

Forskerforbundets tillitsvalgtbarometer 2025

Tema for dette faktaflaket er tillitsvalgtes deltakelse og innflytelse i beslutninger som berører virksomheten og medlemmene. Vi undersøker deltakelsens form, hva man opplever å kunne påvirke og om mulige konsekvenser av ny teknologi og digitale endringer drøftes med tillitsvalgte.

Denne undersøkelsen ble gjennomført i september og oktober 2025. Den var rettet mot alle tillitsvalgte i Forskerforbundet. Vi har svar fra 662 tillitsvalgte, som gir en svarprosent på 51.

Deltakelse og innflytelse

Tillitsvalgtes rettigheter og plikter følger av lov- og avtaleverket. De ulike hovedavtalene skal for eksempel sikre at arbeidstakere og deres representanter har innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres.ⁱ Deltakelse kan regnes som en forutsetning for innflytelse, uten at deltakelse i seg gir innflytelse.ⁱ Deltakelsen kan være formell, uformell eller begge deler. Vi har spurt Forskerforbundets tillitsvalgte om de deltar i formelle møter og/eller har uformelle samtaler med ledelsen på sitt nivå om tema som berører medlemmene eller arbeidsplassen. Tidligere undersøkelser har påvist et deltakelsesgap i norsk arbeidsliv. Deltakelsesgap viser til at tillitsvalgte ikke deltar i beslutninger som de i henhold til lov- og avtaleverket skal involveres i.ⁱⁱ Vi mangler kunnskap om gapet har endret seg over tid, men størrelsen på gapet øker i virksomheter med få ansatte. Videre er det størst i privat tjenesteytende sektor.ⁱⁱⁱ Tabell 1 viser formen på deltakelse blant Forskerforbundets tillitsvalgte.

Tabell 1 Deltakelse i formelle og uformelle fora med leder på sitt nivå (n = 660)

Deltar formelt og uformelt	Deltar kun formelt
Leder av lokallag: 46 %	Leder av lokallag: 42 %
Hovedtillitsvalgt: 61 %	Hovedtillitsvalgt: 36 %
Plasstillitsvalgt/tillitsvalgt lavere nivå: 34 %	Plasstillitsvalgt/tillitsvalgt lavere nivå: 39 %
Utvalget under ett: 30 %	Utvalget under ett: 33 %
Deltar kun uformelt	Deltar aldri formelt og sjelden eller aldri uformelt
Leder av lokallag: 9 %	Leder av lokallag: 3 %
Hovedtillitsvalgt: 3 %	Hovedtillitsvalgt: 0
Plasstillitsvalgt/tillitsvalgt lavere nivå: 20 %	Plasstillitsvalgt/tillitsvalgt lavere nivå: 7 %
Utvalget under ett: 30 %	Utvalget under ett: 7 %

På bakgrunn av tabell 1, kan vi konkludere med at deltakelsesgapet er begrenset. Ser vi utvalget under ett, svarer 7 prosent at de ikke deltar i formelle møter og har sjelden eller aldri uformelle samtaler med leder på sitt nivå. Vi ser imidlertid at deltakelsens form varierer etter nivå på tillitsvalgte. Hoved-

ⁱ I Hovedavtalen i Staten står det for eksempel i § 1 at avtalen har som formål å «... gi arbeidstakerne en reell innflytelse på hvordan deres arbeidsplass skal organiseres og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles».

tillitsvalgte er den gruppen som deltar mest. Seks av ti svarer at de deltar både formelt og uformelt, og det er ingen som svarer at de ikke deltar formelt og sjeldent eller aldri har uformelle samtaler med leder på sitt nivå. Derneft følger leder av lokallaget og plasstillitsvalgte eller tillitsvalgte på lavere nivåer. I sistnevnte gruppe svarer 7 prosent at de ikke deltar formelt og sjeldent eller aldri uformelt. Det er imidlertid også en ganske stor andel hovedtillitsvalgte og ledere av lokallag som svarer at de kun deltar i formelle møter med leder på sitt nivå. Ellers finner vi at antall medlemmer har en isolert betydning. Jo flere medlemmer man representerer, jo mer deltar den tillitsvalgte både formelt og uformelt. Overenskomstomr de har ingen særskilt innvirkning.

Innflytelse over hva?

Hvilke temaer som løftes inn i partssamarbeidet vil variere. Ulike partssammensatte fora vil også ha ulike agendaer. For eksempel vil sakslista til et arbeidsmiljøutvalg være annerledes enn agendaen i et kontaktmøte eller et Informasjons-, drøftings og forhandlingsmøte mellom ledelsen og de tillitsvalgte.

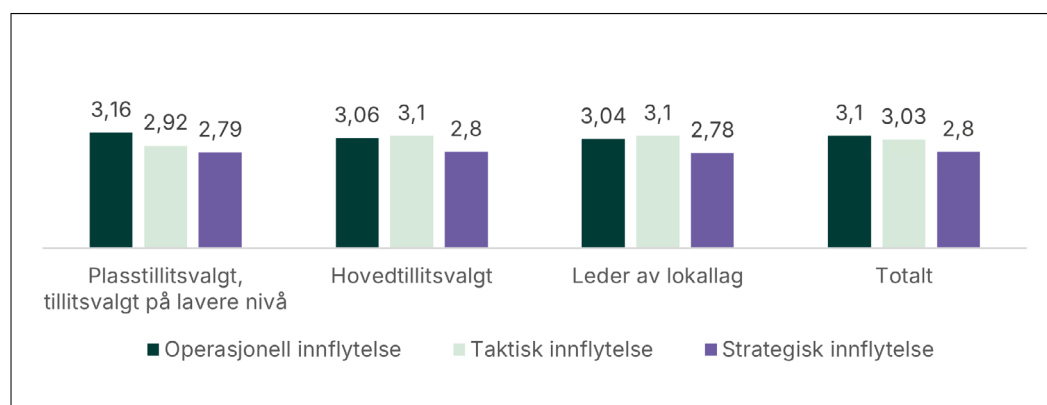
Ulike beslutningstemaer kan organiseres i et hierarki.^{iv} Generelt har gjerne tillitsvalgte større innflytelse over arbeidsorganiseringen framfor budsjett- og  konomisp rsm l.^v Vi har spurt Forskerforbundets tillitsvalgte om ledelsen på deres nivå tar hensyn til innspill i en rekke ulike saker. HMS og arbeidsmiljø er temaet der tillitsvalgte svarer at de har størst gjennomslag – 45 prosent svarer at ledelsen i stor eller ganske stor grad tar hensyn til innspill. Derneft følger rekruttering og ansettelses, der 38 prosent

svarer det samme. Tillitsvalgte oppgir at ledelsen tar minst hensyn til innspill knyttet til budsjett og økonomi (17 prosent), og permitteringer og nedbemanning (18 prosent).

Vi har konstruert tre indekser basert på de ulike temaene som viser til ulike grupper med beslutningstyper. Operasjonelle beslutninger inneholder: likestilling/mangfold, tilrettelegging for ansatte med særskilte behov / seniorpolitikk, sykefravær, HMS og arbeidsmiljø, og organisering av arbeidet. Taktiske beslutninger inneholder: arbeidstid, lønn og andre godtg relser, rekruttering og ansettelses, bruk av midlertidige ansettelses, permitteringer/nedbemanning og kompetanseutvikling. Strategiske beslutninger inneholder: innføring av nye digitale løsninger / ny teknologi (inkludert kontroll og overvåkning), budsjett/økonomi, effektivitets- og/eller produktivitetsarbeid, og klima/miljø. I figur 1 ser vi de tre beslutningstypene og hvordan tillitsvalgte på ulike nivåer vurderer ledelsens vilje til å ta hensyn.

Dersom vi ser på totalfordelingen først, vurderes ikke overraskende ledelsens vilje til å ta hensyn til innspill som noe større når det gjelder operasjonelle og taktiske beslutninger, sammenliknet med strategiske beslutninger. Men jevnt over vurderes imidlertid ikke innflytelsen som veldig høy. Det er heller ikke store forskjeller som kan knyttes til tillitsvalgtniv , og de forskjellene som er, forsvinner når vi kontrollerer for andre forhold. Men vi finner en ganske klar sammenheng mellom deltakelsens form og vurdering av ledelsens vilje til å ta hensyn til innspill. De som deltar både formelt og uformelt

Figur 1 Ledelsens vilje til å ta hensyn til innspill. Gjennomsnitt. 1 = I lite grad, 5 = I stor grad (n = 382)



svarer i større grad enn andre at de opplever å få gjennomslag for sine innspill. Dette samsvarer med funn i andre undersøkelser (Trygstad et al., 2015; 2021). Derimot har antall medlemmer i virksomheten eller tariffområder ingen særlig betydning.

Ny teknologi eller nye digitale løsninger

Teknologi og digitalisering omtales gjerne som en driver som påvirker og endrer arbeidslivet og arbeidsmarkedet.^{vi} Forskerforbundets tillitsvalgte erfarer disse endringene. To av tre svarer at virksomheten har tatt i bruk ny eller oppgradert eksisterende teknologier eller digitale løsninger i løpet av de siste to årene. Like mange svarer at man har tatt i bruk kunstig intelligens (KI) i arbeidsprosesser eller oppgaveløsning i samme periode. Når vi spør disse tillitsvalgte om kravene til kompetanse er endret, som følge av ny teknologi eller nye digitale løsninger, svarer 34 prosent at kravene har blitt høyere, 36 prosent svarer ingen endring og 3 prosent svarer lavere krav. En ganske stor andel på 27 prosent er usikre.

Ifølge de ulike hovedavtalene skal arbeidsgiver involvere tillitsvalgte når ny teknologi og nye digitale løsninger, herunder KI, tas i bruk.² De tillitsvalgte som har svart at man har tatt i bruk nye systemer eller oppgradert eksisterende løsninger i virksomheten, har fått spørsmål om hvorvidt ulike tema i den forbindelse ble drøftet med de tillitsvalgte.

Figur 2 Om følgende tema ble drøftet med de tillitsvalgte i forbindelse med innføring av nye digitale løsninger / ny teknologi, herunder KI (n = 432)



Nesten seks av ti tillitsvalgte svarer at konsekvenser for arbeidstakernes arbeidsforhold ikke ble drøftet, mens drøye fem av ti svarer at heller ikke vurderingen av fare for overvåkning ble drøftet. Det som i størst grad er drøftet er retningslinjer for bruk og behov for kompetanseopplæring. Det er også jevnt over ganske store andeler, rundt tre av ti, som svarer at de ikke er sikre på om de ulike temaene er drøftet. En grunn til at for eksempel behovet for kompetanse ikke er drøftet med de tillitsvalgte, kan skyldes at de nye verktøyene i liten grad medfører endringer. Vi finner imidlertid ingen sammenheng som tilsier at økte krav til kompetanse fører til mer drøfting av behovet for kompetanseopplæring.

Analysene viser også at hovedtillitsvalgte og ledere av lokallag i større grad svarer at de har drøftet de ulike temaene i figur 2 enn hva plasstillitsvalgte eller tillitsvalgte på lavere nivå har gjort. Størst forskjell er det når det gjelder drøfting av behov for kompetanseopplæring. Halvparten av hovedtillitsvalgte svarer at dette er drøftet. Den tilsvarende andelen blant plasstillitsvalgte eller tillitsvalgt på lavere nivåer er på 32 prosent. Tariffområde har imidlertid ingen betydning for svarene i figur 2.

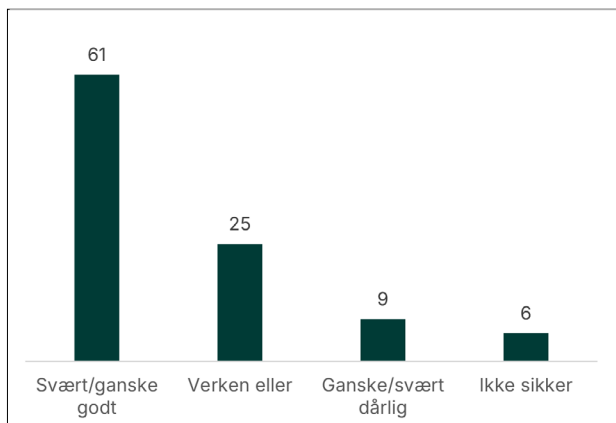
Samarbeidsklima

Det siste temaet vi skal undersøke er hvordan de tillitsvalgte generelt vil karakterisere samarbeidet med leder på sitt nivå. Vi har også spurt om samarbeidsklimaet har endret seg siste to årene. Svarene kan leses ut av figur 3 og 4.

En ganske stor andel tillitsvalgte, seks av ti, svarer at samarbeidet med arbeidsgiver eller leder på sitt nivå er svært eller ganske godt. Få karakteriserer samarbeidet som dårlig. Vi finner ingen særskilte forskjeller knyttet til tillitsvalgtnivå. Heller ikke antall medlemmer eller tariffområder har særlig innvirkning. Derimot ser vi at de som deltar formelt og uformelt i større grad svarer at samarbeidsklimaet er godt, sammenliknet med de øvrige tillitsvalgte.

² I Hovedavtalen i Staten, § 1, pkt. 9: Tillitsvalgte er viktige bidragsytere og skal involveres i utviklingsprosessen, mens i hovedavtalen mellom Spekter og Unio, § 30, står det at virksomhetens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte «innføring og bruk av ny teknologi og digitalisering».

Figur 3 Tillitsvalgtes generelle karakterisering av samarbeidet med arbeidsgiver/ledelsen/leder på sitt nivå. Prosent (n = 659)



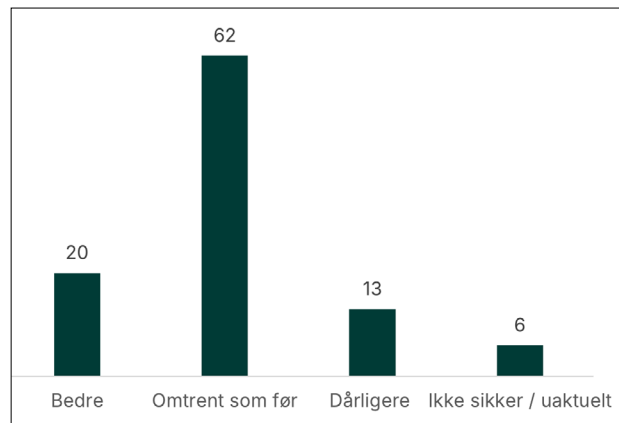
Når vi spør om samarbeidsklimaet er endret i løpet av de siste to årene, svarer majoriteten at dette er som før. Vi ser også at det er sju prosentpoeng flere som svarer at samarbeidsklimaet er blitt bedre enn dårligere.

Oppsummering

Tidligere undersøkelser har påvist at tillitsvalgte ikke deltar i beslutninger som de i henhold til lov- og avtaleverket skal involveres i. Vi konkluderer med at dette deltakelsesgapet er begrenset for Forskerforbundets medlemmer. Samtidig vurderer de tillitsvalgte ledelsens vilje til å ta hensyn til innspill som moderat. Den er størst når det gjelder operasjonelle beslutninger.

Ved innføring og bruk av ny teknologi eller nye digitale løsninger svarer nesten seks av ti tillitsvalgte at konsekvenser for arbeidstakernes arbeidsforhold ikke ble drøftet. Det som i størst grad er drøftet, er retningslinjer for bruk og behov for kompetanseopplæring.

Figur 4 Om samarbeidsklimaet mellom arbeidsgiver/leder og tillitsvalgt er endret i løpet av de siste to år. Prosent (n = 422)



Det er en ganske stor andel tillitsvalgte, seks av ti, som svarer at samarbeidet med arbeidsgiver eller leder på sitt nivå er svært eller ganske godt. Når vi spør om samarbeidsklimaet er endret i løpet av de siste to årene, svarer majoriteten at dette er som før.

Referanser

- ⁱ Wilkinson, A. Donaghey, T.D. & Freeman, R.B. (eds.) (2014). Handbook of Research on Employee Voice. Cheltenham: Edward Elgar Publishing LTD, pp. 3-17, Alsos, K. & Trygstad, S. C. (2022). Do Participation Structures Affect Workers' Voice? Economic and Industrial Democracy, <https://doi.org/10.1177/0143831X221076178>
- ⁱⁱ Alsos, K. & Trygstad, S. C. (2022)
- ⁱⁱⁱ Trygstad, S.C, Alsos, K., Andersen, R.K., Bråten, M., Hagen, I.M. & Jensen, R. (2021). Arbeidstakernes medbestemmelse og medvirkning. Fafo-rapport 2021:10
- ^{iv} Knudsen, H. (1995). Employee Participation in Europe. Thousand Oaks, Sage. De Spiegelaere, S., Hoffmann, A., Jagodziński, R., Lafuente Hernández, S., Rasnača, Z. & Vitols, S. (2019). Democracy at work. <https://www.etui.org/sites/default/files/Chap%204%20Bench%202019.pdf>
- ^v Knudsen, 1995.
- ^{vi} Alsos, K. & Dølvik, J.E. (2021). The future of work in the Nordic countries: Opportunities and challenges for the Nordic working life models (TemaNord 2021:520). Nordisk ministerråd

Tema for dette faktaflaket er tillitsvalgtes deltakelse og innflytelse i beslutninger som berører virksomheten og medlemmene. Vi undersøker deltakelsens form, hva man opplever å kunne påvirke og om mulige konsekvenser av ny teknologi og digitale endringer drøftes med tillitsvalgte.

Sissel C. Trygstad er Forsker I ved Fafo.

Rolf K. Andersen er forsker ved Fafo.