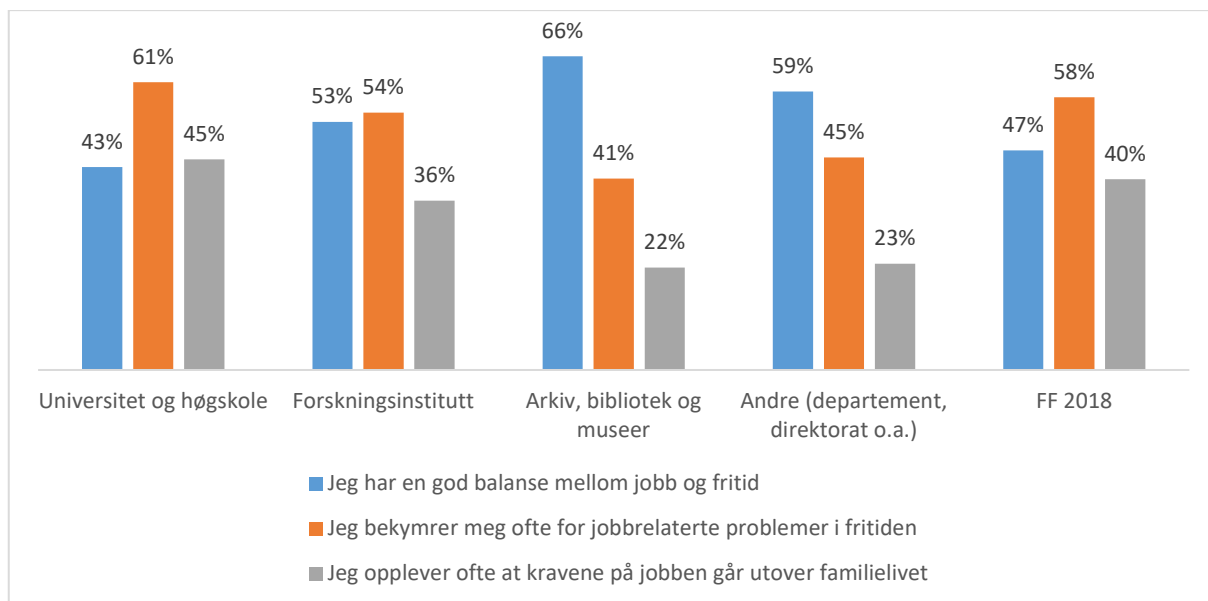
## Tidspress



Figur 21: Arbeid utover ordinær arbeidstid. Andel som er enige (4 eller 5) i påstanden. «Vet ikke» utelatt. Etter sektor

Blant ansatte i UH-sektoren er det kun tre av ti som sier seg enige i at de har god tid til å utføre kjerneoppgavene sine innenfor ordinær arbeidstid. Videre er det to av tre som jobber overtid uten å registrere det, og nesten like mange som sier at arbeidsmengden er for stor til at de får avspasert opparbeidet arbeidstid. Tallene er enda mer negative for UF-tilsatte, mens TA-ansatte har tall som ligger på samme nivå som ansatte i statsforvaltningen. Blant ansatte på forskningsinstitutter er det lignende tendenser som i UH-sektoren, om enn med noe mindre negative tall. De ansatte i arkiv, bibliotek og museer er de som i minst grad jobber mye utover ordinær arbeidstid uten å registrere dette.

Selv om arbeidet er interessant, kan det å jobbe mye ha negative konsekvenser, blant annet for fritiden og familielivet. Tre påstander i spørreskjemaet måler jobb-hjem-balanse: «Jeg har en god balanse mellom jobb og fritid», «jeg bekymrer meg ofte for jobbrelaterte problemer i fritiden» og «jeg opplever ofte at kravene på jobben går utover familielivet». Forskerens egne prioriteringer og interesse for faget kan bidra til at deler av fritiden benyttes til arbeid mer eller mindre frivillig. Kombinasjonen av arbeidet som en sentral livsinteresse og blandet med høyt arbeidspress minner om beskrivelsen av medieansattes «kremjobb til krampa tar» (Sørensen 1993).



Figur 22: Jobb-hjem-balanse. Andel som er enige (4 eller 5) i påstanden. «Vet ikke» utelatt. Etter sektor

UH-sektoren er igjen den sektoren hvor flest sier seg enige i at de ofte bekymrer seg for jobbrelaterte problemer i fritiden og at de ofte opplever at kravene på jobben går utover familielivet. Følgelig er det også færrest i UH-sektoren som sier at de har en god balanse mellom jobb og fritid. Ser vi på kategoriene av ansatte innen UH-sektoren, er det UF-tilsatte som signifikant oftere enn andre har dårlig jobb-hjem-balanse.

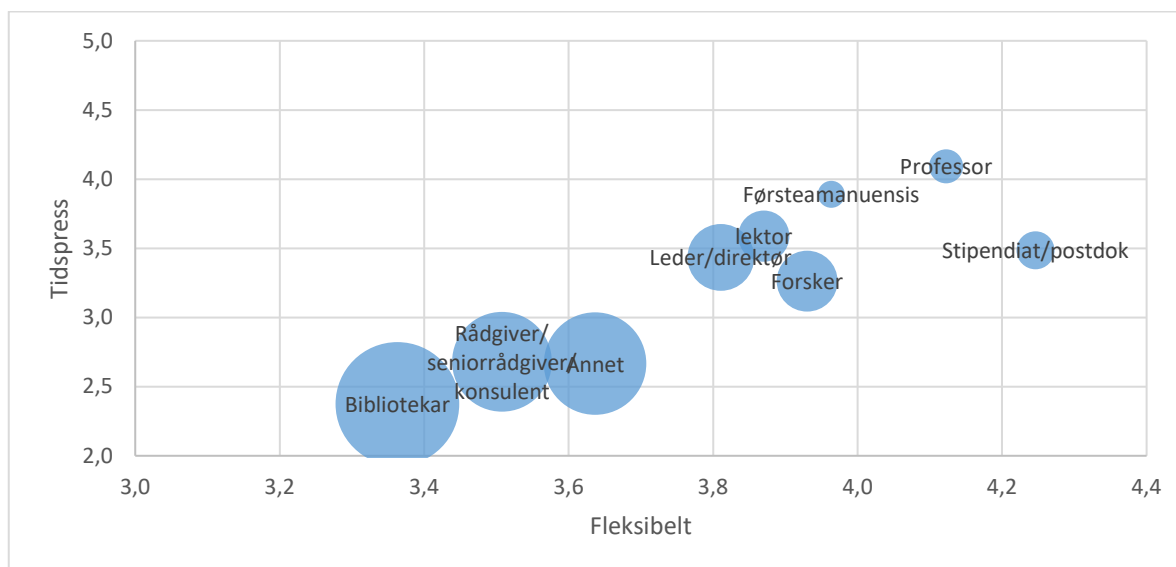
## Sammenhengen mellom fleksibilitet, tidspress og jobb-hjem-balanse på individnivå

Vi har undersøkt den bivarierte sammenhengen mellom variablene for fleksibilitet, tidspress og jobb-hjem-balanse. For å forenkle analysen er variablene slått sammen til tre mål ved å regne ut gjennomsnittet for variablene som inngår i målene for hver enkelt medlem. Korrelasjonene viser, som forventet, en sterk negativ sammenheng mellom tidspress og balanse. De som opplever at de ikke får gjort jobben innen ordinær arbeidstid opplever oftere dårlig jobb-hjem-balanse. Sammenhengene mellom fleksibilitet og tidspress, og mellom fleksibilitet og balanse er ikke like sterke, selv om de på grunn av stort utvalg er signifikante. Det er en svak negativ sammenheng mellom tidspress og fleksibilitet, men den ligger så nært 0 at vi i praksis kan si at det ikke er noen sammenheng mellom tidspress og fleksibilitet. Det betyr at den store fleksibiliteten i arbeidstid og hvor man kan gjøre jobben sin ikke bidrar til mer eller mindre tidspress. Sammenhengen mellom fleksibilitet og balanse er svakt positiv, slik at de som har høyere grad av fleksibilitet også har høyere grad av jobb-hjem-balanse.

Tabell 1: Oversikt over hvilke variabler som inngår i samlemålene «fleksibelt», «tidspress» og «balanse». Bivariat lineær korrelasjon mellom samlemålene (pearsons r, signifikansnivå i parentes).

Samlemål:	Variabler:	Tidspress	Balanse
<b>Fleksibelt</b>	Arbeidstidsordningen min gir meg den fleksibiliteten jeg ønsker	-0,043 (p=0,01)	0,174 (p<0,001)
	Jeg kan i stor grad bestemme hvor arbeidet skal utføres		
<b>Tidspress</b>	(snudd) Jeg har god tid til å utføre mine kjerneoppgaver innenfor ordinær (avtalt) arbeidstid	-	-0,635 (p<0,001)
	Jeg jobber ofte overtid uten å registrere det		
	Arbeidsmengden er ofte for stor til at jeg får avspasert opparbeidet overtid		
<b>Balanse</b>	Jeg har en god balanse mellom jobb og fritid	-	-
	(snudd) Jeg bekymrer meg ofte for jobbrelaterte problemer i fritiden		
	(Snudd) Jeg opplever ofte at kravene på jobben går utover familielivet		

Ser vi på hvordan de ulike stillingskategoriene skårer i gjennomsnitt på de tre samlemålene fleksibelt, tidspress og balanse, er det store variasjoner. Professorer og førsteamanuenser ligger høyt på både grad av tidspress og fleksibilitet, mens bibliotekarer og rådgivere/seniorrådgivere ligger signifikant lavere på begge målene. Samtidig ser vi samme skille i gjennomsnittlig jobb-hjem-balanse: UF-yrkene skårer dårligere, mens de teknisk-administrative yrkesgruppene skårer høyere.

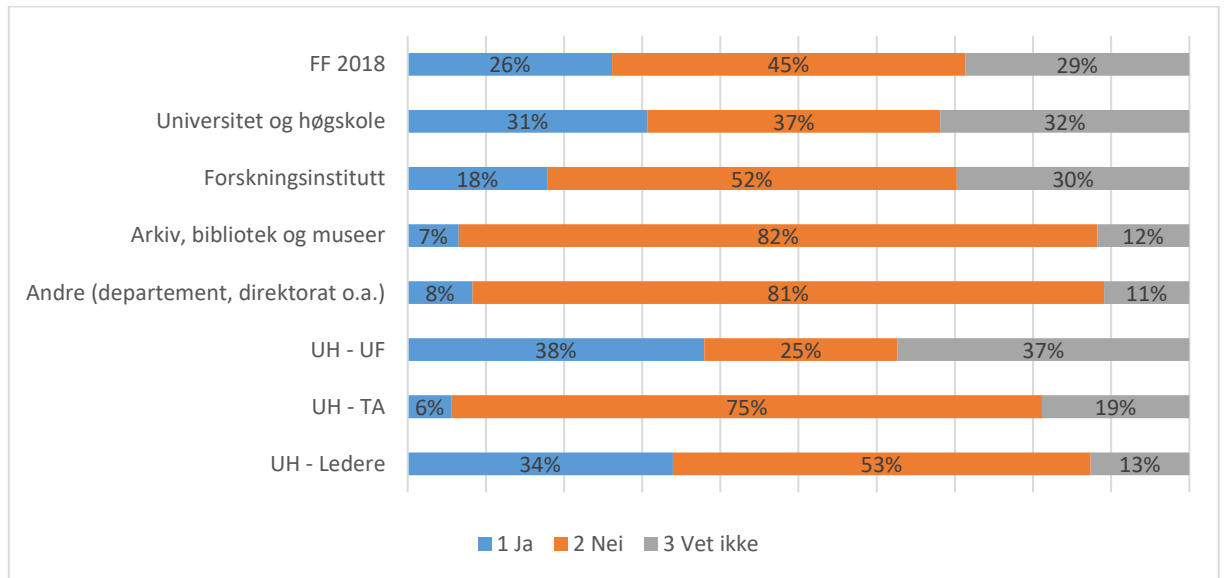


Figur 23: Fleksibilitet, tidspress og balanse etter stilling. Alle sektorer. Boblestørrelse viser gjennomsnittssvar på grad av balanse (dårligst: Førsteamanuensis (2,5), best: Bibliotekar (3,5))

## Unntatt arbeidstidsbestemmelsene?

Arbeidsmiljølovens §10-12 åpner for at ansatte i ledende og særlig uavhengig stilling kan unntas arbeidstidsbestemmelsene i lovverket. Det innebærer blant annet at de som hovedregel ikke har krav på overtidsgodtgjørelse (Arbeidsmiljøloven). Hvorvidt ansatte er i en særlig uavhengig stilling eller ikke, står spesifisert i den enkelte ansattes arbeidskontrakt. Arbeidsgiver

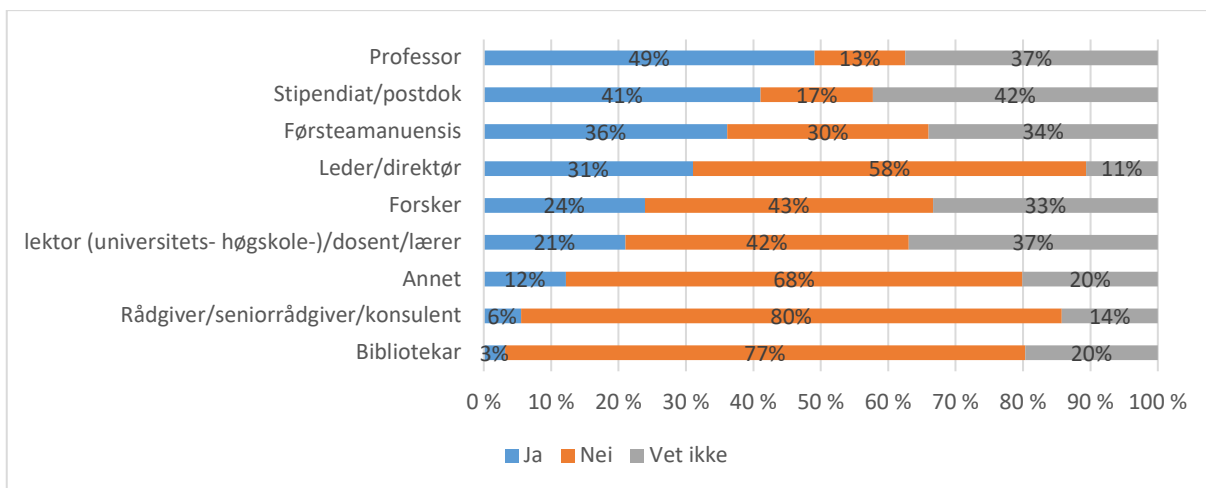
skal ikke definere store grupper av arbeidstakere som særlig uavhengige. Samtidig varierer posisjonen som særlig uavhengig mellom utdanningsinstitusjonene og yrkesgruppene. Bevisstheten om dette er relativt lav, og det er også i UH-sektoren mange som ikke vet om der er, eller kanskje antar at de er i en «særlig uavhengig stilling» uten at de nødvendigvis formelt har den stillingskategorien.



Figur 24: «Er du i praksis unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven?» Etter sektor og yrkesgruppe i UH-sektoren.

I gjennomsnitt er det over en fjerdedel av forskerforbundets medlemmer i statlig tariffområde som sier at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Under halvparten svarer at de ikke er unntatt og mer enn en fjerdedel sier at de ikke vet.

Andelen som svarer at de ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene er høyest blant ansatte i biblioteker og i offentlig forvaltning, mens den er lavest blant ansatte i UH-sektoren. Spesielt lavt er det blant UF-ansatte hvor kun en av fire svarer at de er omfattet av arbeidstidsbestemmelsene. Resten av de UF-tilsatte deler seg i to: 38% svarer at de er unntatt, mens 37% svarer at de ikke vet. Blant ledere i UH-sektoren er det over en tredel som sier at de er unntatt, og en relativt lav andel på 13% som svarer at de ikke vet. Det mest påfallende i grafen som viser arbeidstakernes oppfatning om hvorvidt de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, er at andelen som svarer «ja» og andelen som svarer «vet ikke» følger hverandre.

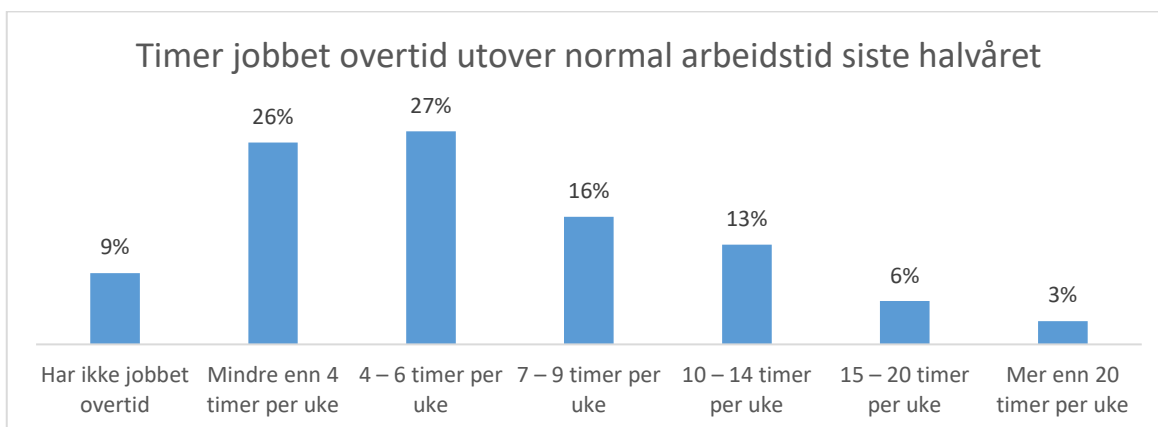


Figur 25: «Er du i praksis unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven?» Etter stillingskategori. Alle sektorer.

At andelen som svarer at de ikke vet om de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene følger andelen som svarer at de er unntatt kommer også tydelig frem når vi ser på tallene fordelt etter stillingskategori. Professorer, stipendiater og førsteamanuenser svarer alle oftere enn ledere at de er unntatt. Og hvis vi fokuserer på andelen som sier de ikke er unntatt, svarer også forskere og lektorer i mindre grad enn ledere dette. Ansatte i offentlig forvaltning og bibliotekarer svarer oftest at de ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, og her er det også relativt få som sier de ikke vet.

## Arbeid utover ordinær arbeidstid

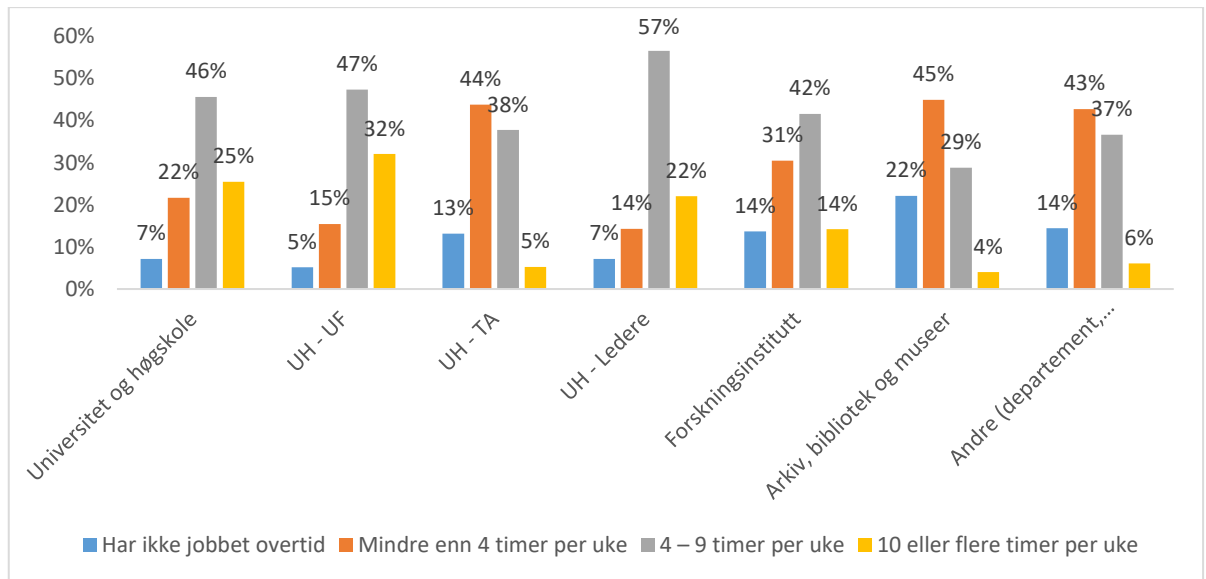
I spørreskjemaet ba vi respondentene om å gi et anslag på hvor mange timer de i gjennomsnitt jobbet overtid utover ordinær arbeidstid det siste halvåret.



Figur 26: «Anslagsvis: hvor mange timer har du jobbet overtid utover ordinær arbeidstid det siste halvåret?» blant Forskerforbundets medlemmer i statlig tariffområde.

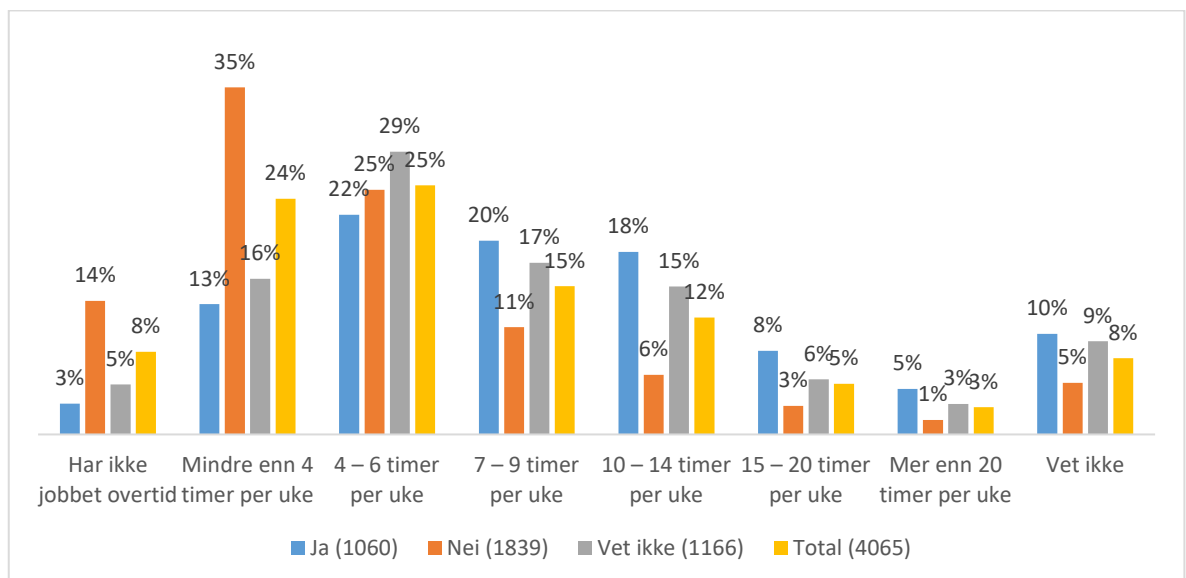
Kun 9 % av Forskerforbundets medlemmer sier at de ikke har jobbet utover normal arbeidstid det siste året. Omkring en fjerdedel har jobbet inntil fire timer over per uke, og en noe større andel mellom fire og seks timer utover normal arbeidstid hver uke. 16% sier de har jobbet

mellom sju og ni timer utover normal arbeidstid, og 21% at de jobbet mer enn ti timer utover normal arbeidstid ukentlig siste halvår.



Figur 27: «Anslagsvis: hvor mange timer har du jobbet overtid utover ordinær arbeidstid det siste halvåret?» Kategorisert og fordelt etter sektor og yrkesgruppe i UH-sektoren

Det er mange av Forskerforbundets medlemmer som jobber utover avtalt arbeidstid. Innen UH-sektoren sier 71% at de jobbet mer enn 4 timer overtid ukentlig, og det er flest blant ledere og UH-tilsatte. UF-tilsatte svarer oftere enn ledere at de jobber 10 timer eller mer overtid, mens lederne oftere svarer at de jobber mellom 4-9 timer overtid ukentlig. På forskningsinstituttene sier flest at de jobber mellom 4 og 9 timer overtid ukentlig, mens det blant ansatte på arkiver og i statlig forvaltning er flest som svarer at de ukentlig jobber mellom 0 og 4 timer overtid.



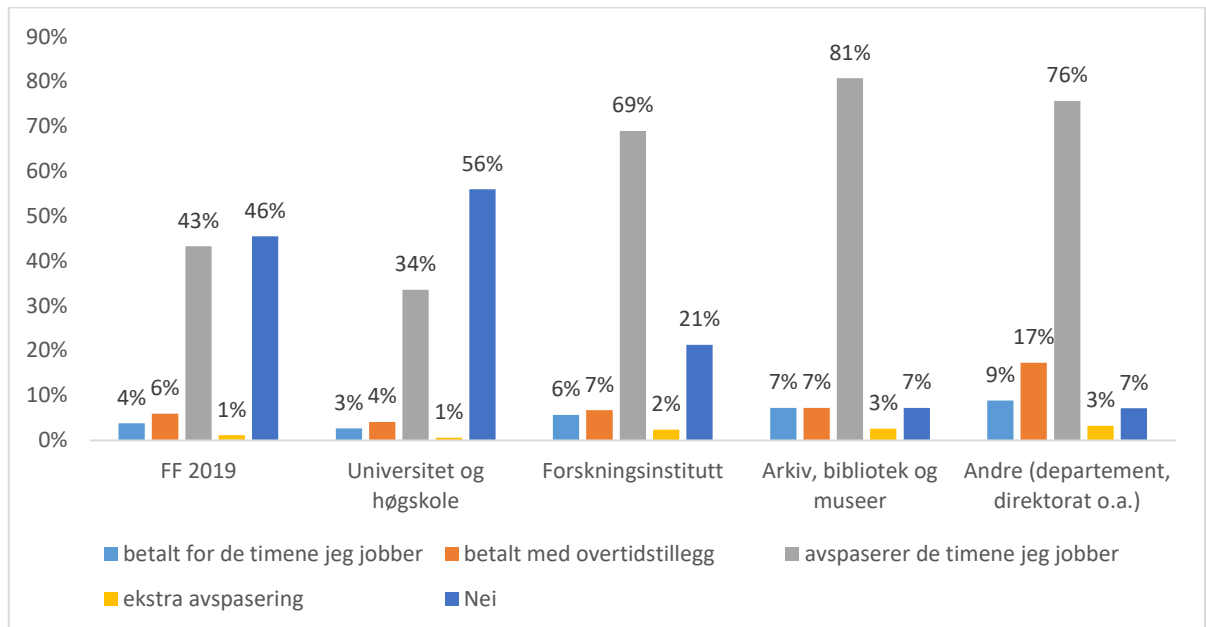
Figur 28: «Anslagsvis: hvor mange timer har du jobbet overtid utover ordinær arbeidstid det siste halvåret?» Fordelt etter om man mener at man i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene.



Fordelingen over hvor mange timer man anslagsvis har jobbet utover ordinær arbeidstid hver uke viser at det er en klar sammenheng mellom det å mene seg å være unntatt arbeidstidsbestemmelsene og hvor mye man jobber. De som svarer at de er unntatt svarer oftere enn de som er omfattet av arbeidstidsbestemmelsene at de jobber mer enn 7 timer overtid utover ordinær arbeidstid hver uke. Svarene til de som sier at de ikke vet om de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene ligger nærmere de som er unntatt, enn de som er omfattet av bestemmelsene. De som ikke vet om de er unntatt jobber altså betydelig flere timer utover normal arbeidstid enn de som vet at de er omfattet av arbeidstidsbestemmelsene.

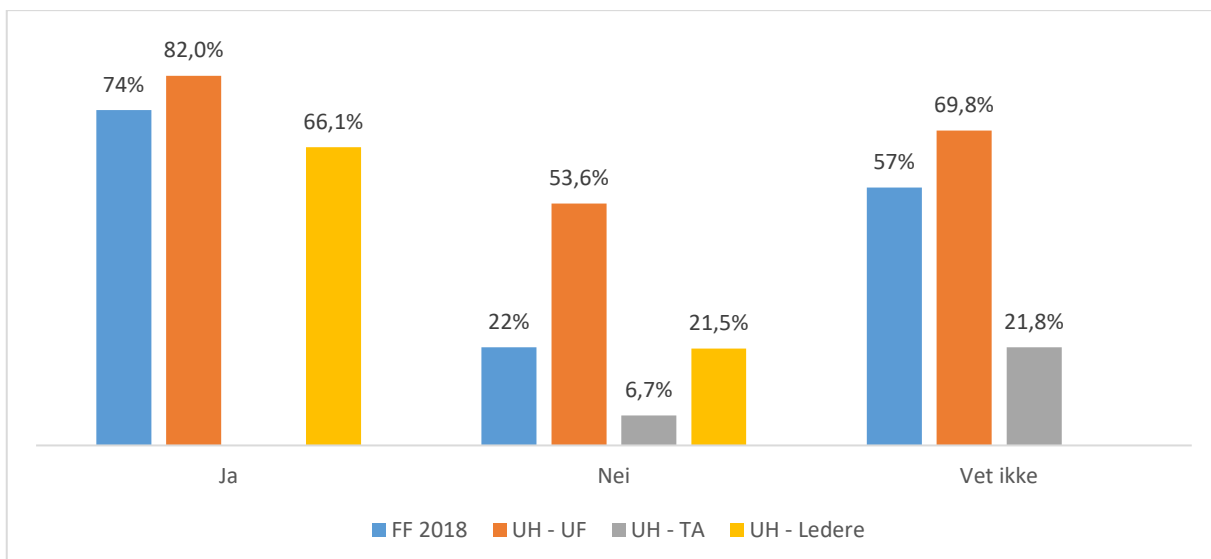
## Kompensasjon for merarbeid?

Når medlemmer av Forskerforbundet ofte jobber utover ordinær arbeidstid, er det interessant å vite hvilken kompensasjon de får for dette arbeidet. Vi stilte spørsmål om medlemmene får kompensasjon for overtid, og hvilken type kompensasjon. Respondentene kunne krysse av for flere svar.



Figur 29: Får du kompensasjon for overtid? Etter sektor.

Den mest vanlige kompensasjonen er at arbeidstakerne avspaserer de timene de jobber overtid. Dette vil i praksis si at man bruker fleksitid. De andre formene for kompensasjon er det færre som svarer at de har. I statlig forvaltning svarer henholdsvis 9% og 17% at de får betalt for de timene de jobber overtid eller betalt med overtidstillegg. Andelen som svarer dette er lavere i forskningsinstitutter og arkiver m.fl. Andelen som får betalt overtid er lavest i UH-sektoren. Andelen som svarer at de ikke får noen kompensasjon for overtid ligger på 7% i statlig forvaltning og arkiver m.fl. Den er mye høyere blant ansatte på forskningsinstitutter hvor en av fem sier at de ikke får kompensert overtiden, mens den i UH-sektoren er på 56%. Sett i sammenheng med den høye andelen som sier at arbeidsmengden ofte er for stor til at de får avspasert opparbeidet overtid (60% i UH-sektoren, 49% i forskningsinstituttet), er det ikke så rart at flertallet i UH-sektoren sier at de ikke får kompensert overtid.

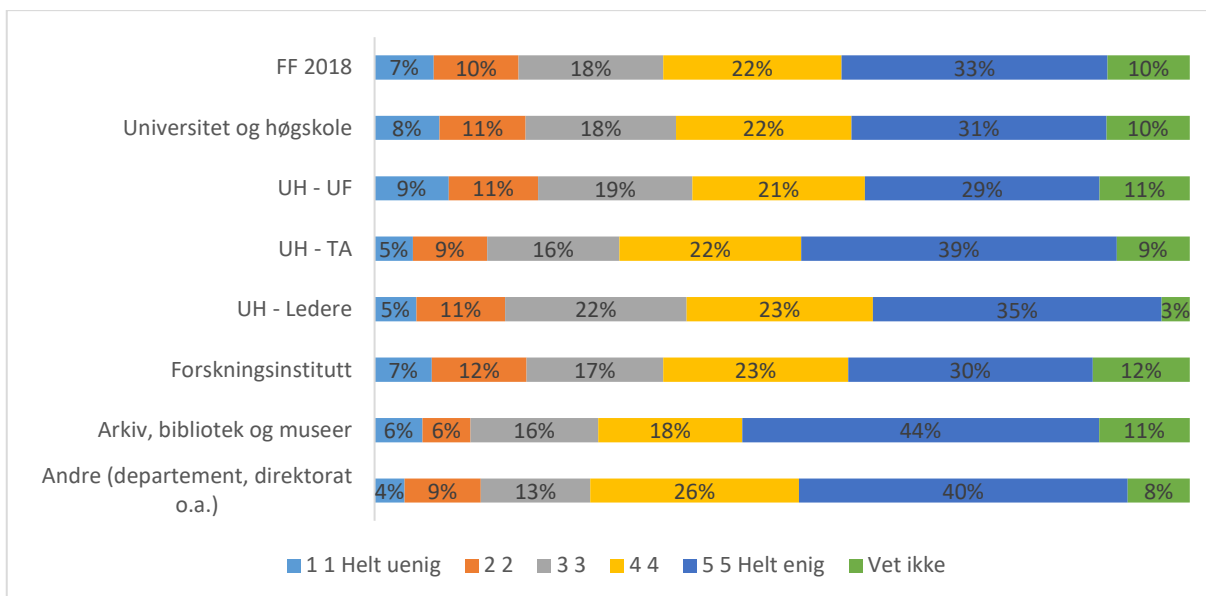


Figur 30: Andelen som svarer "Nei" på om de får kompensasjon for overtid. Etter om man er unntatt arbeidstidsbestemmelsene og stilling i UH-sektoren.

Det er som ventet en stor andel av de som mener de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene som også svarer at de ikke får kompensert overtid (74% av Forskerforbundets medlemmer totalt sett og 82% av UF-tilsatte i UH-sektoren). Det ligger i stillingsbetegnelsen at man som særlig uavhengig har en noe høyere lønn for å kompensere for ekstraarbeid. Blant de som svarer at de er omfattet av arbeidstidsbestemmelsene er det flere som sier at de får kompensasjon for overtid, men fortsatt sier over halvparten av de UF-tilsatte som er omfattet at de heller ikke får noen kompensasjon for overtid. Som med antall timer overtid, er det også her slik at de som ikke vet om de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene gir svar som ligner mer på de som er unntatt, enn de som er omfattet av bestemmelsene.

## Lovregulert arbeidstid

Forskerforbundets medlemmer i UH-sektoren rapporterer at de jobber mye, og at jobben opptar en stor del av livet deres. Samtidig som arbeidet oppleves interessant, opplever også mange at de ikke har tid til å gjøre kjerneoppgavene sine i løpet av ordinær arbeidstid. Tidligere i rapporten har vi sett at de ansatte i UH-sektoren i høyere grad enn andre opplever at de har stor innflytelse over egen arbeidssituasjon og mange oppfatter at de har en særlig uavhengig stilling. Samtidig er det mange som reagerer på det de oppfatter som en endring mot økt byråkratisering og overdreven styring i det som måles ved ledelsesformen «standardisering og kontroll». I lys av dette, er det interessant å se på hvordan medlemmene tar stilling til lovregulering av arbeidstid.



Figur 31: Arbeidstakere trenger et lovverk som setter grenser for hvor mye tid de bruker på arbeidet. Sektor og yrkeskategori innen UH-sektoren.

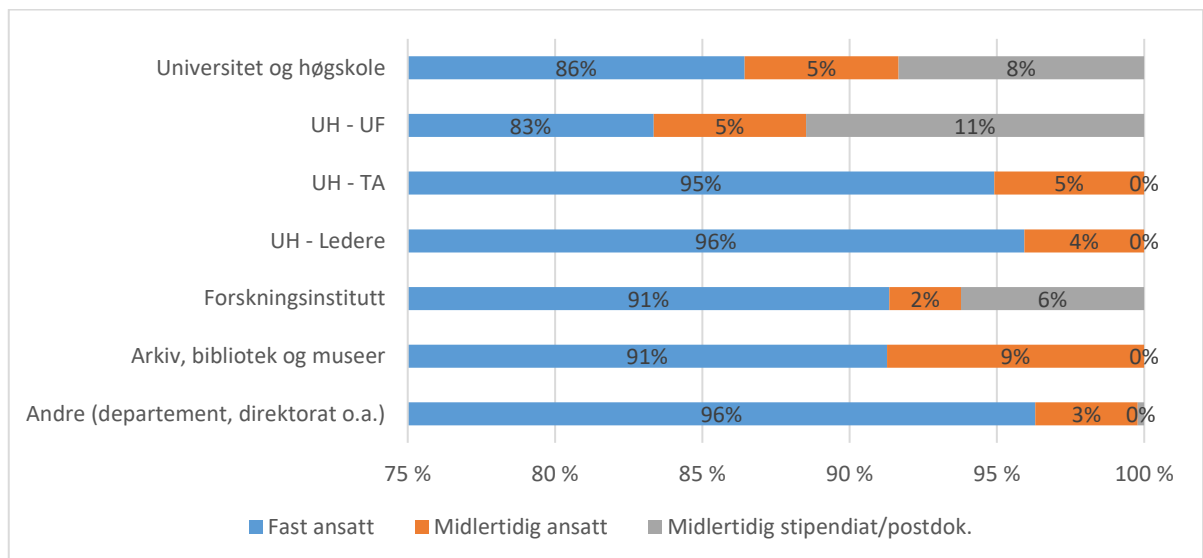
Godt over halvparten av alle ansatte i alle sektorer sier at de er enige eller helt enige i at ansatte trenger et lovverk som setter grenser for hvor mye tid de bruker på arbeidet. Flest er enige i statlig forvaltning, og færrest blant UF-tilsatte i UH-sektoren. Selv om andelen er relativt lav (1 av 5) og forskjellene ikke er så store, er det signifikant flere blant UF-tilsatte enn andre yrkeskategorier i UH-sektoren som sier at de er helt uenig i at arbeidstakerne trenger et lovverk som begrenser hvor mye tid de bruker på arbeidet, og det er også signifikant færre som er helt enige.

## 6. Ansettelsesforhold: Midlertidige stillinger

Universitets- og høyskolesektoren er blant sektorene med den høyeste andelen midlertidige. Tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) i 2017 viste at 11,1% av de sysselsatte i statlig sektor (uten helsetjenester) er midlertidig ansatte, og 12,9% i undervisningsbransjen (alle sektorer) (Nergaard 2018). Tall fra Statens database for høyere utdanning (DBH) viser at andelen midlertidige i ordinære undervisnings- og forskerstillinger i UH-sektoren ligger stabilt høyt på 18%<sup>2</sup>.

I denne undersøkelsen har vi stilt spørsmål om hvor mange av forskerforbundets medlemmer som er midlertidig ansatt, hvor lenge de har vært ansatt midlertidig og hvordan de vurderer denne tilknytningsformen når det gjelder hvor godt den passer dem nå og i fremtiden. Hvordan midlertidige tilsatte forholder seg til innflytelse, er relevant i en sektor med såpass stort innslag av midlertidige stillinger.

For å ta hensyn til at situasjonen og betingelsene for midlertidig ansatte varierer mye mellom utdanningsstillinger og andre stillinger skiller vi mellom midlertidige ansatte som (foreløpig) er i en utdanningsstilling og andre midlertidig ansatte. Tallene på midlertidige er noe lavere blant forskerforbundets medlemmer enn i academia totalt. En av årsakene er at organisasjonsgraden blant midlertidige er generelt lavere blant midlertidig tilsatte enn blant fast ansatte.



Figur 32: Tilknytningsform fordelt etter sektor og yrkesgruppe i UH-sektoren.

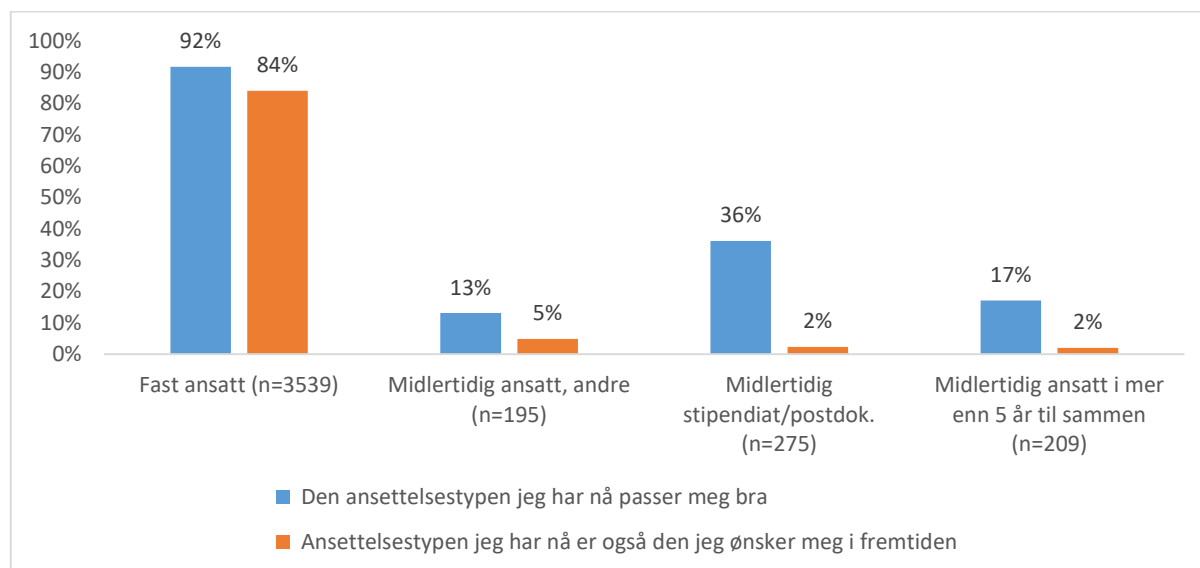
Blant Forskerforbundets medlemmer er det flest midlertidige i UH-sektoren, med 13,5% av alle medlemmene (8% midlertidige stipendiater (Phd og postdok) og 5% midlertidige i andre stillinger). Stipendiater/postdoktorer har en noe lavere svarprosent i denne undersøkelsen enn andre stillingskategorier (se vedlegg 1), noe som innebærer at de virkelige tallene for stipendiater er noe høyere enn dette. På forskningsinstitutter er det 9% midlertidige til sammen (6% stipendiater og 2% i andre midlertidige stillinger). Blant Forskerforbundets medlemmer i arkiver og biblioteker er det også 9% midlertidige, men her er ingen stipendiater. I statsforvaltningen er det 3% midlertidige, og heller ikke her er stipendiater utbredt blant midlertidige.

<sup>2</sup> <https://www.forskerforbundet.no/midlertidig-ansettelse/statistikk/>

Det er få midlertidige i utvalget både arkiv og biblioteker (n=13), statsforvaltningen (n=17) og forskningsinstitutter (n=32), og hovedtyngden av de midlertidige er ansatt i UH-sektoren (n=408).

## Frivillig i midlertidig ansettelse?

Det er utfordrende å skulle måle i hvilken grad midlertidige ansatte er frivillige i den midlertidige stillingen. Alt avhenger av hvilke premisser man legger til grunn for vurderingen. En midlertidig posisjon som forsker på et interessant og relevant forskningsprosjekt vil kunne vurderes som mye mer attraktivt enn en mindre interessant og mindre faglig relevant, men fast jobb. I virkeligheten står ofte ikke valget mellom en fast eller midlertidig forskerstilling, men mellom en midlertidig forskerstilling eller ingen forskerstilling. For å måle de ansattes tilfredshet med midlertidig ansettelse har vi spurt om ansettelsestypen passer bra nå og om ansettelsestypen er den de ønsker i fremtiden. Svarene på disse påstandene varierer mellom faste og midlertidige ansatte.

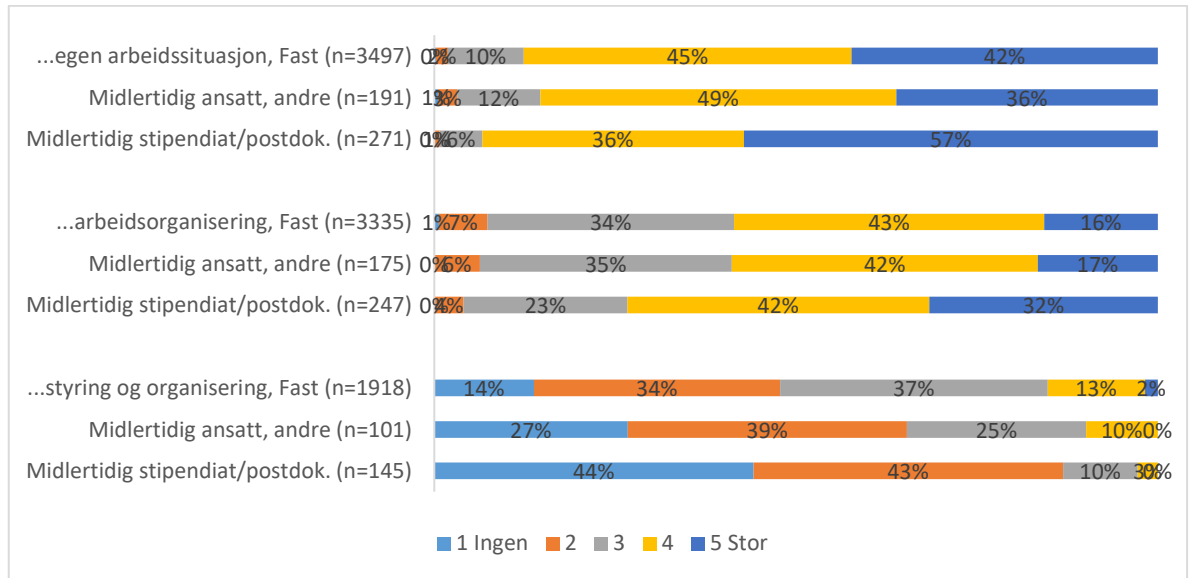


Figur 33: Tilfredshet med ansettelsestype. Andel enig (4 og 5) i påstanden. Fordelt etter ansettelsestype.

Fast ansatte er ofte enige i at den ansettelsesformen de har nå passer den bra. Hele 92% svarer enig eller helt enig på denne påstanden. Blant midlertidige ansatte er det betydelig færre som mener at ansettelsesformen passer den bra nå. 36% av stipendiatene sier dette, mens kun 13% av de andre midlertidige er enige. Hele 44% av de midlertidige i utvalget har vært midlertidig ansatt i mer enn fem år siden sist de hadde fast stilling. Færre av de som har vært midlertidig ansatte i mer enn 5 år er enige i at det passer dem nå (17%), enn de som har vært midlertidige i inntil 5 år (34%). Når vi spør om ansettelsesformen de har nå er den de ønsker i fremtiden, er det nesten ingen av de midlertidige som svarer bekreftende på dette. Basert på disse tallene fremstår midlertidige stillinger som et nødvendig onde for de som besitter dem.

# Opplevd innflytelse blant midlertidige

Hvordan opplever de midlertidige ansatte sin innflytelse?



Figur 34: Innflytelse etter fast og midlertidig ansettelse

Opplevelsen av innflytelse på egen arbeidssituasjon er høy blant ansatte i alle former for tilknytning. Høyest er den for stipendiater, hvor 93% skårer i de to høyeste kategoriene. Tilsvarende tall for faste ansatte er 87%. Midlertidige i andre stillinger rapporterer en noe lavere opplevelse av innflytelse på egen arbeidssituasjon enn faste ansatte og stipendiater. Når det gjelder innflytelse på arbeidsorganiseringen er bildet tilsvarende: midlertidige stipendiater opplever en høyere grad av innflytelse enn faste ansatte og andre midlertidige.

Opplevd innflytelse over styring og organisering av virksomheten er lav blant alle medlemmer i sektoren, men her er det de faste ansatte som rapporterer høyest grad av innflytelse. 15% av de faste ansatte skårer i de to høyeste kategoriene, mot 10% av andre midlertidige og 3% av stipendiater. Tilsvarende er det 87% av stipendiater som skårer i de to laveste kategoriene for innflytelse mot 65% av andre midlertidige og 48% av faste ansatte.

Midlertidige ansatte stipendiater har altså en større opplevd innflytelse over egen arbeidssituasjon og arbeidsorganisering enn faste ansatte, men opplever lavere innflytelse over styring og organisering av virksomheten.

## 7. Avsluttende oppsummering

På tross av at det formelle bedriftsdemokratiet i form av eksempelvis verneombud, fagforeninger og tillitsvalget er tilstede på arbeidsplassene, tyder denne undersøkelsen på at mange ansatte, spesielt i universitets- og høyskolesektoren og arkiv, bibliotek og museer, føler på at deres muligheter for medbestemmelse er under press. Det ser vi både ved at Forskerforbundets medlemmer skårer mye høyere på opplevelse av styringsformen «standardisering og kontroll» enn andre arbeidstakere med høyere utdanning i resten av arbeidslivet, og lavere på styringsformen «medbestemmelse». Selv om forskerforbundets medlemmer i UH-sektoren opplever en høy innflytelse på eget arbeid, opplever de lavere innflytelse på styring og organisering av virksomheten enn blant ansatte med høyere utdanning i arbeidslivet for øvrig.

Medvirkningen i form av innflytelse på egen arbeidssituasjon og organiseringen av arbeidet er fortsatt høy blant Forskerforbundets medlemmer i forskningsinstitutter og UH-sektoren. Forskerforbundets medlemmer har en høy grad av fleksibilitet i jobben. De er ofte svært interesserte i jobben, og overgangen mellom jobb og hobby og jobb og fritid er utydelig for mange. Arbeidsbyrden er stor for flere, og mange jobber en betydelig antall timer utover ordinær arbeidstid. Samtidig er det ikke vanlig å få kompensert overtiden på andre måter enn ved avspasering. Det kan være en utfordring å få avspasert alle de timene de jobber overtid, når normalarbeidsdagen ikke er lang nok til å få gjort det arbeidstakerne definerer som kjerneoppgavene.

Særlig blant de ansatte i undervisnings- og forskningsstillingene i universitets- og høyskolesektoren finner vi de som opplever at jobben er svært interessant, at de har høy fleksibilitet i både hvor og når de jobber, men også at arbeidsoppgavene nærmer seg det uendelige i omfang. I denne sammenhengen er det kanskje ikke så rart at mange føler at de er i en særlig uavhengig stilling (om de vet det sikkert, eller ikke), og oppfører seg deretter. Det er også i denne gruppen av arbeidstakere i større grad et ønske om å ha friheten til selv å bestemme hvor mye man jobber.

Andelen midlertidige stillinger er relativt høy i UH-sektoren sammenlignet med resten av arbeidslivet i Norge. Resultatene fra undersøkelsen viser at kun et mindretall av de midlertidige mener at ansettelsesformen passer dem bra nå, og andelen er lavest for de som har vært midlertidig ansatt lenge. Midlertidige stillinger sees kanskje på som et nødvendig onde. Samtidig som undersøkelsen viser at stipendiatene opplever en høy grad av innflytelse over egen arbeidssituasjon og arbeidsorganisering, er den opplevde innflytelsen over styring og organisering av virksomheten betydelig lavere blant midlertidige enn faste ansatte.

## Referanser

Arbeidsmiljøloven. *Lov 17. juni 2005 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.*

Braathen, E. & Stokstad, S. (2018). "Et spørsmål om universitetsdemokrati". *Evaluering av ordningen med fakultetsråd ved OsloMet - storbyuniversitetet*. Oslo: By-og regionforskningsinstituttet NIBR

Ellingsæter, A. L. (2009). *Vår tids moderne tider : det norske arbeidstidsregimet*. Oslo: Universitetsforl.

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

Falkum, E., Ingelsrud, M. H. & Nordrik, B. (2016). *Medbestemmelsesbarometeret 2016*. FOU-resultat 2016:08. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet

Falkum, E., Nordrik, B., Drange, I. & Wathne, C. T. (2017). *Arbeidslivsrelasjoner i endring*. Oslo: Afi FoU resultat

Gerth, H. H. & Mills, C. W. (1970). *From Max Weber. Essays in Sociology*. London: Routledge.

Kleven, Ø. & Normann, T. M. (2009). *Metodetester av spørsmål om arbeidsmiljø i levekårsundersøkelser*. SSB Notater 2009/18. Oslo/Kongsvinger: SSB

Kuvaas, B. & Dysvik, A. (2012). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser. Evidensbasert HRM*. Oslo: Fagbokforlaget.

Nergaard, K. (2018). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport*. Oslo: Fafo

Sennett, R. (1998). *The corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism*. New York: Norton.

Skorstad, E. J. (2002). *Organisasjonsformer. Kontinuitet eller forandring?* Oslo: Gyldendal.

Sørensen, B. A. (1993). *Arbeidsmiljøer i medievirksomhet - kremjobb til krampa tar?* Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet

Sørhaug, T. (2004). *Managementlitet og autoritetens forandring*. Oslo: Fagbokforlaget.

Thorsrud, E. & Emery, F. (1970). *Mot en ny bedriftsorganisasjon, Eksperimenter i industrielt demokrati. Fra Samarbeidsprosjektet LO/NAF*. Oslo: Tanum.

Ulrich, D. & Ulrich, W. (2010). *The Why of Work: How Great Leaders Build Abundant Organizations That Win*. New York: McGraw-Hill.

Universitets- og høyskoleloven. *Lov 1. april 2005 om universiteter og høyskoler*



# Vedlegg 1: Metode og utvalg

Denne spørreundersøkelsen om ansattes medvirkning, medbestemmelse og ansettelsesforhold baserer seg i stor grad på spørsmål fra Medbestemmelsesbarometeret, en spørreundersøkelse som er sendt til et representativt utvalg ansatte via Kantar TNS. Medbestemmelsesbarometeret er finansiert av et partnerskap mellom følgende seks forbund: Forskerforbundet, Forbundet for Ledelse og teknikk, SAFE, Lederne, Den norske legeföreningen og Politiets fellesforbund.

## Utvalget

Undersøkelsen i Questback ble sendt til alle medlemmer av Forskerforbundet i statlig tariffområde. Det omfatter ansatte på universiteter og høyskoler, forskningsinstitutter, arkiv, bibliotek og museer og statlig forvaltning som departementer og direktorater. Av 13568 invitasjoner, fullførte 4101 medlemmer undersøkelsen. Det utgjør en svarprosent på 30%. Svarprosenten ligger på det samme nivået som andre spørreundersøkelser Forskerforbundet gjennomfører. Tabellen under viser en sammenstilling av demografiske egenskaper ved utvalget sammenlignet med hele populasjonen.

Tabell 1 vedlegg: Demografiske variabler for utvalg og populasjon: Medlemmer i Forskerforbundet i statlig tariffområde

		Utvalg	Populasjon
	Antall	4101	13568
Virksomhetstype	Universitet og vitenskapelig høyskole	66 %	70 %
	Høyskole	11 %	10 %
	Forskningsinstitutter	9 %	8 %
	Arkiv, bibliotek og museer	3 %	2 %
	Øvrige virksomheter (departement, direktorat og annet)	12 %	9 %
Kjønn	Mann	44 %	47 %
	Kvinne	56 %	53 %
Alder	Under 35 år	10 %	12 %
	35-44 år	24 %	26 %
	45-54 år	32 %	30 %
	55-64 år	27 %	25 %
	65 år+	7 %	8 %
Stilling	Forsker	11 %	10 %
	Professor	16 %	16 %
	Førsteamanuensis	16 %	18 %
	Stipendiat/postdok	8 %	12 %
	Rådgiver/seniorrådgiver/konsulent	21 %	17 %
	lektor (universitets- høyskole-)/ dosent/ lærer	12 %	12 %
	Leder/direktør	6 %	6 %
	Bibliotekar	3 %	3 %
	Annet	6 %	7 %

Alt i alt ligger utvalget ganske nært opp til populasjonen, og forskjellene i frafall er små. Det er noe lavere svarprosent på universiteter og vitenskapelige høyskoler, noe som gjør at ansatte i statsforvaltningen er noe overrepresentert. Dette gjenspeiler seg også i stillingskategoriene,

hvor utvalget har en noe større andel rådgivere og tilsvarende færre stipendiater/postdok og førsteamanuenser. Det er en noe høyere andel kvinner som svarer på undersøkelsen, og også noen flere i alderen 45-64 år.

Uten av vi har noen konkrete bekymringer om det, kan frafallet være skjevt på variabler som vi ikke kan kontrollere for (f.eks. holdninger om medbestemmelse/medvirkning, arbeidsbelastning eller annet). Det er kun mulig å undersøke frafallet på variabler hvor vi vet «fasiten» for populasjonen. Basert på de variablene vi har tall på anser vi dette utvalget som representativt for forskerforbundets medlemmer i statlig tariffområde.

## Hvilke data gir en spørreundersøkelse?

Dataene i denne rapporten er basert på svar fra en kvantitativ spørreundersøkelse. Spørreskjemaer er en effektiv metode for å samle inn opplysninger om individers opplevelser, holdninger og meninger. Man kan lett nå mange mennesker med de samme spørsmålene: Når utvalget er stort nok og tilfeldig trukket fra befolkningen, og hvis svarprosenten er god kan man med høy sikkerhet si at de tallene man har funnet i utvalget også er like i befolkningen man har trykket fra. Samtidig er det viktig å vurdere hva vi måler med spørreskjemaspørsmålene. Å besvare et spørsmål i en spørreundersøkelse innebærer flere kognitive prosesser. Tolkning av spørsmålet, fremhenting av nødvendig informasjon fra minnet, vurdering av svaralternativene og formuleringen av svaret inngår i prosessen, og alle disse prosessene kan påvirke hvordan respondenter svarer. Respondentens evne og vilje til å svare på spørsmålene påvirker svarene som gis (Kleven & Normann 2009). Kompleksiteten i svarprosessen varierer mellom spørsmål. Det vil være lettere å svare fort og riktig på «faktaspørsmål» om kjønn, alder og stillingsprosent, mens spørsmål om holdninger, meninger og opplevelser vil innebære en større grad av tolkning og erindringsfeil. På tross av dette, er det likevel enkelte fenomener vi kun kan få tilgang til ved å spørre de personene det gjelder. Arbeidstakeres opplevelse av innflytelse, medvirkning og medbestemmelse er slike fenomener. Spørreskjemaundersøkelser gir anledning til å spørre mange ansatte på en effektiv måte. Ser man på svarene på flere spørsmål i sammenheng med hverandre, vil antakelig feilkildene reduseres. Det er derfor viktig å se resultatene av rapporten samlet, fremfor å trekke slutninger basert på enkeltspørsmål.

## Vedlegg 2. Indekser

### Ledelses- og styringsformer

I forbindelse med Medbestemmelsesbarometeret har forskerne utviklet fire indekser for ledelses- og styringsformer. Indeksene er satt sammen av flere spørsmål, og er tenkt å måle graden av tilstedeværelsen av fire idealtyper av ledelses- og styringsformer. Indeksene er beregnet som et gjennomsnitt av de spørsmålene som inngår i hver indeks. Kategorien «Vet ikke» er utelatt, og kun de som har svart på alle spørsmålene får en verdi på den endelige indeksen. Når vi slår sammen svarene på disse spørsmålene får vi et mål på graden av enighet om at standardisering og kontroll er noe som preger arbeidsplassen. Dermed får vi et bilde av hvor stort innslag norsk arbeidsliv har av de ulike styrings- og ledelsesformene. Alle spørsmålene er stilt på en skal fra 1= helt uenig/Stemmer dårlig til 5=helt enig/stemmer godt, samt «vet ikke».

#### Standardisering og kontroll

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

#### Medvirkning

- "Ved faglig uenighet er min nærmeste leder åpen for innspill"
- "Min nærmeste leder motiverer meg til innsats"
- "Virksomheten ledes på en motiverende måte"
- "Jeg har myndighet til å fatte beslutninger"

#### Lojalitet og lydighet

- "Toppledelsen liker ikke at kritikkverdige forhold blir tatt opp"
- "Kritikk blir sett på som mangel på lojalitet"
- "Hos oss konkurrerer vi med hverandre"
- "Lederne bruker stadig mer tid på å kontrollere ansattes holdninger"
- "Lederne bruker stadig mer tid på å kontrollere ansattes atferd"

#### Medbestemmelse (IR ledelse)

- "Vi tør si hva vi mener om ledelsens avgjørelser"
- "Ledelsen møter innvendinger konstruktivt"
- "Ved faglig uenighet er toppledelsen åpen for innspill"
- "Ledelsen legger til rette for at ansatte kan komme med kritiske kommentarer til driften"
- "Forholdet mellom toppledelsen og ansatte er godt"

# Arbeidstakeres innflytelse

Arbeidstakernes innflytelse er kartlagt i tre indekser. Indeksene er beregnet som et gjennomsnitt av de spørsmålene som inngår i hver indeks. Kategorien «Vet ikke» er utelatt, og kun de som har svart på alle spørsmålene får en verdi på den endelige indeksen. Alle spørsmålene er stilt på en skal fra 1= Ingen innflytelse til 5=Stor innflytelse, samt «vet ikke».

## **Innflytelse på egen arbeidssituasjon**

«Hvor stor innflytelse vil du si at du har på disse områdene?»

- «På egne arbeidsoppgaver»
- «På utførelsen av oppgavene»
- «På kvaliteten i det jeg gjør»

## **Innflytelse på organiseringen av arbeidet**

«Hvor stor innflytelse vil du si at du har på disse områdene?»

- «På hvem jeg jobber sammen med»
- «På egen arbeidstid»
- «På arbeidstempoet»
- «På bruken av ressurser til arbeidet»

## **Innflytelse på styring og organisering av virksomheten**

«Hvor stor innflytelse vil du si at du har på virksomhetens beslutninger om:»

- «Strategier»
- «Krav til kvalitet»
- «Krav til effektivitet i arbeidet»
- «Krav til lønnsomhet i virksomheten»
- «Valg av arbeidsmetoder»
- «Hvem som får vite hva»
- «Ansettelse»
- «Organisering av virksomheten»
- «Kunde-/brukerbehandling»
- «Samarbeid med andre virksomheter»
- «Virksomhetens samfunns- og miljøansvar»
- «Partssamarbeid»

**POSTADRESSE:**

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

**TELEFON:**

67 23 50 00

**E-POST:**

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