

Medbestemmelse i 2017

Forskerforbundet 28.03.17



MEDBESTEMMELSESBAROMETERET



Arbeidsforskingsinstituttet

HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS

Medbestemmelse på 1980-tallet



Brubakken-utvalget 1985:

- «Vidt definert kan en si at bedriftsdemokrati eller medbestemmelse omfatter alle tiltak som gir de ansatte innflytelse på avgjørelsesprosesser på alle plan i virksomheten, **fra fastsetting av virksomhetens overordnede mål** til de løpende avgjørelser i tilknytning til den enkeltes daglige arbeid og innsatsvilje.»

NOU 1985:1

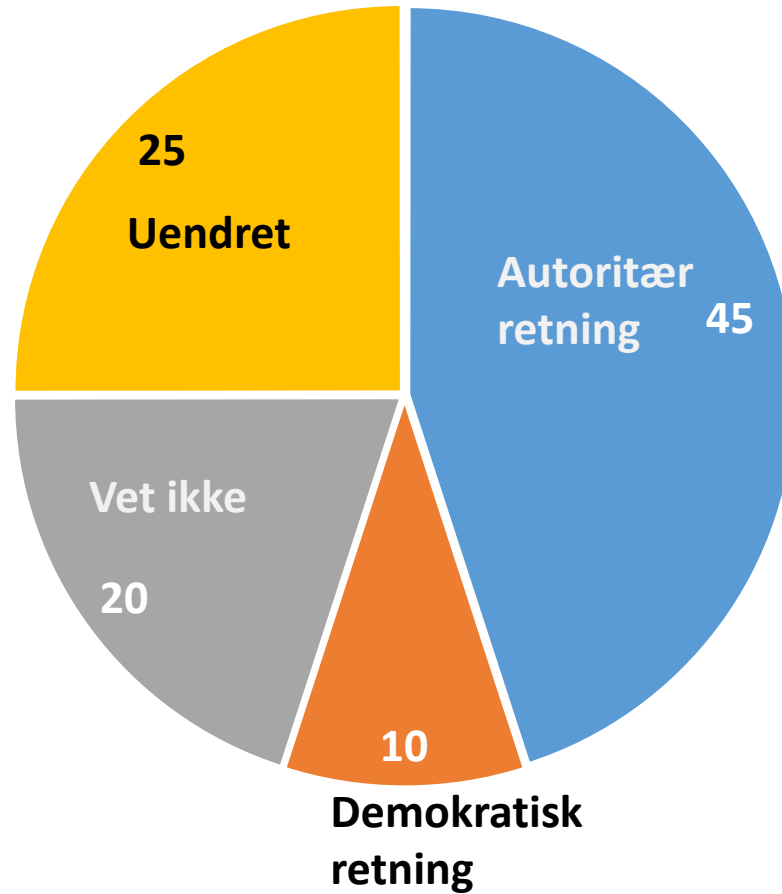


MEDBESTEMMELSESBAROMETERET

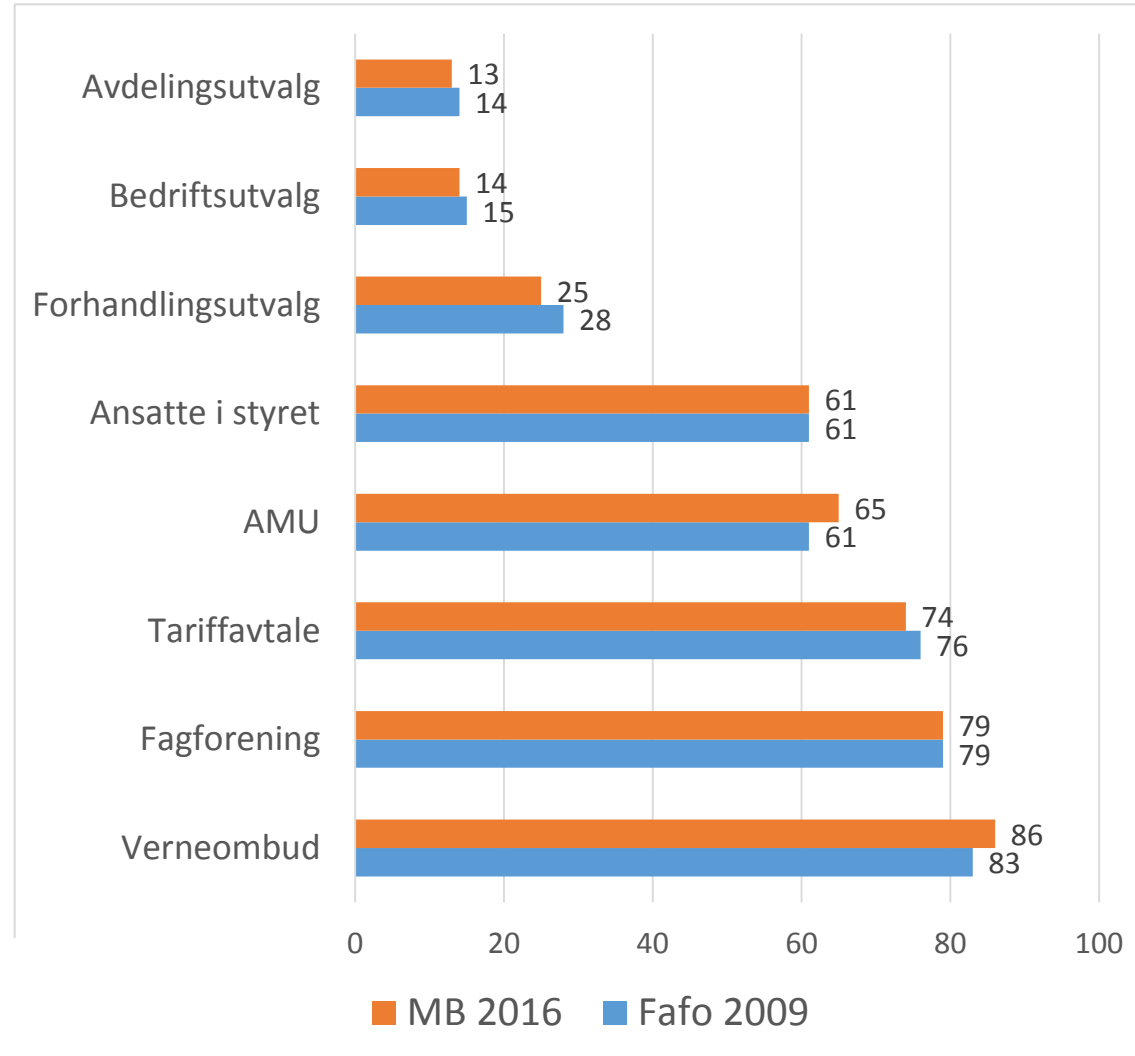
AFI

Arbeidsforskningsinstituttet

HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS



Prosentandeler som sier at disse ordningene er etablert hos dem (prosenttall, n=3053)



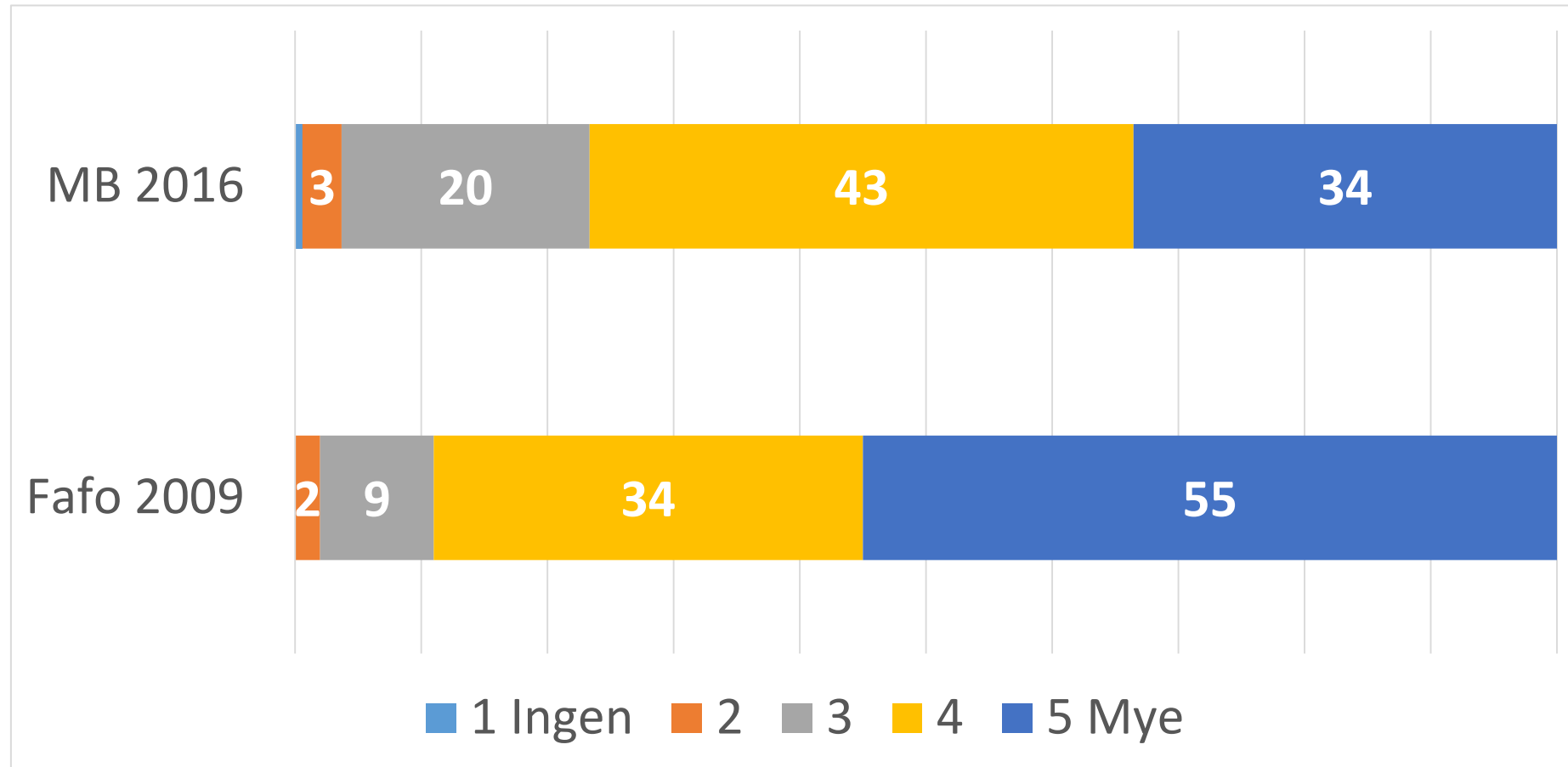
MEDBESTEMMELSESBAROMETERET

AFI

Arbeidsforskningsinstituttet

HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS

Ansattes innflytelse på egen arbeidssituasjon i 2009 og 2016



Fire styringsformer

	Konkurransse	Samarbeid
Individuell	Standardisering og kontroll	Medvirkning
Kollektiv	Lojalitet og Underkastelse	Medbestemmelse



Statistisk sammenheng mellom styringsformene og organisatorisk klarhet, ressurstilgang og produktivitet

	Standardisering kontroll	Lojalitet og underkastelse	Medvirkning	Medbestemmelse
Klar struktur	-0,26**	-0,21**	0,42**	0,46**
Ressurstilgang	-0,26**	-0,26**	0,33**	0,38**
Produktivitet	-0,08**	-0,08	0,26**	0,27**



Produktivitet:

I 2015 overoppfylte vi målsettingene våre
Vi skaper stadig mer med mindre ressurser
Kvaliteten i det vi leverer er svært god

Ressurstilgang

Jeg får det tekniske utstyret jeg trenger for å gjøre jobben
Bemanningen er høy nok til at jeg kan løse mine arbeidsoppgaver på god måte
Ressursene jeg har tilgang til bestemmer mine faglige standarder

Organisatorisk klarhet

Det er helt klart hvem som har ansvar for hva
Det er helt klart hvem som skal utføre hvilke oppgaver
Det er helt klart hvem som skal ta avgjørelser i hvilke saker
Vi får den informasjonen vi trenger for å gjøre jobben



MEDBESTEMMELSESBAROMETERET



Arbeidsforskningsinstituttet

HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS

Standardisering og kontroll

Toppledelsen får stadig mer makt

Lederrollen har blitt byråkratisert det siste året

Mellomledere har liten innflytelse på styringen av virksomheten

Ledelse handler mer og mer om å kontrollere og måle avvik

Retningslinjer for ledelse reduserer lederes mulighet for bruk av skjønn

Lojalitet og underkastelse

Toppledelsen liker ikke at kritikkverdige forhold blir tatt opp

Kritikk blir sett som mangel på lojalitet

Hos oss konkurrerer vi mot hverandre

Ledere bruker mye tid på å kontrollere ansattes holdninger

Ledere bruker mye tid på å kontrollere ansattes atferd



MEDBESTEMMELSESBAROMETERET



Arbeidsforskningsinstituttet

HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS

Medvirkning

Ved faglig uenighet er min nærmeste leder åpen for innspill

Min nærmeste leder motiverer meg til innstas

Virksomheten ledes på en motiverende måte

At jeg har myndighet til å fatte beslutninger

Medbestemmelse

Vi tør å 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 toppledelse og ansatte er godt