

# **Ansattes opplevelse av medbestemmelse og medvirkning ved NTNU**

---

**Jørgen Svalund, Rolf Andersen, Mona Bråten og Inger Marie  
Hagen**



# Ansattes muligheter for og opplevelser av medbestemmelse og medvirkning

---

Dreier seg om:

- Innflytelse over eget arbeid og egen arbeidssituasjon
- Over beslutninger av mer overordnet karakter

# Problemstilling...

---

1. Ansattes opplevelse av innflytelse over det faglige arbeidet, av kontroll og styring over egen arbeidssituasjon
  - Hvordan dette varierer mellom ulike ansattgrupper

# Problemstilling...

---

2. Bidrar medbestemmelsesordningen til at ansatte opplever å ha innflytelse, gjennom sine representanter, også over beslutninger av mer overordnet karakter?

# Problemstilling...

---

3. Varierer ansattes opplevelse av medvirkning og medbestemmelse etter nivå: Er den forskjellig på
  - a. Fakultets- og rektornivå, og på
  - b. Faggruppe- og instituttnivå

# Komplekse problemstillinger: flere datakilder

---

- Styringsdokumenter, lover og avtaler som regulerer hvordan medbestemmelse og medvirkning skal foregå ved NTNU
- Kvalitative intervjuer med ansatte på fire case-institutter
  - Hvordan ansatte ved NTNU kan medvirke på det enkelte institutt, hvilke arenaer som kan brukes for både direkte medvirkning og indirekte representasjon på instituttnivå, og hvordan saker som omhandler hele NTNU/fakultetet håndteres
- Intervjuer med deltagere i det sentrale og i mange av de lokale samarbeidsutvalgene (LOSAM og SESAM)
  - Belyse hvordan medbestemmelsessystemet fungerer i praksis, og hvordan medbestemmelses og medvirkningssystemet på instituttene «henger sammen».
- ARK-undersøkelsen brukes

# Formell styringsstruktur og system for medvirkning og medbestemmelse

	Myndighet		Ansattes deltakelse			
	Styreform*	Lederlinja	Ansattevalgte medlemmer i styrene	Partbasert medvirkning	Ansattes deltakelse i ulike fora	Individuell dialog leder-ansatte
<b>Nivå 1</b>	NTNUs styre	Rektor	Valg blant ulike grupper	IDF SESAM		
<b>Nivå 2</b>	Fakultetsstyre	Dekan	Valg blant ulike grupper	IDF LOSAM		
<b>Nivå 3</b>	Instituttstyre / instituttråd / utvidet ledergruppe	Instituttleder	Valg blant ulike grupper		Allmøte, forum for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	Medarbeider-samtale
<b>Nivå 4</b>		Leder for fagenhet/ fagseksjon/ faggruppe			Alle ansatte i gruppen	Medarbeider-samtale
<b>Nivå 5</b>		Koordinator			Alle ansatte i undergruppen	

# Ansattes opplevelse av deltakelse i beslutningsprosesser og beslutninger: ARK

---

- Ansatte vurderer selvbestemmelse over eget arbeid, og mulighetene for å styre eller endre egen arbeidssituasjon som god
- Et flertall er fornøyde med hvordan de involveres når beslutninger skal tas. De vet hvilke kanaler de skal bruke for å påvirke beslutninger
- En stor andel av de ansatte mener at de har god mulighet til å skaffe seg informasjon om saker som er viktige for deres arbeid
  - Å arbeide ved et institutt som har en styringsstruktur med instituttstyre, øker sannsynligheten for at man har lav kunnskap om og deltakelse i beslutningsprosesser sammenlignet med de som har instituttråd eller utvidet ledergruppe
  - Det å være ph.d.-stipendiat, eller en annen type midlertidig ansatt, har negativ påvirkning på det å være informert om, og delta i, beslutningsprosesser
- Det er en sammenheng mellom 1) ansattes deltakelse i og informasjon om beslutningsprosesser, 2) deres opplevelse av jobbautonomi **og** leders relasjonsorientering, anerkjennelse og den enkeltes opplevelse av kollegafelleskapet

# Individuell medvirkning: arenaer og medvirkningsprosesser

---

- Ved våre eksempelinstututter finner vi eksempler på begge medvirkningsformene **utvidet ledergruppe og instituttstyre**.
  - Møtehyppighet i disse organene varierer mye, der hvor møter avholdes sjeldent, for eksempel et par ganger i semesteret, er det vanskeligere å bruke dette som arena for å diskutere saker som «kommer opp» og må løses raskt
- **Personalmøter** blir på store institutter lett en form for informasjonsmøter, det blir såpass stort at det i liten grad blir rom for diskusjoner
- **Instituttseminarer** gir mulighet til å samle alle ansatte på et institutt, og oppleves som veldig nyttige av de vi intervjuet. Der er det større rom for å diskutere viktige interne saker, som organisering, satsinger mv.
- Mange **diskusjoner** som er viktige for den enkelte ansattes arbeid tas på faggruppe- eller seksjonsnivå
- Ved våre eksempelinstututter oppleves tilgjengelighet – «**åpen dør ledelsespraksis**» – som et nyttig grep for at den enkelte skal kunne ta opp saker raskt uten formalisme.
- På instituttnivå er **ledelsens rolle** i den direkte medvirkningen svært sentral. Om ansatte har tillit til leder, og måten ledelsen utøves på, er viktig for den enkeltes mulighet for medvirkning.

# Medarbeidersamtalen: ARK

---

- Gir mulighet til å påvirke egen arbeidssituasjon og opplevelse av arbeidshverdagen gjennom dialog med nærmeste leder eller leder med personalansvar
- Det skal avholdes medarbeidersamtale en gang i året, men 28% oppgir i ARK-undersøkelsen at de ikke har hatt det de siste 12 månedene
  - Andelen som ikke hadde hatt det var høyest blant midlertidig ansatte og ansatte ved Det humanistiske fakultet, Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk, Fakultet for ingeniørvitenskap og på Vitenskapsmuseet.
- De fleste som har hatt medarbeidersamtale opplever den som nyttig

# Håndtering av informasjon og påvirkning av «store saker» på instituttnivå

---

- Ved våre eksempelinstitutt er det svært mange høringer med korte tidsfrister, det er mye informasjon å forholde seg til for den enkelte ansatte
- Det er krevende for den enkelte ansatte å oppdatere seg på saker, spesielt de som kommer ovenfra og ned til instituttet
- Både ansatte og ledere på instituttene gir uttrykk for at det generelt er tidkrevende og vanskelig å påvirke saker og prosesser som er initiert fra NTNU sentralt
- Flere av de ansatte opplever at instituttleders bruk av informasjon gjennom «fredagsbrev», faste felles e-poster, er nyttig for å få ut informasjon om saker «ovenfra» som er viktige for instituttet
- Ved et av instituttene legger instituttleder ofte ut saker på «Innsida», noe som også oppleves som et godt grep for at den enkelte skal få tak i relevant og viktig informasjon

# Vernelinja som kanal for medvirkning

---

- På instituttnivå opplever verneombudene i varierende grad å bli kontaktet av ansatte med spørsmål om bistand i saker som angår arbeidsmiljøet
- Målsettingen om at saker som angår arbeidsmiljø, skal forsøkes løst på lavest mulig nivå, praktiseres. Vanskelige saker blir løftet ett hakk opp
- I NTNUs retningslinjer står det at verneombudene ikke skal gå inn i personalkonflikter:
  - Dette medfører at verneombudene i mange tilfeller synes å ha lite oppmerksomhet rettet mot psykososiale arbeidsmiljøutfordringer på instituttnivå

# Partsbasert medbestemmelse: Samarbeid

---

- Det er generelt et godt samarbeidsklima mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte både i det sentrale samarbeidsorganet og de lokale
  - Sentralt er det både formell og uformell kontakt, lokalt er kontakten i større grad kun formell
- Det er kort tid til saksforberedelser i mange saker i utvalgene
- Mange av sakene kommer utenfra NTNU, hvor det er lite fagforeningene opplever at de kan påvirke
- En del tillitsvalgte opplever at deres synspunkter i begrenset grad blir tatt hensyn til.

# Partsbasert medbestemmelse: GSAM og ÅSAM

---

- Det er utfordrende å få de geografiske organene ÅSAM OG GSAM godt informert
- Risiko for at mange beslutninger som påvirker Ålesund og Gjøvik tas på institutter uten at disse organene orienteres

# Koblingen mellom medbestemmelsessystemet på nivå 1 og 2 og medvirkning på instituttene

---

- De lokale samarbeidsorganene gjennomfører tilsyn med medvirkningen på instituttene ved å sjekke om det har vært medvirkning i konkrete saker som kommer fra instituttene opp til dem
- Få sjekker hvordan medvirkningen på instituttene generelt fungerer
- Det løftes sjelden saker opp til de lokale samarbeidsutvalgene fra instituttene, de løses på instituttnivå eller løftes opp i linja, til fakultetet.
- Det virker generelt ikke som det er et sterkt ønske om et partsbasert medbestemmelsessystem på instituttene
  - Imidlertid, på store institutt er det både noen ansatte og tillitsvalgte som opplever at et medbestemmelsessystem (med tillitsvalgte) på nivå 3 er en god ide

