



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

Ett år med pandemi – slitasje på arbeidslivsrelasjonene?

Elin Moen Dahl

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET

AFI-notat nummer 2022:02

Ett år med pandemi – slitasje på arbeidslivsrelasjonene?

Forfatter Elin Moen Dahl

Prosjekt: Medbestemmelsesbarometeret

Prosjektleder: Inger Marie Hagen

ISBN 978-82-7609-438-1

ISSN 2703-9617 (online)

© Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet, 2022

© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2022

© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without permission from the author.

Arbeidsforskningsinstituttet
OsloMet – storbyuniversitetet
Pb. 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

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

Telefon: +47 93 29 80 30

E-post: postmottak-afi@oslomet.no

Webadresse: oslomet.no/om/afi

Publikasjonen kan lastes ned gratis fra [arkivet](#)

Publications are available for free download from [the archive](#)

Forord

I dette notatet presenteres resultatene fra Pandemiundersøkelsen 2021, en spørreundersøkelse gjennomført av TNS Kantar på veiene av Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet – storbyuniversitetet.

Formålet med undersøkelsen var å kartlegge koronapandemiens konsekvenser for arbeidslivet ett år etter den første nedstengningen. Vi stilte blant annet spørsmål om endringer i arbeidssituasjon, organisering av arbeidet, partsamarbeid og tillitsrelasjoner i virksomhetene. Notatet er skrevet av Elin Moen Dahl, vitenskapelig assistent ved Arbeidsforskningsinstituttet AFI. Ida Drange, seniorforsker ved AFI, har stått for kvalitetssikring. En stor takk til Ida Drange og Inger Marie Hagen for innspill underveis i arbeidet og Toril Sandnes for ferdigstilling av notatet.

Oslo, 27.06.22

Elin Moen Dahl

Vitenskapelig assistent

Innhold

1 Innledning	5
2 Data	6
3 Metode	7
4 Hvordan har pandemien påvirket den enkeltes arbeidssituasjonen?	8
4.1 Permitteringer.....	8
4.2 Jobbskifter.....	9
4.3 Endringer i arbeidstid.....	10
4.4 Endring i arbeidsoppgaver.....	13
4.5 Endring av arbeidssted.....	15
4.6 Samfunnskritiske jobber.....	17
4.7 Endringer i psykososiale forhold på og utenfor arbeidsplassen.....	18
5 Hvordan har pandemien påvirket virksomhetene?	21
5.1 Organisering av arbeidet og arbeidsplassen.....	21
5.2 Jobbsikkerhet og sikkerhet på arbeidsplassen under pandemien.....	23
6 Partssamarbeid og tillit under pandemien	25
6.1 Partsamarbeid i krisetider.....	25
6.2 Hvem har fått økt innflytelse under pandemien?.....	28
6.3 Tillit til de tillitsvalgte.....	30
6.4 Tillit til ledelsen.....	32
7 Avslutning	34
8 Vedlegg	35

Sammendrag

Dette notatet handler om endringer i arbeidslivet som følge av koronapandemien. Vi går her videre fra å se på de umiddelbare konsekvensene av den første nedstengningen til å fokusere på situasjonen i arbeidsliv over ett år etter at pandemien kom til Norge. For å beskrive virkningene av pandemien over tid bruker vi data fra Pandemiundersøkelsen 2021, som ble samlet inn i månedsskiftet juni/juli i fjor.

Notatet består av tre deler med ulike fokusområder. I den første delen ser vi på hvordan pandemien har påvirket den enkeltes arbeidssituasjon. Stikkordene her er endring i tid, sted og oppgaver, samt arbeidstakernes psykiske helse. Mange av spørsmålene som er relevant for denne delen ble først stilt i pandemiundersøkelsen fra april 2020. Dette gir oss muligheten til å undersøke utvikling over tid. Den andre delen handler om pandemiens konsekvenser på virksomhetsnivå og for organiseringen av arbeidet. Her kaster vi et blikk tilbake på hvordan tilstanden var før pandemien ved hjelp av data fra Medbestemmelsesbarometeret 2020. Til slutt ser vi på endringer i partssamarbeidet og tillitsrelasjonene i virksomhetene.

Et sentralt spørsmål i dette notatet er hvorvidt pandemien har ført til slitasje på arbeidslivsrelasjonene. Vi sikter her til forholdet mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og tillitsvalgte i virksomhetene. Endringene i arbeidssituasjonen, på virksomhetsnivå, i partsamarbeidet og tilliten vil være relevante for hvordan arbeidslivsrelasjonene har utviklet seg gjennom pandemien.

Selv om mange fikk endret arbeidssituasjonen sin i løpet av pandemiens første år, er det lite som tyder på at arbeidslivsrelasjonene har vært utsatt for slitasje. Tilliten til ledelsen er riktig nok noe lavere enn i starten av pandemien, men ligger fortsatt på et høyere nivå enn før nedstengningen. Det virker samtidig som at de tillitsvalgte har blitt satt mer pris på under pandemien. Sammenliknet med før pandemien er de ansatte mer fornøyde med det arbeidet de tillitsvalgte gjør.

1 Innledning

Mye har skjedd siden Norge den 12. mars 2020 stengte ned som følge av koronapandemien. Noen perioder har vært preget av høye smittetall og strenge smittevernstiltak, mens andre av lave smittetall og tilnærmet normale tilstander. I AFI-notatet «Arbeidsliv i en krevende tid»¹ ble de umiddelbare virkningene av nedstengningen presentert. Hovedfunnene var store endringer i den enkeltes arbeidssituasjon, økt tillit til ledelsen og stor oppslutningen om de tillitsvalgtes rolle.

Basert på data samlet inn i månedsskiftet juni/juli 2021, vil vi i dette notatet undersøke tilstanden i norsk arbeidsliv litt over ett år etter den første nedstengningen. Det er flere retninger arbeidslivet kan ha utviklet seg i, siden forrige undersøkelse. Vi kan for det første se for oss at de umiddelbare konsekvensene av pandemien har blitt forsterket med tiden, og at tilliten til ledelsen og oppslutningen om de tillitsvalgtes rolle har økt. Et annet scenario er at pandemien har ført til slitasje på arbeidslivsrelasjonene slik at tilliten og partssamarbeidet nå står svakere enn før pandemien. En mellomposisjon er at arbeidstakere og arbeidsgivere har vent seg til den nye situasjonen, og at vi beveger oss i retning av slik situasjonen var før pandemien. Problemstillingene som dette notatet vil forsøke å besvare lyder som følger:

- Hvordan ser situasjonen ut i norsk arbeidsliv etter over ett år med pandemi?
- Finner vi tegn til slitasje på arbeidslivsrelasjonene?

Arbeidslivsrelasjoner viser til «forbindelsen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, deres organisasjoner, og mellom disse og staten»². I dette notatet konsentrerer vi oss om forholdene mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og tillitsvalgte i virksomhetene. Med slitasje mener vi en negativ utvikling i forholdene mellom disse som følge av over ett år med pandemi. Notatet består av tre deler hvor vi beskriver utvikling på ulike områder med relevans for arbeidslivsrelasjonene. Den første delen av notatet gir vi en oversikt over hvordan ulike arbeidstakere har blitt rammet i løpet av pandemiens første år og hvilke konsekvenser dette har fått for dem. Vi ser nærmere på:

- Permitteringer og jobbskifter
- Endringer i arbeidstid, arbeidsoppgaver og arbeidssted
- Ivaretagelse av regler og innflytelse over endringer
- Arbeidstakere i samfunnskritiske funksjoner
- Psykososiale forhold

Den andre delen av notatet handler om pandemiens konsekvenser på virksomhetsnivå. Her ser vi på endringer i:

- Virksomhetenes drift
- Organisering av arbeidet og arbeidsplassen
- Jobbsikkerhet og sikkerhet på arbeidsplassen

Til slutt ser vi nærmere på hva over ett år med pandemi har gjort med partssamarbeidet og tillitsrelasjonene i virksomhetene. Mer konkret ser vi på:

- Partssamarbeid i krisetider
- Hvem som har hatt innflytelse
- Tilliten til tillitsvalgte
- Tilliten til ledelsen

¹ Drange, I., Falkum, E., Wathne, Ch. T. (2020). Arbeidsliv i en krevende tid: Medbestemmelse og medvirkning under koronapandemiens første fase. AFI FOU-Resultat 2020-08. <http://hdl.handle.net/20.500.12199/6454>

² Korsnes, O. (2003). Arbeidslivsrelasjoner - i et historisk-sosiologisk perspektiv. I Heiret, J., Korsnes, O., Venneslan, K. og Bjørnson, Ø (Red.), *Arbeidsliv, historie, samfunn: Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Oslo: Fagbokforlaget.

2 Data

Datagrunnlaget for denne rapporten er tre spørreskjemaundersøkelser som ble sendt ut til et representativt utvalg av norske arbeidstakere:

- Pandemiundersøkelsen 2021
- Pandemiundersøkelsen 2020
- Medbestemmelsesbarometeret 2020

Målgruppen for undersøkelsene er den yrkesaktive befolkningen i alderen 18 til 67 år. Alle utvalgene er trukket stratifisert fra TNS Kantar sitt respondentpanel.

Nettoutvalget i Pandemiundersøkelsen 2021 består av 3067 svar. Det ble trukket et bruttoutvalg på 9093 arbeidstakere, noe som gir en svarprosent på ca. 34. Svarene ble samlet inn i månedsskifte juni/juli 2021.

Nettoutvalget i Pandemiundersøkelsen 2020 er mindre, og består av 1208 svar. Bruttoutvalg hadde 3195 respondenter, noe som gir en svarprosenten på ca. 38. Svarene ble samlet inn i april 2020, ca. én måned etter at Norge stengte ned for første gang.

Medbestemmelsesbarometeret 2020 har et nettoutvalg bestående av 3575 svar. Disse utgjør ca. 54 prosent av bruttoutvalget på 6577 arbeidstakere. Svarene i denne undersøkelsen ble samlet inn i februar og mars 2020, like før nedstengningen.

Undersøkelsene gir oss muligheten til å si noe om utviklingen i arbeidslivet fra før pandemien til over ett år etter at Norge stengte ned for første gang. I tillegg kan vi sammenlikne svar på spørsmål om pandemien samlet inn på to ulike tidspunkt. Svarene fra det første pandemiutvalget ble samlet inn da alle var usikre på hva som ventet og hvor lenge tiltakene ville vare, mens svarene fra det andre pandemiutvalget kommer fra arbeidstakere som har levd med pandemien over lengre tid. På tidspunktet da de nyeste dataene ble samlet inn var de fleste smittevernstiltakene opphevet, og folk øynet et håp om at pandemien snart ville være over. Dette kan bidra til at svarene gir et mer positivt bilde av situasjonen, enn hvis de hadde blitt samlet inn i en periode med strenge smittevernstiltak. Mange kan allikevel se tilbake på et annerledes år, noe som dette notatet vil vise.

3 Metode

I notatet har vi prioritert deskriptive fremstillinger av svarfordelingen/gjennomsnittet for enkeltvariabler eller sammenhenger mellom to variabler. Når vi ser på sammenhengen mellom to variabler, sammenlikner vi svarfordelingen/gjennomsnittet for ulike grupper eller de ulike undersøkelsene. Vi tester om forskjellene er statistisk signifikante ved hjelp av ulike signifikanstester. En signifikant test betyr at sannsynligheten er stor for at forskjellen vi observerer i utvalget også eksisterer i populasjonen (signifikansnivået er 0,05). I noen tilfeller har vi også gjennomført regresjonsanalyser. Disse analysene inneholder én avhengig variabel og to uavhengige variabler. Fordelen med regresjonsanalyser er at vi kan undersøke om sammenhengene vi er interessert i fremdeles er signifikante etter at vi har justert (kontrollert) for andre forhold (variabler). Alle analysene er vektet for å korrigere skjevheter i utvalget.

4 Hvordan har pandemien påvirket den enkeltes arbeidssituasjonen?

Da pandemien kom ble arbeidstakere rammet på ulike måter. Mens noen fikk mer å gjøre, opplevd andre reduksjon i arbeidstiden eller perioder med permittering. Mange fikk også endret arbeidsoppgaver og/eller arbeidssted. Etter over ett år med pandemi; er det flere, færre eller omtrent like mange som har opplevd disse endringene? Med hensyn til arbeidslivsrelasjonene er det også interessant å undersøke forhold knyttet til reglene for endring og opplevelsen av innflytelse på endringene. For arbeidstakere i samfunnskritiske funksjoner ble det innført egne unntaksbestemmelser. Hvor mange gjaldt dette og hvor jobber de? Få hadde sett for seg at pandemien ville vare så lenge som det den har gjort, og det å leve med smittevernstiltak over lengere tid kan være krevende. Hvordan har dette slått ut på opplevelsen av stress, utviklingsmuligheter i arbeidet og jobb-hjem-balansen?

I denne delen av notatet ser vi på hvordan pandemien har påvirket den enkeltes arbeidssituasjon. Vi tar utgangspunkt i svarene fra Pandemiundersøkelsen 2021, men bruker også svar fra den første pandemiundersøkelsen for å se på utvikling over tid.

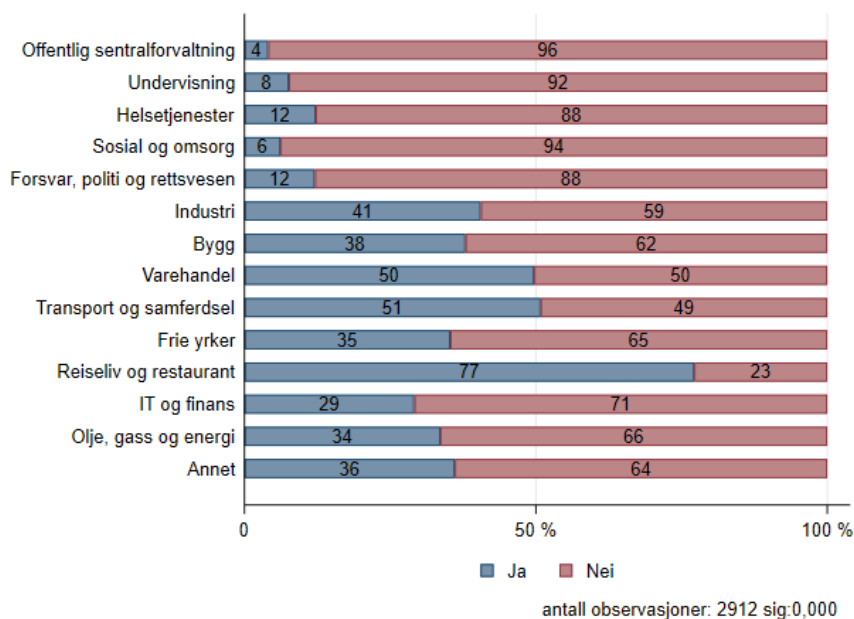
4.1 Permitteringer

I 2021 svarer 27 prosent av arbeidstakerne at virksomheten de jobber i har gjennomført permitteringer etter 12. mars 2020. Av disse svarer 76 prosent at permitteringene i høy grad skyldes pandemien, mens 6 prosent oppgir at det skyldes andre årsaker.

Andelen som selv har blitt permittert utgjør 12 prosent av utvalget. Denne andelen er lik som i den første pandemiundersøkelsen. Det at andelen ikke har økt til tross for gjentatte nedstengninger, kan skyldes at det i stor grad er de samme arbeidstakergruppene som har blitt permittert hver gang.

Noen bransjer har blitt hardere rammet av smittevernstiltakene enn andre. Dette gjenspeiles i andelen som svarer at de har opplevd permitteringer i virksomheten de jobber i.

Figur 1 Permitteringer i virksomheten i lys av bransjetilhørighet.2021

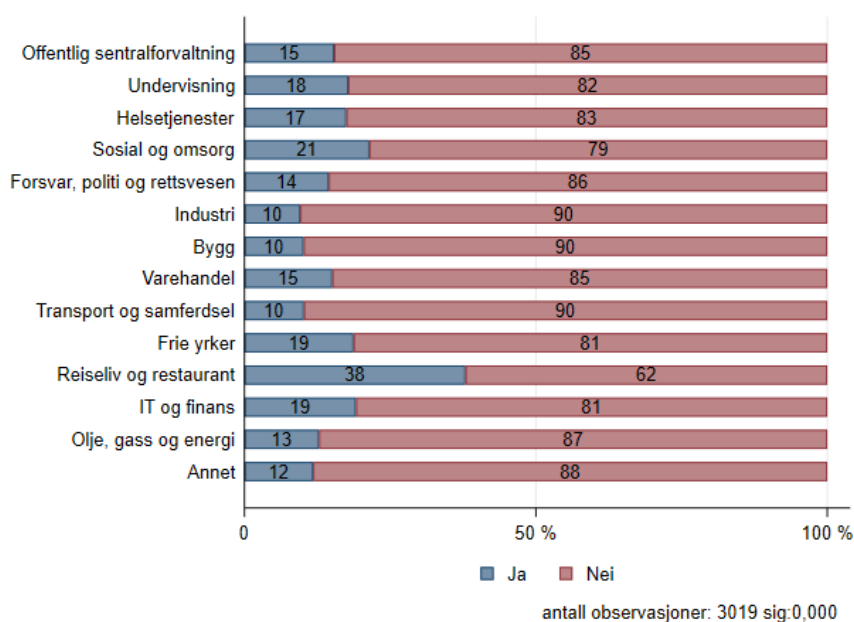


Den største andelen permitteringer finner vi innen reiseliv og restaurant (figur 1). Her svarer 77 prosent at virksomheten de jobber i, har gjennomført permitteringer. Dette henger sammen med gjentatte pålegg om stenging av serveringssteder, skjenkestopp og mindre reisevirksomhet under pandemien. 51 prosent av arbeidstakerne innen transport og samferdsel svarer også at de jobber i virksomheter som har permittert ansatte. Videre oppgir halvparten av ansatte innen varehandel at det har vært permitteringer i virksomheten deres det siste året. Dette kan kobles til nedstengning av detaljvarehandelen i perioder med høye smittetall og færre kunder.

4.2 Jobbskifter

De som ble permittert eller oppsagt var nødt til å finne seg en ny jobb, ofte i en annen bransje. Andre byttet jobb under pandemien av eget ønske. For å kartlegge mobilitet under pandemien spurte vi arbeidstakerne om de hadde fått ny jobb i løpet av det siste året. Svarene fra den nyeste pandemiundersøkelsen viser at 16 prosent av arbeidstakerne har fått seg ny jobb. På grunn av annen spørsmålsformulering i tidligere undersøkelser har vi ikke mulighet til å sammenlikne mobiliteten før og under pandemien.

Figur 2 Jobbskifte i lys av bransjetilhørighet.2021



I motsetning til permitteringer, fordeler andelen jobbskifter seg ganske jevnt mellom bransjene (figur 2). Det er imidlertid én bransje som skiller seg ut. Blant arbeidstakere innen reiseliv og restaurant er andelen jobbskifter omtrent dobbelt så stor som i de andre bransjene (38 prosent). Dette kan skyldes at permitterte arbeidstakere var nødt til å finne seg andre jobber mens restaurantene var stengt og reiseaktiviteten redusert. Det skiller ikke mellom jobbskifter innad og ut av bransjen, og vi går ut ifra at arbeidstakerne er registrert med bransjen de jobbet i før jobbskiftet³. Andelen jobbskifter er minst blant ansatte innen industri, bygg og transport/samferdsel (10 prosent).

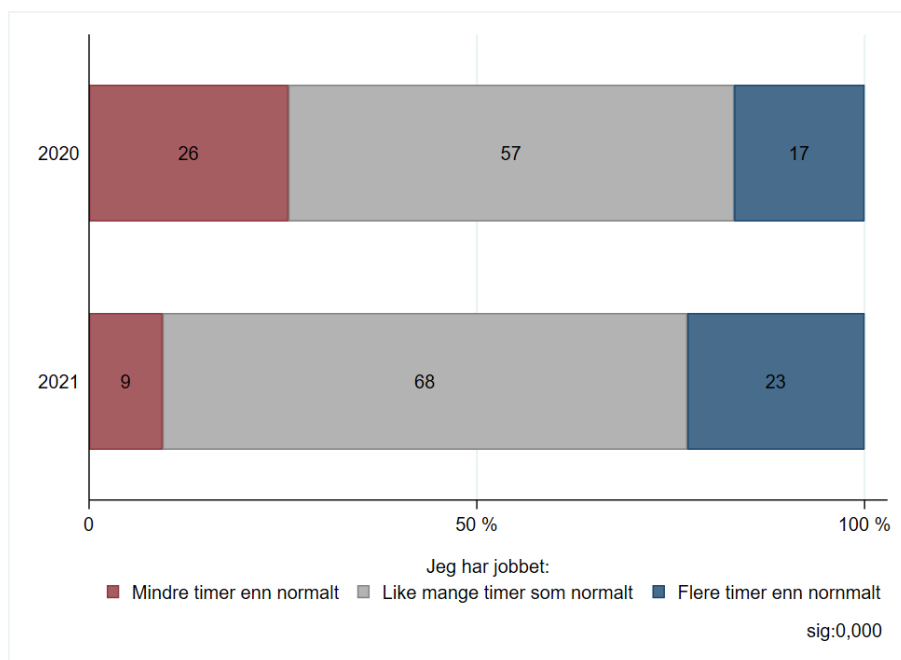
4.3 Endringer i arbeidstid

En annen konsekvenser av pandemien var at noen fikk mer å gjøre mens andre fikk mindre å gjøre. I 2021 er det 21 prosent av arbeidstakerne som svarer at de har fått mer å gjøre som følge av pandemien. Omtrent halvparten svarer at de har følt seg presset til å jobbe mer (fordeling ikke vist). Andelen som oppgir å ha jobbet flere timer enn normalt er større enn i det første pandemiutvalget.

Vi finner samtidig at det er færre som har fått mindre å gjøre. Andelen har gått fra 26 til 9 prosent (figur 3). Når det gjelder de som har jobbet like mange timer som normalt, er andelen blitt større. Dette tyder på at en del arbeidstakere har fått det mer hektisk i løpet av pandemien, mens andre har gått tilbake til normal arbeidstid. Vi har ikke mulighet til å si noe om endringene for den enkelte arbeidstaker ettersom utvalgene ikke består av de samme personene.

³ Informasjon om bransjetilhørighet ligger fast i Kantar sitt responspanel. Det er vanskelig å si om informasjonen ble oppdatert før eller etter arbeidstakeren skiftet jobb.

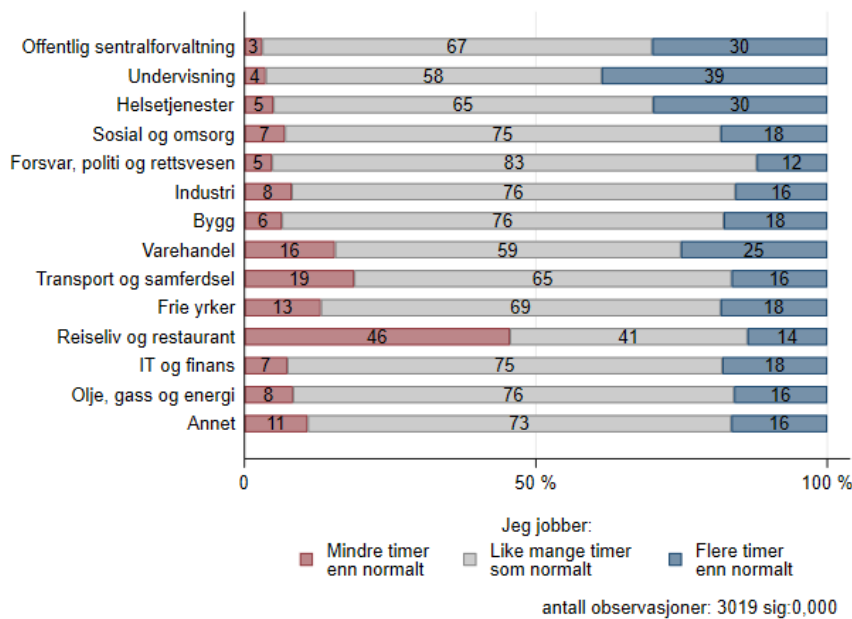
Figur 3 Hvordan har koronapandemien påvirket din arbeidstid? 2020 (N=1202) og 2021 (N=3067).



Vi finner også variasjoner mellom ulike arbeidstakergrupper innad i 2021-utvalget. For det første er det forskjeller mellom de som har utdanning på universitets- og høyskolenivå (lang utdanning) og de som ikke har det (kort utdanning). Det er størst forskjell når det gjelder økt arbeidsmengde. 17 prosent av de med kort utdanning har jobbet mer under pandemien sammenliknet med 30 prosent blant de med lang utdanning. Forskjellen er mindre når det gjelder reduksjon i arbeidstiden. 11 prosent av de med kort utdanning og 8 prosent av de med lang utdanning oppgir at de har jobbet mindre under pandemien.

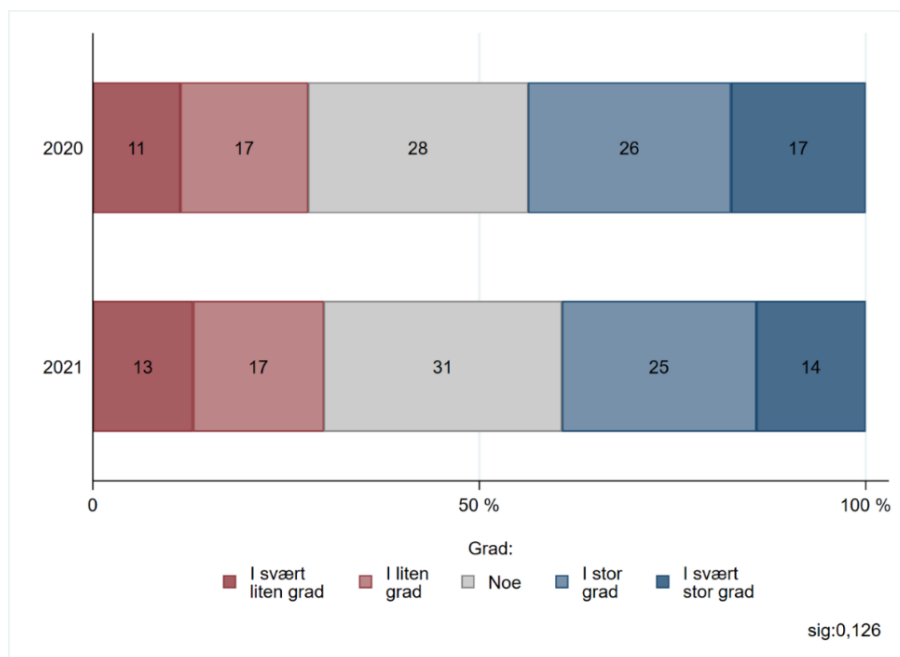
For det andre varierer endringene på tvers av bransjer (figur 4). Andelen som svarer at de har fått mer å gjøre er størst innen undervisning (39 prosent). Blant ansatte i helsetjenester oppgir 29 prosent at de har jobbet flere timer enn normalt. 30 prosent i offentlig sentralforvaltning svarer det samme. I de nevnte bransjene er det bare 3-5 prosent som oppgir at de har fått mindre å gjøre under pandemien. Dette står i kontrast til reiseliv- og restaurantbransjen, hvor 46 prosent av arbeidstakerne har opplevd reduksjon i arbeidstiden. Den store andelen kan knyttes til de mange permitteringen som er gjennomført i bransjen (jf. figur 2).

Figur 4 Endring i arbeidstid i lys av bransjetilhørighet. 2021



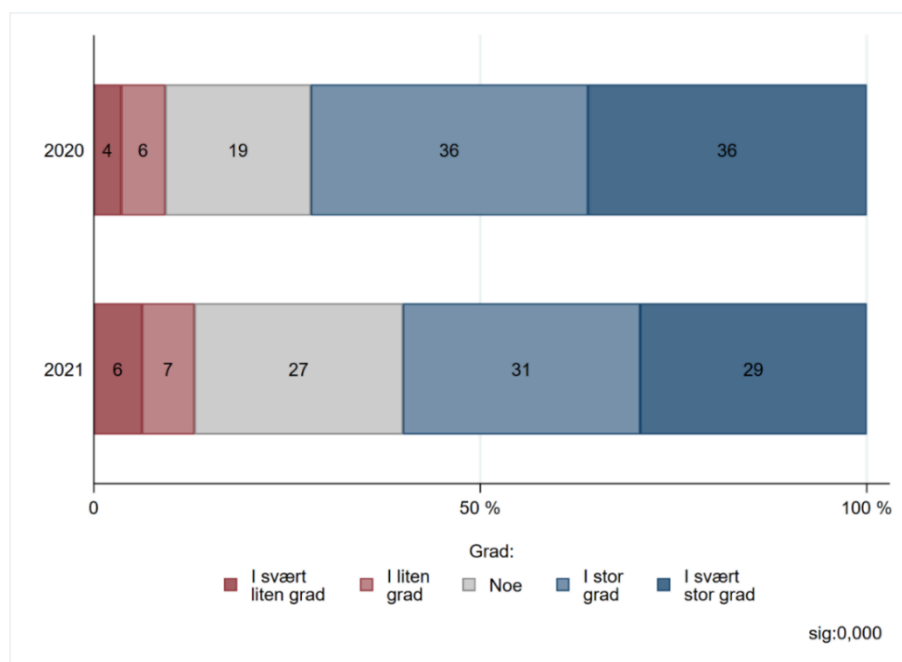
Vi stilte videre spørsmål om regelkunnskap og hvorvidt reglene om endring i arbeidstid har blitt fulgt. Figur 5 viser ingen signifikante endringer når det gjelder arbeidstakernes kunnskap om arbeidstidsbestemmelsene under pandemien. Ca. 40 prosent opplever at de i svært stor eller stor grad har nok kunnskap, mens 30 prosent opplever at de i svært liten eller liten grad har det. Man skulle kanskje tro at arbeidstakere ville tilegne seg mer kunnskap om bestemmelsene ettersom pandemien varte og rakk, men dette finner vi ingen tegn til her.

Figur 5 I hvilken grad opplever du at du har tilstrekkelig kunnskap om hvilke regler som gjelder for å fravike arbeidstidsbestemmelsene som en følge av koronapandemien? 2020 (n=1089) og 2021 (n=2748).



Figur 6 viser at opplevelsen av hvorvidt reglene for endring av arbeidstid ble fulgt har endret seg siden starten av pandemien. Mens 36 prosent svarte at bestemmelsene i svært stor grad ble fulgt i starten av pandemien, er det 29 prosent som svarer det samme i 2021. Andelen som svarte «i stor grad» er 5 prosentpoeng mindre enn i det første pandemiutvalget. I den andre enden av skalaen svarer flere i 2021 at reglene «i svært liten grad» og «i liten grad» ble fulgt. Det var 19 prosent som svarte at bestemmelsene i noe grad ble ivaretatt i 2020, mens tilsvarende andel er 27 prosent i 2021. Arbeidstakere opplever altså i noe mindre grad at reglene har blitt fulgt etter over ett år med pandemi.

Figur 6 I hvilken grad opplever du at gjeldende bestemmelser er ivaretatt når det er tatt beslutninger om avvik fra ordinær arbeidstid som en følge av koronapandemien? 2020 (n=954) og 2021 (n=2444).

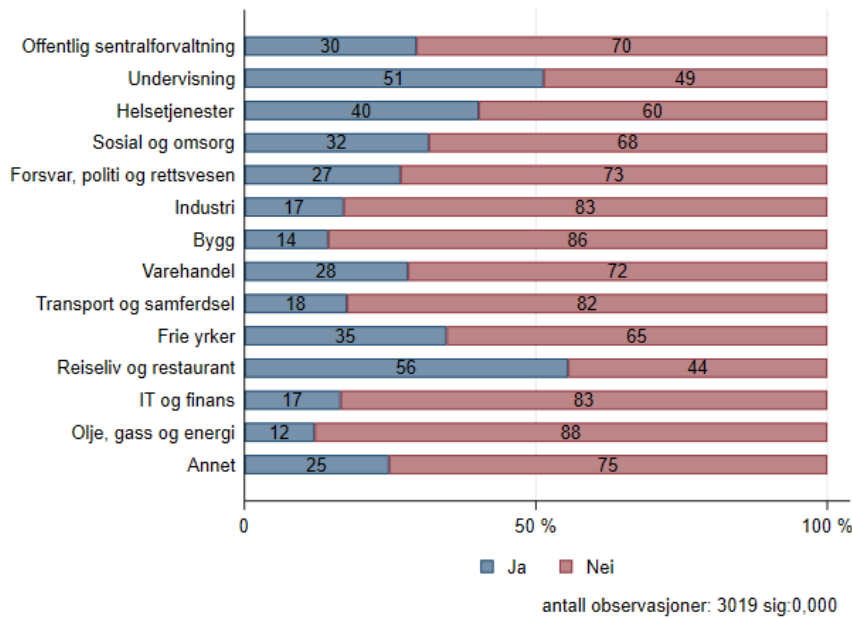


4.4 Endring i arbeidsoppgaver

I likhet med endringer i arbeidstid, opplevde mange arbeidstakere å få nye arbeidsoppgaver. I 2020 svarte 35 prosent av arbeidstakerne at de hadde fått endret arbeidsoppgavene sine som følge av pandemien. Den tilsvarende andelen i 2021 er 31 prosent.

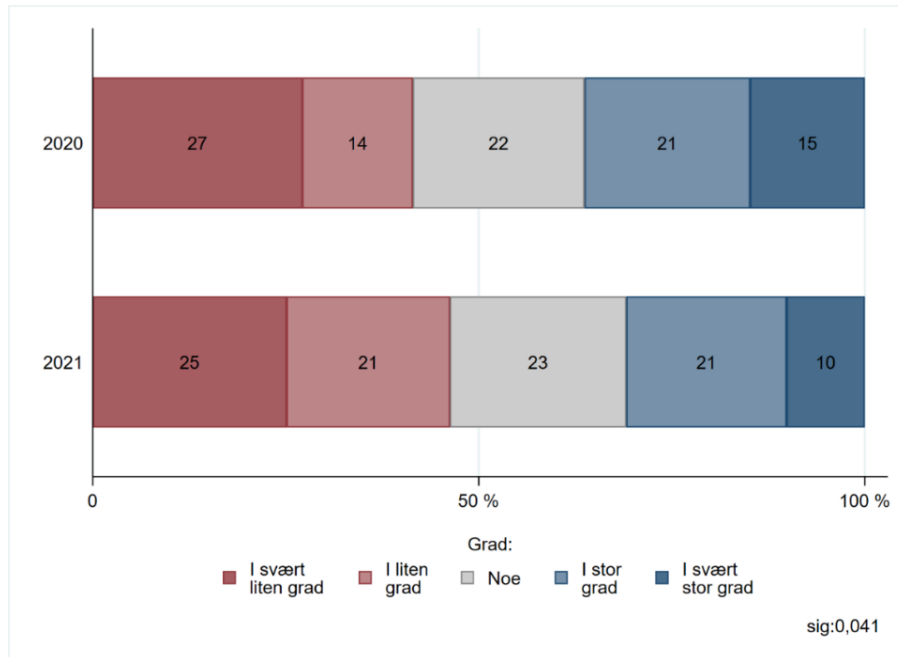
Figur 7 viser at arbeidstakere i alle bransjer oppgir endringer i arbeidsoppgaver. Over halvparten av de ansatte innen reiseliv og restaurant har opplevd å få nye oppgaver. 51 prosent av de som jobber innen undervisning har også fått endrede oppgaver. Dette kan ses i sammenheng med økt bruk av hjemmeskole og nye undervisningsformer. Andelen som har fått nye arbeidsoppgaver under pandemien er lavest i byggebransjen (14 prosent) og olje, gass og energi (12 prosent).

Figur 7 Endring i arbeidsoppgaver i lys av bransjetilhørighet. 2021



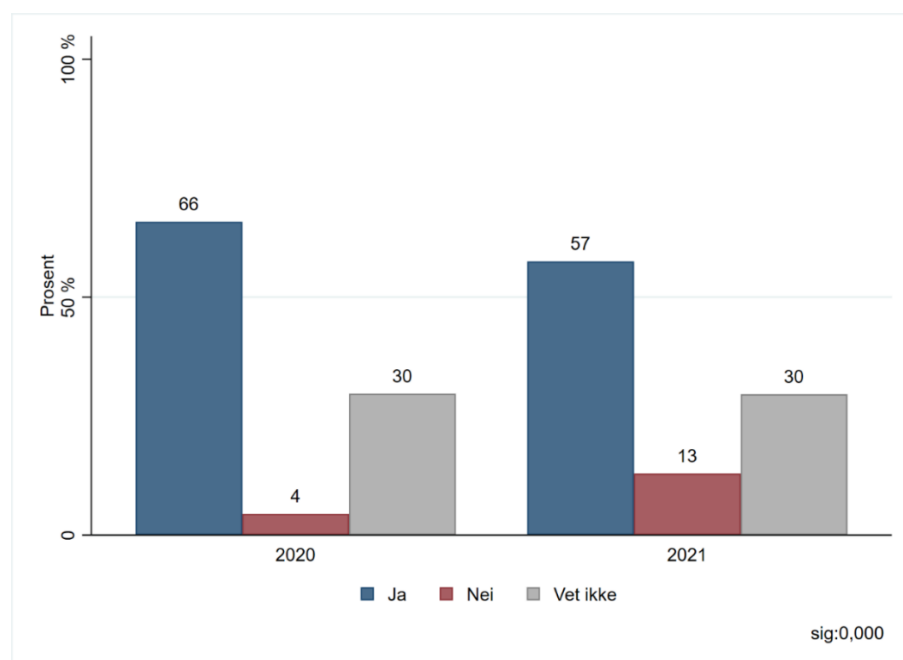
Svarfordelingen i figur 8 kan tyde på at arbeidstakere opplevde større innflytelse over endringene i starten av pandemien enn i 2021. Andelen som svarte at de hadde svært stor grad av innflytelse var 15 prosent i 2020 og 10 prosent i 2021. Samtidig svarer en større andel av arbeidstakerne i det andre pandemiutvalget at de i liten grad har hatt innflytelse. En fjerdedel av arbeidstakerne svarer at de i svært liten grad har hatt innflytelse over endringene etter over ett år med pandemi.

Figur 8 I hvilken grad opplever du at du har hatt innflytelse på endringene? 2020 (n=379) og 2021 (n=873).



Vi spurte videre arbeidstakerne som fikk endret arbeidsoppgavene sine om hvorvidt reglene for endring hadde blitt fulgt (figur 9). I 2020 svarte majoriteten at reglene hadde blitt fulgt, men det var også en relativt stor andel som var usikre. I 2021 svarer 57 prosent av arbeidstakere at reglene har blitt fulgt. Disse utgjør fortsatt den største gruppen, men andelen er 9 prosentpoeng mindre enn i det første pandemiutvalget. Samtidig er andelen som oppgir at reglene ikke har blitt fulgt tilsvarende større. Det er fortsatt 30 prosent som svarer at de er usikre på om reglene er overholdt eller ikke. Utviklingen som kan tyde på at reglene for endring av arbeidsoppgave i mindre grad ble fulgt det påfølgende året etter nedstengningen, samsvarer med utviklingen vi fant når det gjelder endring i arbeidstid (jf. figur 6).

Figur 9 Har reglene for endringer i arbeidsoppgaver blitt fulgt? 2020 (n=381) og 2021 (n=880).

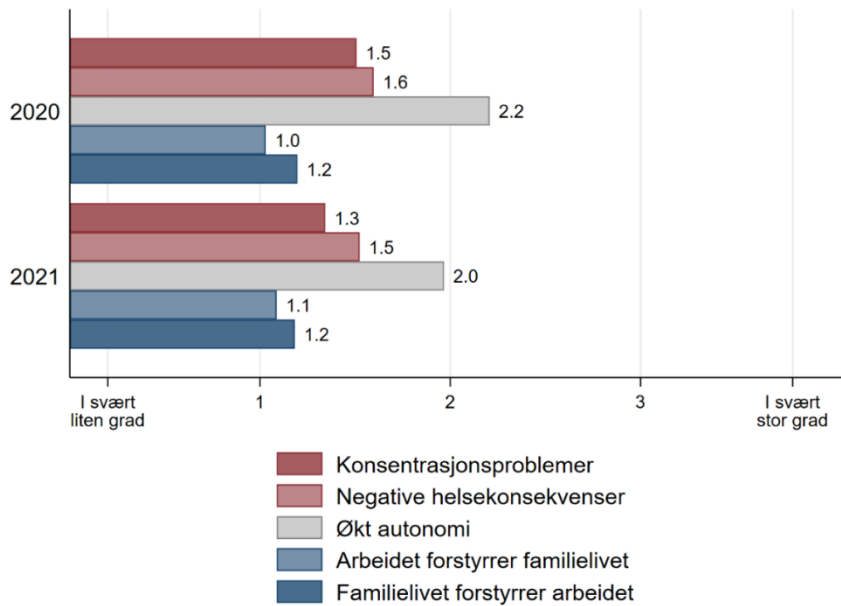


4.5 Endring av arbeidssted

Hjemmekontor har vært et sentralt virkemiddel for å unngå smittespredning på arbeidsplassene. I starten av pandemien oppga 59 prosent av arbeidstakerne at de hadde valgt eller blitt pålagt å jobbe hjemmefra. Andelen i den nyeste pandemiundersøkelsen er 54 prosent. I 2021 spurte vi også om arbeidstakerne hadde blitt nektet å jobbe hjemmefra under pandemien. Bare 10 prosent svarte bekreftende på dette spørsmålet.

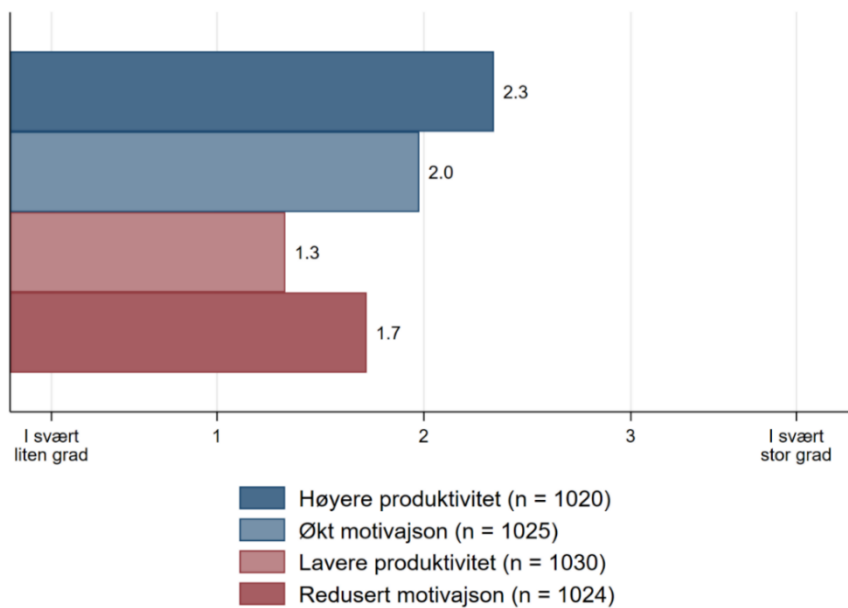
På spørsmål om hvilke konsekvenser hjemmekontor har hatt for folk, er gjennomsnittsskårene i 2020 og 2021 ganske like (figur 10). De eneste signifikante forskjellene vi finner er når det gjelder økt autonomi og konsentrasjonsproblemer. På begge områdene er gjennomsnittsskåren ca. 0,2 prosentpoeng lavere enn i starten av pandemien. Dette tyder på at arbeidstakere opplever noe mindre autonomi, men samtidig mindre konsentrasjonsproblemer etter over et år med pandemi.

Figur 10 Sammenlikning av gjennomsnittsskår for ulike konsekvenser av hjemmekontor. 2020 (n=678-682) og 2021 (n=902-1028).



I 2021 spurte vi i tillegg om hvordan hjemmekontor har påvirket arbeidstakernes opplevelse av produktivitet og motivasjon. Figur 11 viser at arbeidstakerne i større grad opplever hjemmekontor som positivt for produktivitet og motivasjon enn som negativt. Forskjellen er størst når det gjelder produktivitet. Gjennomsnittsskårene plasserer seg mellom svaralternativene «i liten grad» og «i noe grad», med unntak av høyere produktivitet som ligger mellom «i noe grad» og «i stor grad».

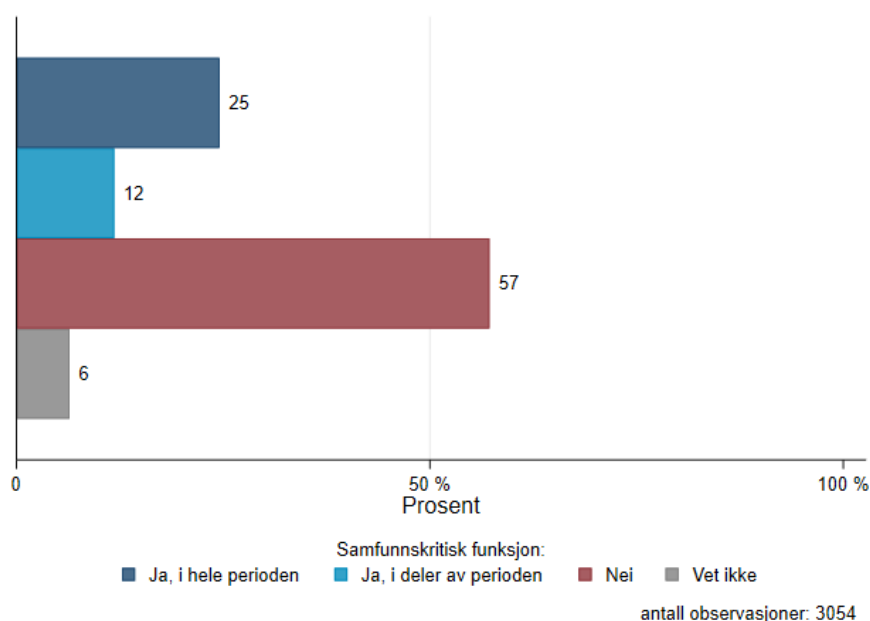
Figur 11 Gjennomsnittsskår for opplevelsen av produktivitet og motivasjon på hjemmekontor. 2021



4.6 Samfunnskritiske jobber

Samfunnskritiske funksjoner viser til «de funksjoner som er nødvendig for å ivareta befolkningens grunnleggende behov»⁴. Den opprinnelige listen over disse funksjonene ble under pandemien utvidet med funksjoner som var viktige for å håndtere koronautbruddet⁵. For arbeidstakere i samfunnskritiske funksjoner gjaldt det i enkelte perioder unntaksbestemmelser, som fritak fra innreisekarantene og mulighet for å ha barna i skole og barnehage når andre måtte ha dem hjemme. For å finne ut hvor mange som har jobbet i en samfunnskritisk funksjon under pandemien stilte vi følgende spørsmål: «Har arbeidet ditt falt inn under unntaksbestemmelsene for personer i samfunnskritiske funksjoner?». Svarfordelingen er fremstilt i figur 12.

Figur 12 Har arbeidet ditt falt inn under unntaksbestemmelsene for personer i samfunnskritiske funksjoner? 2021



Det er en fjerdedel av arbeidstakerne som oppgir at jobben deres ble definert som samfunnskritisk under hele pandemien. I tillegg svarer 12 prosent at de hadde en samfunnskritisk jobb i deler av perioden. Her finner vi både de som har byttet til/fra en samfunnskritisk jobb og arbeidstakere i jobber som bare hadde status som samfunnskritiske i enkelte perioder. 57 prosent svarer at arbeidet deres ikke regnes som samfunnskritisk, mens 6 prosent er usikre.

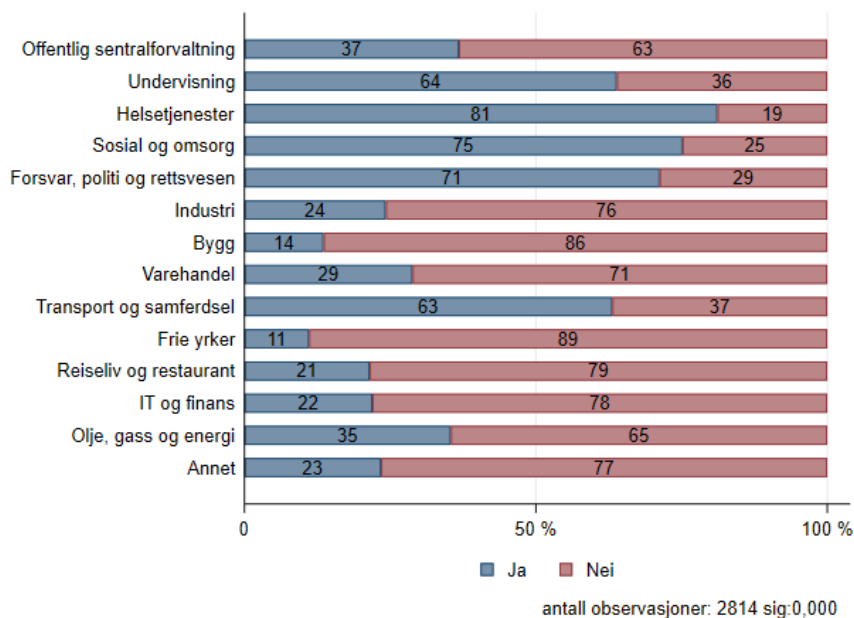
Andelen arbeidstakere som jobber i samfunnskritiske funksjoner varierer mellom de ulike bransjene (figur 13). Ikke så overraskende finner vi flest samfunnskritiske innenfor helsetjenestene (81 prosent). Andre bransjer med en overvekt av samfunnskritiske arbeidstakere er sosial og omsorg med 75 prosent og forsvar, politi og rettsvesen med 71 prosent. Også innen undervisning (64 prosent) og transport/samferdsel (63 prosent) svarer over halvparten av arbeidstakerne at de har en samfunnskritisk jobb. I den andre enden av skalaen finner vi «frie

⁴ Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap. (2016) Samfunnets kritiske funksjoner. DSB Rapport. https://www.dsb.no/globalassets/dokumenter/rapporter/kiks-2_januar.pdf

⁵ https://www.regjeringen.no/contentassets/8da70b8196a24296ae730eaf99056c1b/liste-over-kritiskesamfunnsfunksjoner_oppdateret.pdf.

yrker» (som omfatter ansatte innen kultur, idrett, media og forskning) hvor 11 prosent svarer at de jobber i en samfunnskritisk funksjon og byggebransjen hvor andelen er 14 prosent.

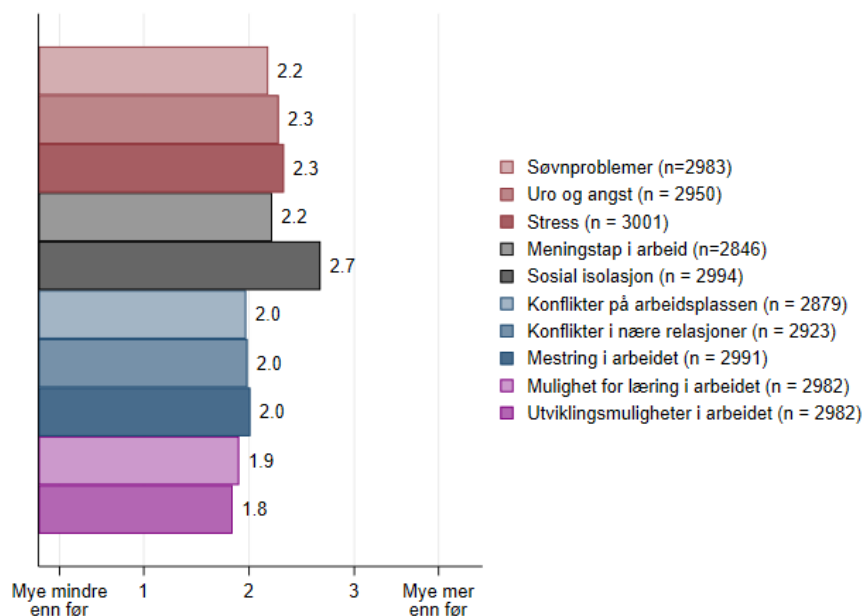
Figur 13 Samfunnskritiske funksjoner i lys av bransjetilhørighet. 2021



4.7 Endringer i psykososiale forhold på og utenfor arbeidsplassen

Det har vært mye snakk om de sosiale og psykologiske konsekvensene av pandemien, særlig i forbindelse med innføring eller oppheving av smittevernstiltak. Vi har derfor spurt arbeidstakerne om de har opplevd noen endringer i de psykososiale forholdene på og utenfor arbeidsplassen siden mars 2020. Svarskalaen går fra 0 «Mye mindre enn før», via 2 «Som før», til 4 «Mye mer enn før». Søylene i figur 14 viser gjennomsnittsskåren for hvert av de psykososiale forholdene vi spurt om.

Figur 14 Gjennomsnittsskår for psykososiale forhold. 2021



Figur 14 viser at det er følelsen av sosial isolasjon som har økt mest under pandemien. Dette er ikke så overraskende med tanke på alle smittevernstiltakene som gikk ut på å redusere sosial kontakt. Arbeidstakerne rapporterer videre at de noe oftere enn tidligere opplever stress, uro og angst, søvnproblemer og meningsstap i arbeidet. Konfliktnivået på arbeidsplassen og i nære relasjoner synes å være som før. Arbeidstakerne rapporterer heller ikke om endring når det gjelder mestring i arbeidet. De opplever imidlertid at mulighetene for læring og utvikling i arbeidet opptrer noe sjeldnere. Disse resultatene tyder på at pandemien har hatt en moderat innvirkning på de psykososiale forholdene. Det er likevel viktig å ta i betraktning at forholdene kan variere over og at svarene ble samlet inn på et tidspunkt da mange trodde at pandemien var over. Dette kan gi et for optimistisk bilde.

Det vil også finnes variasjoner mellom ulike arbeidstakergrupper. Sammenliknet med andre arbeidstakere, svarer flere av de yngste arbeidstakerne (under 30 år) at de mye oftere enn før har opplevd uro og angst, søvnproblemer og meningsstap i arbeidet. Samtidig er det også blant de yngste vi finner flest som oftere har opplevd mestring og mulighet for læring i arbeidet.

Vi har i tillegg undersøkt om det finnes forskjeller mellom arbeidstakere med og uten mulighet for hjemmekontor. Her fokuserer vi på noen utvalgte psykososiale forhold. Tabell 1 viser hvorvidt arbeidstakere på hjemmekontor har en høyere eller lavere gjennomsnittsskår enn de som ikke har jobbet hjemmefra. Analysen viser at arbeidstakere på hjemmekontor oftere opplever meningsstap i arbeidet og sosial isolasjon enn de som ikke har jobbet hjemmefra. Forskjellen er størst når det gjelder sosial isolasjon (0,113). Samtidig opplever arbeidstakerne på hjemmekontor sjeldnere stress og konflikt i nære relasjoner. Når det gjelder mestring, læringsmuligheter og utvikling i arbeidet, finner vi ingen signifikante forskjeller mellom de to gruppene.

Tabell 1 Bivariat regresjonsanalyse av utvalgte psykososiale forhold. Sammenlikning mellom arbeidstakere med og uten hjemmekontor.

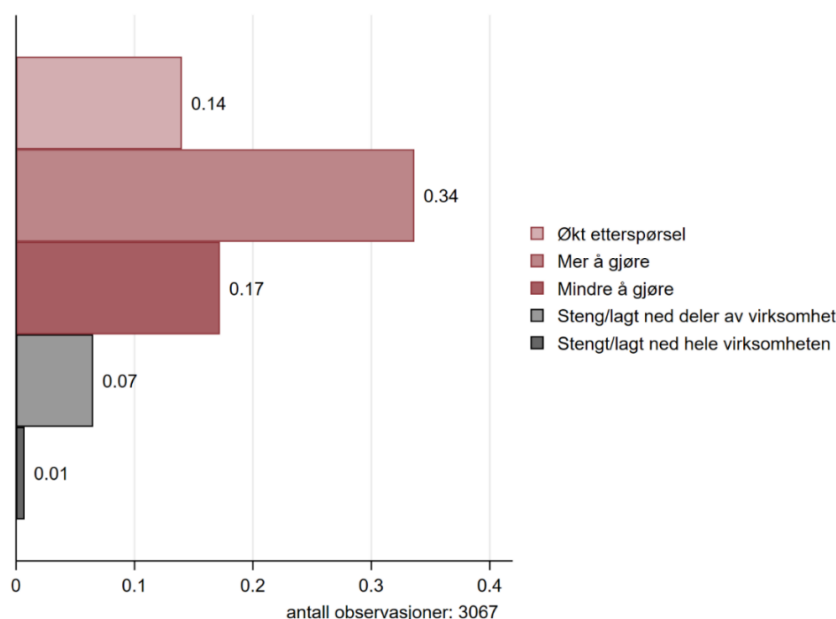
	Stress	Meningstap i arbeidet	Sosial isolasjon	Konflikter i nære relasjoner	Mestring i arbeidet	Læring i jobb	Utvikling i jobb
Hjemmekontor	-0,115*** (0,028)	0,066* (0,026)	0,133*** (0,029)	-0,056** (0,021)	-0,013 (0,022)	-0,009 (0,026)	-0,001 (0,026)
Konstant	2,347*** (0,021)	2,164*** (0,020)	2,585*** (0,021)	2,003*** (0,016)	2,019*** (0,016)	1,903*** (0,019)	1,838*** (0,019)
N	3001	2846	2994	2923	2991	2982	2982

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

5 Hvordan har pandemien påvirket virksomhetene?

Hvilke konsekvenser pandemien fikk for den enkelte arbeidstaker henger sammen med hvordan virksomheten deres ble påvirket. For å kartlegge konsekvensene på virksomhetsnivå stilte vi arbeidstakerne spørsmål om hvordan aktiviteten i virksomheten deres ble påvirket av pandemien. Figur 15 gir en oversikt over hvilke områder vi stilte spørsmål om, og andelen av utvalget som krysset av for hver av dem. Arbeidstakerne hadde mulighet til å krysse av på flere av alternativene. Det var også mulig å krysse av for at virksomhetens drift ikke ble påvirket av pandemien, noe som 38 prosent av utvalget gjorde (ikke vist). Spørsmålene ble stilt uavhengig av hverandre, og figur 15 viser andeler av hele utvalget, inkl. de som svarte at driften ikke ble påvirket. Andelene er oversatt til prosent i avsnittet under.

Figur 15 Har koronapandemien påvirket aktiviteten i din virksomhet på følgende måter? 2021



34 prosent av utvalget svarer at virksomheten de jobber i har fått mer å gjøre som følge av pandemien, mens 14 prosent svarer at etterspørselen har økt. Det er på den andre siden 17 prosent som oppgir at virksomheten deres fikk mindre å gjøre. Under 10 prosent svarer at virksomheten måtte legge ned hele eller deler av driften. Det er altså flere virksomheter som har fått det travlere under pandemien enn de som fikk redusert aktiviteten sin. Dette kan ses i sammenheng med at flere arbeidstakere oppga å ha jobbet flere timer enn normalt enn de som oppga å ha jobbet færre (jf. figur 3).

5.1 Organisering av arbeidet og arbeidsplassen

God kommunikasjon og klar oppgavefordeling er viktig for en god arbeidsflyt. Vi ba arbeidstakerne vurdere følgende syv påstander om organisering av arbeidet og arbeidsplassen:

- Det er helt klart hvem som har ansvar for hva (1)
- Det er helt klart hvem som skal utføre hvilke oppgaver (2)
- Arbeidskravene mine fastsettes i løpende dialog med nærmeste leder (3)

- Det er helt klart hvem som skal ta avgjørelser i ulike saker (4)
- Vi får den informasjonen vi trenger for å gjøre jobben (5)
- Vi får de ressursene vi trenger for å løse oppgavene (6)
- Bemanningen er høy nok til at jeg kan løse mine oppgaver på en god måte (7)

Svarene ble gitt på en fempunktsskala fra 0 «Helt uenig» til 4 «Helt enig». De samme påstandene inngår vanligvis i Medbestemmelsesbarometeret, og vi har derfor informasjon om organisering av arbeidet både før, etter og over ett år etter den første nedstengningen.

Tabell 2 viser en sammenlikning av gjennomsnittsskår mellom de tre utvalgene. Arbeidstakerne i det første pandemiutvalget skårer signifikant høyere på påstandene 1-2 og 5-7 sammenliknet med utvalget innhentet i mars 2020. Dette er beskrevet nærmere i notatet «Arbeidsliv i en krevende tid»⁶. Det er ingen signifikante forskjeller mellom utvalget fra mars 2020 og utvalget fra 2021. Dette kan tyde på at organiseringen av arbeidet og arbeidsplassen nærmer seg slik den var før pandemien.

Tabell 2 Regresjonsanalyser av påstander knyttet til organisering av arbeidet. Sammenlikning av utvalg innhentet før nedstigningen, like etter og sommeren 2021.

	1	2	3	4	5	6	7
2021	-0,041 (0,029)	0,017 (0,027)	-0,033 (0,031)	-0,037 (0,028)	0,047 (0,028)	0,056 (0,031)	0,013 (0,034)
April 2020	0,083* (0,037)	0,079* (0,037)	0,065 (0,042)	0,033 (0,037)	0,160*** (0,037)	0,246*** (0,041)	0,348*** (0,044)
Mars 2020	2,780*** (0,019)	2,813*** (0,017)	2,723*** (0,021)	2,764*** (0,019)	2,727*** (0,019)	2,372*** (0,021)	2,359*** (0,022)
N	7535	7455	7441	7499	7571	7556	7560

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Organisering av arbeidet og arbeidsplassen varierer også mellom ulike arbeidstakergrupper innad i 2021-utvalget. Tabell 3 viser forskjellene mellom arbeidstakere som jobber i samfunnskritiske funksjoner og de som ikke gjør det. Arbeidstakere i samfunnskritiske funksjoner skiller seg signifikant fra andre på tre områder, etter at vi har kontrollert for endring i arbeidstid. Sammenliknet med andre arbeidstakere opplever de i mindre grad at arbeidskravene fastsettes i løpende dialog med nærmeste leder. De er dessuten mindre enige i at de får de nødvendige ressursene for å løse arbeidsoppgavene. Det siste området de skårer lavere på er at bemanningen er høy nok til at de kan utføre jobben sin på en god måte. Dette kan tyde på at virksomheter med arbeidstakere i samfunnskritiske funksjoner har vært mer presset på ressurser og bemanning under pandemien. Særlig innenfor undervisning opplever ansatte at bemanningen og resursene ikke har strukket til.

Tabell 3 viser videre at arbeidstakere som har jobbet flere timer skårer signifikant lavere enn de som har jobbet normalt på samtlige av påstandene. Sammenhengen består, selv etter at vi har kontrollert for om de har en samfunnskritisk jobb eller ikke. Dette kan skyldes at det blir vanskeligere å organisere arbeidet når det er travelt.

⁶ Drange, I., Falkum, E., Wathne, Ch. T. (2020). Arbeidsliv i en krevende tid: Medbestemmelse og medvirkning under koronapandemiens første fase. AFI FOU-Resultat 2020-08. <http://hdl.handle.net/20.500.12199/6454>

Tabell 3 Regresjonsanalyse av spørsmål knyttet til organisering av arbeidet sett i lys av om man jobber i en samfunnskritisk funksjon og endring i arbeidstid

	1	2	3	4	5	6	7
Samfunnskritisk	0,020 (0,041)	0,045 (0,038)	-0,127** (0,045)	0,002 (0,040)	-0,014 (0,039)	-0,199*** (0,044)	-0,249*** (0,047)
Endring i arbeidstid (ref. normal)							
Mindre timer enn normalt	-0,020 (0,070)	0,002 (0,065)	-0,042 (0,077)	0,021 (0,068)	-0,005 (0,067)	0,028 (0,076)	-0,036 (0,081)
Flere timer enn normalt	-0,140** (0,049)	-0,185*** (0,046)	-0,091 (0,054)	-0,120* (0,048)	-0,118* (0,047)	-0,270*** (0,053)	-0,437*** (0,057)
Konstant	2,810*** (0,028)	2,894*** (0,026)	2,794*** (0,031)	2,801*** (0,027)	2,843*** (0,027)	2,589*** (0,030)	2,611*** (0,032)
N	2793	2796	2759	2782	2804	2806	2800

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

5.2 Jobbsikkerhet og sikkerhet på arbeidsplassen under pandemien

Smittespredning på arbeidsplasser og arbeidsledighet har fått økt aktualitet under pandemien. For å måle opplevelsen av jobbsikkerhet og sikkerhet på arbeidsplassen, fremsatte vi følgende påstander:

- HMS: Sikkerheten mot skader og sykdom er høy på min arbeidsplass
- Bekymring: Jeg er bekymret for å miste jobben
- God økonomi: Virksomheten har god økonomi

Svarskaalen går fra 0 «Helt uenig» til 4 «Helt enig».

Tabell 4 viser forskjellene i gjennomsnittlig svar for ansatte i virksomheter som ble påvirket av pandemien og de som ikke ble det. Med påvirkning sikter vi til både negative og positive konsekvenser (se figur 15). For å konstruere variabelen «påvirket av pandemien» har vi gitt de som svarte «driften ble ikke påvirket» verdi 0 og resten av utvalget verdi 1. HMS, jobbsikkerhet og økonomi kan variere på tvers av bransjer, og vi har derfor valgt å kontrollere for bransje. Ansatte i virksomheter som ble påvirket av pandemien skårer signifikant lavere når det gjelder HMS og god økonomi. Den største forskjellen mellom dem og de andre er likevel hvor bekymret de er for å miste jobben. På dette området er gjennomsnittskåren 0,257 poeng høyere for ansatte i virksomheter som ble påvirket av pandemien.

Tabell 4 Regresjonsanalyse av HMS, bekymring for jobbtap og virksomhetens økonomi i lys av pandemiens påvirkning på virksomhetens drift. Kontrollert for bransjeforskjeller

	HMS		Bekymret		God økonomi	
Påvirket av pandemien	-0,111*	(0,045)	0,257***	(0,052)	-0,162**	(0,051)
Bransje (ref. offentlig sentralforvaltning)						
Undervisning	-0,561***	(0,093)	0,112	(0,091)	-0,723***	(0,109)
Helsetjenester	-0,490***	(0,098)	0,042	(0,094)	-0,501***	(0,116)
Sosial og omsorg	-0,519***	(0,123)	0,193	(0,133)	-0,666***	(0,162)
Forsvar, politi og rettsvesen	-0,154	(0,180)	0,095	(0,162)	-0,358	(0,189)
Industri	-0,029	(0,095)	0,499***	(0,113)	0,431***	(0,112)
Bygg	0,019	(0,105)	0,289*	(0,120)	0,393***	(0,116)
Varehandel	-0,190*	(0,096)	0,550***	(0,121)	0,388***	(0,107)
Transport og samferdsel	-0,206	(0,110)	0,454***	(0,111)	0,118	(0,132)
Frie yrker	-0,019	(0,104)	0,345**	(0,122)	0,154	(0,120)
Reiseliv og restaurant	-0,422*	(0,169)	1,020***	(0,205)	-0,170	(0,179)
IT og finans	0,273**	(0,084)	0,259**	(0,100)	0,640***	(0,100)
Olje, gass og energi	0,156	(0,100)	0,456***	(0,133)	0,220	(0,126)
Annet	-0,198	(0,102)	0,395***	(0,112)	0,279*	(0,108)
Konstant	3,180***	(0,063)	0,532***	(0,064)	2,783***	(0,084)
N	2901		2941		2819	
R ² (forklart varians)	0,064		0,045		0,138	

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

6 Partssamarbeid og tillit under pandemien

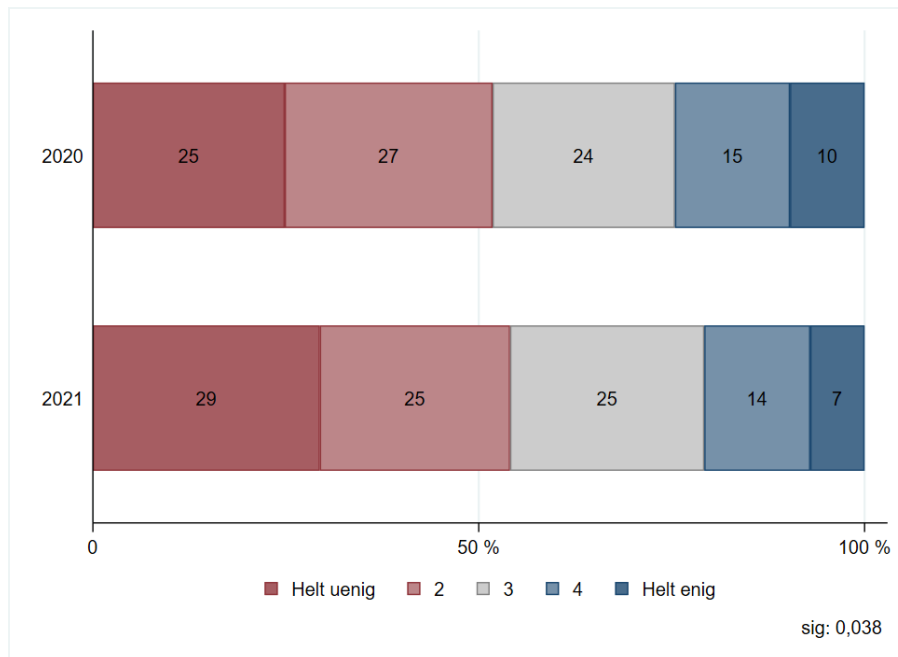
Tillit mellom ulike aktører og et godt samarbeid mellom partene på virksomhetsnivå er viktig, kanskje spesielt under en pandemi. Det forrige notatet, «Arbeidsliv i en krevende tid», viste at oppslutningen rundt de tillitsvalgte rolle og tilliten til ledelsen gikk opp da Norge stengte ned. Hvordan har det gått med partssamarbeidet og tillitsrelasjonene mellom ulike aktører siden den forrige pandemiundersøkelsen?

6.1 Partsamarbeid i krisetider

Det kan være utfordrende å samarbeide og enes om gode løsninger når beslutninger må fattes raskt og omstendighetene er i stadig endring. Både like etter nedstengningen og i 2021 stilte vi arbeidstakerne spørsmål om rollen til ledelsen og tillitsvalgte under pandemien. Har arbeidstakeres holdninger rundt dette endret seg fra starten av pandemien til over ett år etter nedstengningen?

Det første spørsmålet var om arbeidstakerne synes det er greit at beslutninger tas uten å være tatt opp med de tillitsvalgte. I Figur 16 har vi bare inkludert svar fra arbeidstakere som har bekreftet at ordningen med tillitsvalgte er etablert i virksomheten deres.

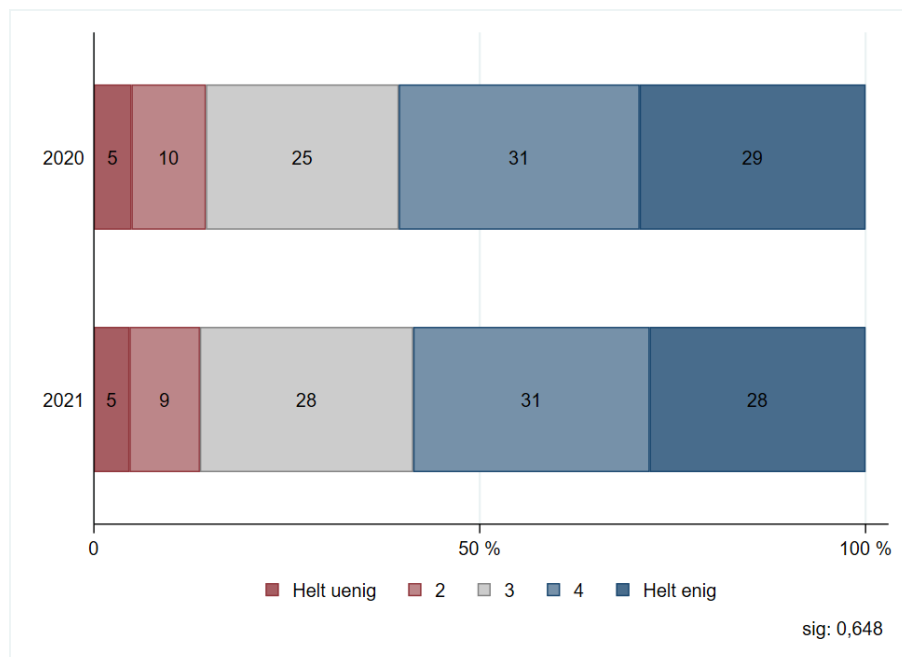
Figur 16 Er det greit at beslutninger tas uten å ha vært tatt opp med de tillitsvalgte? Bare svar fra de som har tillitsvalgte i virksomheten. 2020 (n=1117) og 2021 (n=2861).



Figur 16 viser en signifikant endring i svarfordelingen fra 2020 til 2021. Andelen som svarer «helt uenig» har i løpet av pandemis første år gått opp fra 25 til 29 prosent. Samtidig har andelen som svarer «helt enig» gått ned fra 10 til 7 prosent. Dette tyder på at arbeidstakere har blitt noe mer skeptiske til å utelate tillitsvalgte i beslutningsprosesser. Forskjellene er imidlertid små og bør ikke tillegges alt for stor vekt.

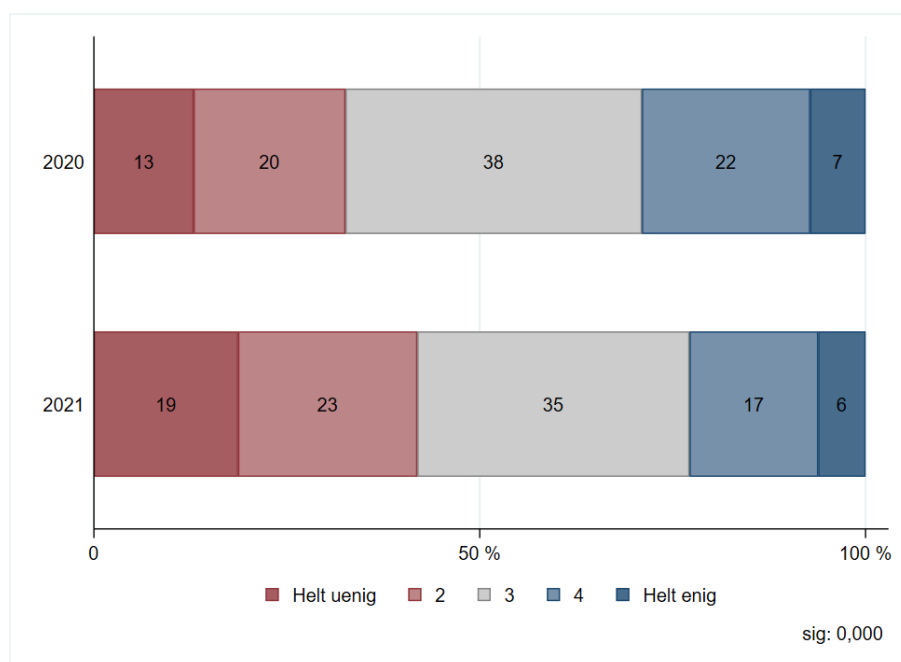
Figur 17 viser ingen signifikant endring for spørsmålet om de tillitsvalgte har spilt en viktigere rolle enn ellers. Vi har bare inkludert svar fra arbeidstakere med tillitsvalgte i virksomheten. I likhet med i 2020 svarer majoriteten (ca. 60 prosent) av arbeidstakerne at de er helt enige eller enige i at de tillitsvalgtes rolle har blitt viktigere under pandemien. Både i 2020 og i 2021 er det bare 5 prosent som svarer at de er helt uenige. De tillitsvalgtes rolle betraktes altså verken som mer eller mindre viktig siden starten av pandemien.

Figur 17 Spiller tillitsvalgte en viktigere rolle enn ellers? Bare svar fra de som har tillitsvalgte i virksomheten. 2020 (n=1071) og 2021 (n=2765).



Like etter nedstengningen var utvalget nokså delt på spørsmålet om å gi ledelsen mer makt (figur 18). Den gangen svarte 33 prosent at de var helt eller delvis uenige, mens 29 prosent svarte at de var helt eller delvis enige. De tilsvarende andelene i 2021 er 42 og 23 prosent. Dette tyder på at arbeidstakerne gjennom pandemien har blitt mer skeptiske til å gi ledelsen økt beslutningsmakt. Forskyvningen i svarfordelingen kan ses i sammenheng med den økte skepsisen mot å utelate tillitsvalgte i beslutningsprosesser (jf. figur 16).

Figur 18 Bør ledelsen få mer makt til å treffe beslutninger? Svar fra hele utvalget. 2020 (n=1126) og 2021 (n=2869)



Vi har videre undersøkt forskjeller innad i utvalget fra 2021 mellom ansatte i virksomheter som fikk påvirket sin aktivitet av pandemien og de som ikke fikk det⁷. Spørsmålene er gjengitt under:

- Er det greit at beslutninger tas uten å ha vært tatt opp med de tillitsvalgte? (1)
- Spiller tillitsvalgte en viktigere rolle enn ellers? (2)
- Bør ledelsen få mer makt til å treffe beslutninger? (3)

I samsvar med figurene over inkluderer de to første analysene bare svarene fra ansatte i virksomheter med tillitsvalgte, mens den tredje er gjort på hele utvalget. Det kontrolleres for bransjeforskjeller i alle analysene.

Tabell 5 viser ingen signifikant forskjell i gjennomsnittlig svar når det gjelder å utelate tillitsvalgte i beslutningsprosesser. På spørsmålet om de tillitsvalgtes rolle, skårer derimot ansatte i virksomheter som ble påvirket av pandemien, signifikant høyere (0,191) enn ansatte i virksomheter som ikke ble påvirket. Det samme gjelder spørsmålet om å gi ledelsen mer makt (0,148). De som ble mest påvirket av pandemien er altså mer villig til å gi ledelsen økt beslutningsmakt. Samtidig er oppslutningen deres rundt at de tillitsvalgte har spilt en viktigere rolle under pandemien større enn blant ansatte i virksomheter som ikke ble påvirket. Det er mulig å se disse resultatene i sammenheng med utviklingen over tid på de samme områdene. Samlet sett kan det virke som at arbeidstakere er mer villige til å gi ledelsen økt makt, og i større grad ser viktigheten av de tillitsvalgtes rolle når pandemiens grep er strammest. Analysene tyder på at dette gjelder både på virksomhetsnivå og i arbeidslivet generelt.

⁷ Se mer om konstruksjon av dette målet på s. 24.

Tabell 5 Regresjonsanalyse av holdninger til tillitsvalgte og ledelsens rolle under pandemien. Sammenlikning av virksomheter som ble påvirket av pandemien og ikke og på tvers av bransjer.

	1		2		3	
Påvirket av pandemien	0,066	(0,056)	0,191***	(0,052)	0,148**	(0,048)
Bransje (ref. offentlig sentralforvaltning)						
Undervisning	-0,306**	(0,100)	0,251**	(0,085)	-0,181	(0,098)
Helsetjenester	-0,167	(0,112)	0,160	(0,099)	-0,139	(0,097)
Sosial og omsorg	-0,041	(0,144)	-0,178	(0,140)	0,017	(0,133)
Forsvar, politi og rettsvesen	-0,076	(0,147)	-0,096	(0,152)	-0,015	(0,153)
Industri	0,047	(0,119)	-0,188	(0,100)	-0,056	(0,104)
Bygg	0,039	(0,137)	-0,069	(0,110)	0,095	(0,115)
Varehandel	0,112	(0,147)	-0,323*	(0,134)	0,109	(0,108)
Transport og samferdsel	-0,319*	(0,132)	0,167	(0,115)	-0,243*	(0,122)
Frie yrker	-0,416***	(0,122)	0,137	(0,117)	-0,253*	(0,116)
Reiseliv og restaurant	-0,334	(0,196)	0,153	(0,164)	-0,175	(0,162)
IT og finans	0,291*	(0,117)	-0,146	(0,108)	0,207*	(0,100)
Olje, gass og energi	-0,203	(0,132)	0,186	(0,119)	-0,111	(0,129)
Annet	-0,174	(0,129)	-0,028	(0,126)	0,112	(0,108)
Konstant	1,425***	(0,075)	2,605***	(0,063)	1,631***	(0,070)
N	2325		2265		2823	
R ²	0,026		0,032		0,019	

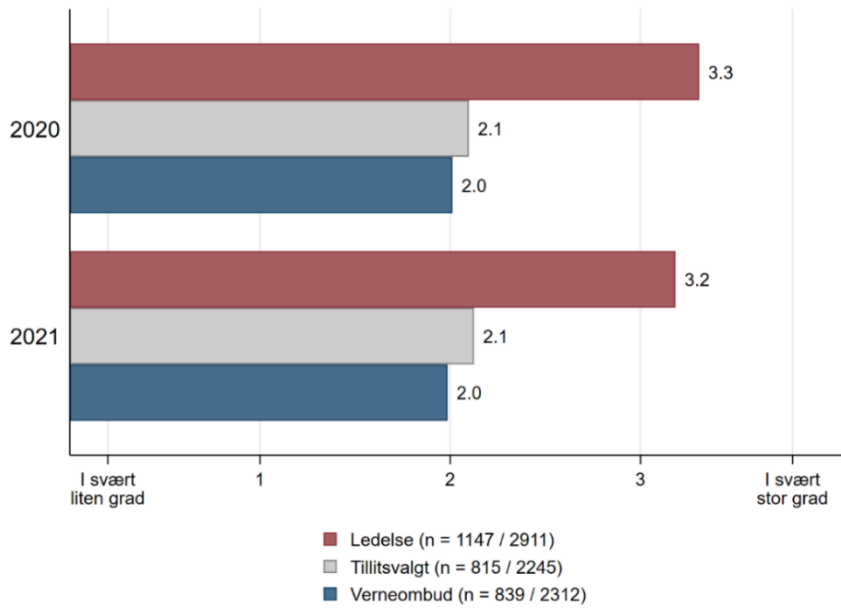
* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

6.2 Hvem har fått økt innflytelse under pandemien?

Både i den første og den andre pandemiundersøkelsen stilte vi arbeidstakerne spørsmål om ledelsens, tillitsvalgtes og verneombuds innflytelse under pandemien. Når det gjelder spørsmålene om tillitsvalgte og verneombud har vi bare tatt med svarene fra ansatte i virksomheter hvor disse ordningene er etablert.

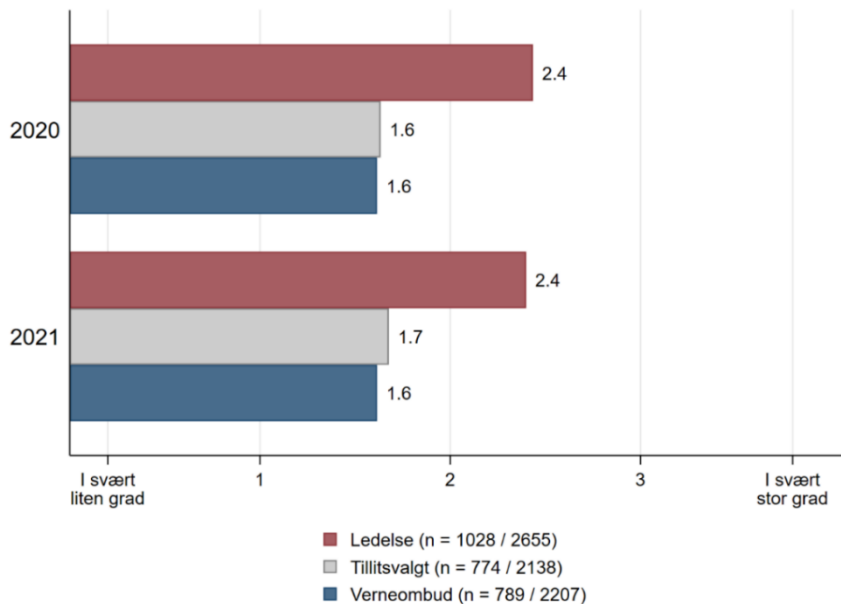
Figur 19 viser at både arbeidstakerne i det første og det andre pandemiutvalget vurderer det dithen at det er ledelsen som har hatt mest makt til å påvirke beslutninger under pandemien. Gjennomsnittsskåren for ledelsen har gått ned fra 3,3 i starten av pandemien til 3,2 i 2021. Endringen er statistisk signifikant, men ikke særlig stor. Gjennomsnittsskårene for tillitsvalgte og verneombud ligger på henholdsvis 2,1 og 2,0 i begge utvalgene.

Figur 19 I hvilken grad opplever du at følgende aktører er med på å påvirke beslutninger på din arbeidsplass i forbindelse med koronapandemien? Sammenlikning av gjennomsnittsskåre i 2020 og 2021.



Også på spørsmålene om i hvilke grad de ulike aktørene har fått økt myndighet under pandemien, finner vi at det er ledelsen som har den høyeste gjennomsnittsskåren, sammenliknet med tillitsvalgte og verneombud. Figur 20 viser ingen endringer i gjennomsnittsskårene fra starten av pandemien til 2021.

Figur 20 Opplever du at følgende aktører på din arbeidsplass har fått økt myndighet som en følge av koronapandemien? Sammenlikning av gjennomsnittsskåre i 2020 og 2021.



6.3 Tillit til de tillitsvalgte

Det at de ansatte stoler på sine tillitsvalgte er viktig for et velfungerende bedriftsdemokrati. Både i undersøkelsen før pandemien, like etter nedstengningen og i 2021 spurte vi arbeidstakere om i hvilken grad det stemmer at:

- Tillitsvalgte gjør en god jobb med å representere de ansattes interesser (1)
- Tillitsvalgte er en kritisk stemme overfor ledelsen (2)
- Tillitsvalgte er for ofte enige med ledelsen (3)
- Tillitsvalgte kan begrunne avgjørelser som er tatt (4)
- Tillitsvalgte sørger for å holde de ansatte informert om relevante prosesser i virksomheten (5)

Svarene ble oppgitt på en skala fra 0 «stemmer dårlig» til 4 «stemmer godt». Tabell 6 inkluderer bare svar fra ansatte i virksomheter med tillitsvalgte.

Tabell 6 viser forskjellene i gjennomsnittlig svar mellom de tre undersøkelsene. Den eneste signifikante forskjellen mellom utvalget fra mars og april 2020, er at det første pandemiutvalget opplevde at de tillitsvalgte i mindre grad informerte dem om relevante prosesser i virksomheten. Sammenlikningen av utvalget fra 2021 med utvalget fra mars 2020 viser signifikante forskjeller på to områder. Gjennomsnittsskåren for spørsmålet om de tillitsvalgtes evne til å begrunne avgjørelser har økt med ca. 0,074 poeng fra før pandemien til 2021. Vi finner også en økning i gjennomsnittlig svar på spørsmålet om de tillitsvalgte gjør en god jobb med å representere de ansatte (0,086). Dette kan tyde på at arbeidstakere er blitt mer fornøyd med sine tillitsvalgte i løpet av pandemien. Det kan også være at de tillitsvalgte generelt sett har blitt mer synlige under pandemien.

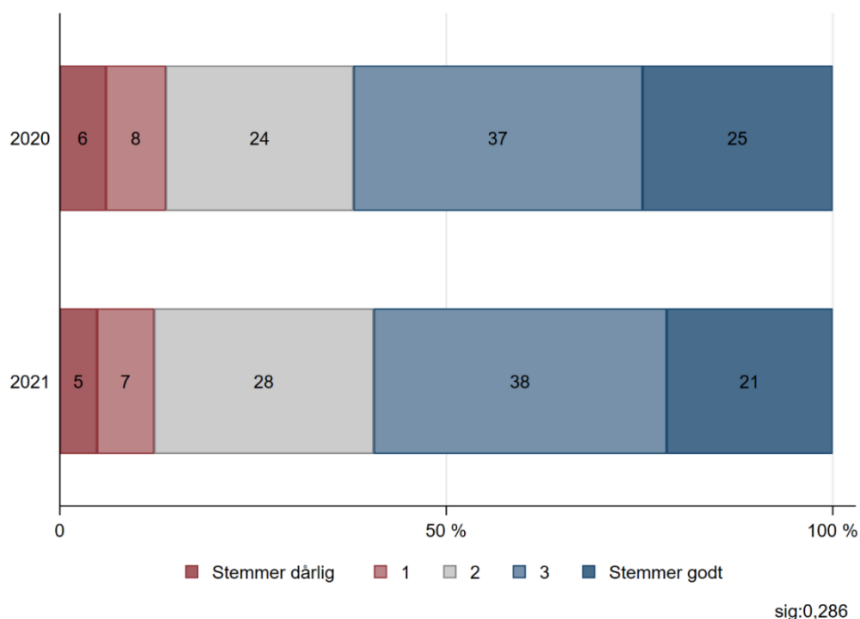
Tabell 6 Bivariat regresjonsanalyse av tillit til tillitsvalgte. Sammenlikning mellom Medbestemmelsesbarometeret 2020, Pandemiundersøkelsen 2020 og Pandemiundersøkelsen 2021.

	1	2	3	4	5
2021	0,086* (0,036)	-0,019 (0,037)	0,057 (0,036)	0,074* (0,035)	-0,057 (0,038)
April 2020	0,070 (0,053)	-0,096 (0,054)	-0,004 (0,050)	0,090 (0,050)	-0,209*** (0,057)
Mars 2020	2,636*** (0,024)	2,543*** (0,025)	2,104*** (0,024)	2,494*** (0,023)	2,382*** (0,025)
N	5343	5272	4966	4941	5360

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

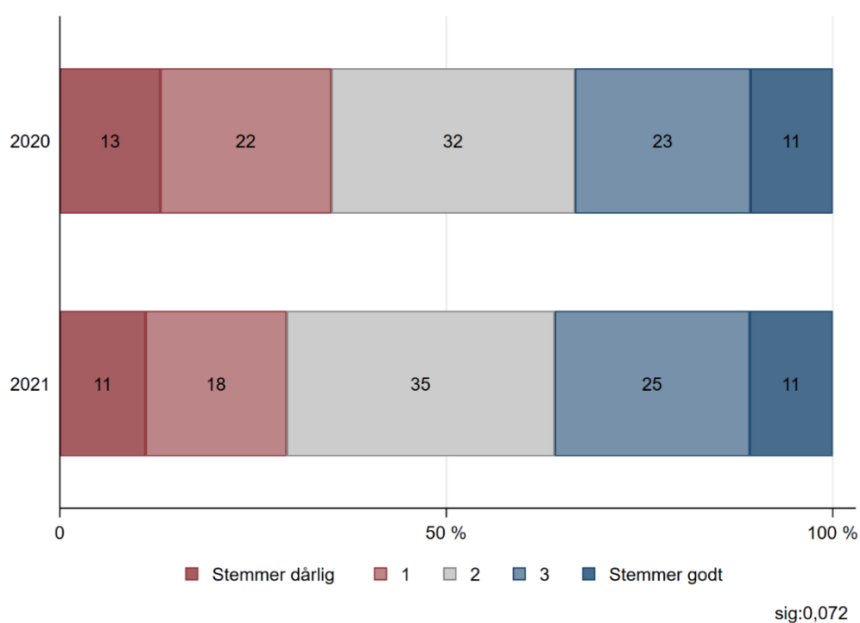
I de to pandemiundersøkelsene stilte vi i tillegg spørsmål om de tillitsvalgte samarbeider godt med ledelsen for å ivareta de ansatte og virksomheten. I figur 21 har vi bare inkludert svarene fra ansatte med tillitsvalgte i virksomheten. Vi finner ingen signifikant forskjell i svarfordelingen mellom det første og det andre pandemiutvalget. Majoriteten (ca. 60 prosent) svarer at de opplever samarbeidet mellom tillitsvalgte og ledelsen som godt.

Figur 21 I hvilken grad stemmer det at tillitsvalgte samarbeider godt med ledelsen for å ivareta ansatte og virksomheten? Bare svar fra ansatte i virksomheter med tillitsvalgte. 2020 (n=847) og 2021 (n=2431).



Vi stilte også spørsmål om hvorvidt det har vært vanskelig å håndtere uenigheter i krisetider. Figur 22 viser svarfordelingen for hele utvalget. Heller ikke her er det noen signifikant forskjell i svarene fra det første og det andre pandemiutvalget. Ca. 35 prosent av utvalgene mener at pandemien har gjort det vanskeligere å komme til enighet, mens ca. 30 prosent mener at denne beskrivelsen stemmer dårlig.

Figur 22 I hvilken grad stemmer det at det er vanskelig å håndtere uenighet i krisetider? Hele utvalget. 2021



6.4 Tillit til ledelsen

Et av spørsmålene som avslutningsvis ble stilt i notatet «Arbeidsliv i en krevde tid» var om tilliten til ledelsen ville være like høy når arbeidstakerne fikk mer erfaring med pandemisituasjonen. Vi vil først sammenlikne gjennomsnittlig nivå for vertikal tillit, rettferdig organisasjon og leders faglighet før pandemi, etter nedstengningen og over ett år etter. Deretter ser vi nærmere på de ansattes tillit til ledelsen på mer spesifikke områder tilknyttet pandemihåndteringen.

Vi bruker tre etablerte mål for å si noe om de ansattes tillit til ledelsen⁸. «Vertikal tillit» viser til hvorvidt de ansatte kan stole på ledelsen, men også hvorvidt ledelsen kan stole på de ansatte. De to neste målene handler om i hvilken grad de ansatte opplever å jobbe i en rettferdig organisasjon og om de stoler på sin leders faglige dyktighet.

Tabell 7 viser at den vertikale tilliten, opplevelsen av å arbeide i en rettferdig organisasjon og tilliten til leders faglighet økte etter den første nedstengningen. I 2021 er fortsatt det gjennomsnittlige nivået for vertikal tillit og rettferdig organisasjon høyere enn før nedstengningen. De har imidlertid falt noe siden starten av pandemien. Det er ingen signifikant forskjell mellom det gjennomsnittlige nivået for leders faglighet før pandemien og i 2021. Samlet sett tyder dette på at tillitsrelasjonene i virksomhetene nå nærmer seg det nivået de var på før pandemien.

Tabell 7 Bivariat regresjonsanalyse av gjennomsnittlig verdi for ansattes vurdering av vertikal tillit, rettferdig organisasjon og leders faglighet. Sammenlikning av Medbestemmelsesbarometeret 2020, Pandemiundersøkelsen 2020 og Pandemiundersøkelsen 2021.

	Vertikal tillit	Rettferdig organisasjon	Leders faglighet
2021	0,126*** (0,021)	0,059* (0,023)	0,029 (0,043)
April 2020	0,444*** (0,028)	0,264*** (0,031)	0,239*** (0,057)
Mars 2020	2,558*** (0,015)	2,327*** (0,016)	4,211*** (0,030)
N	7509	7494	7412

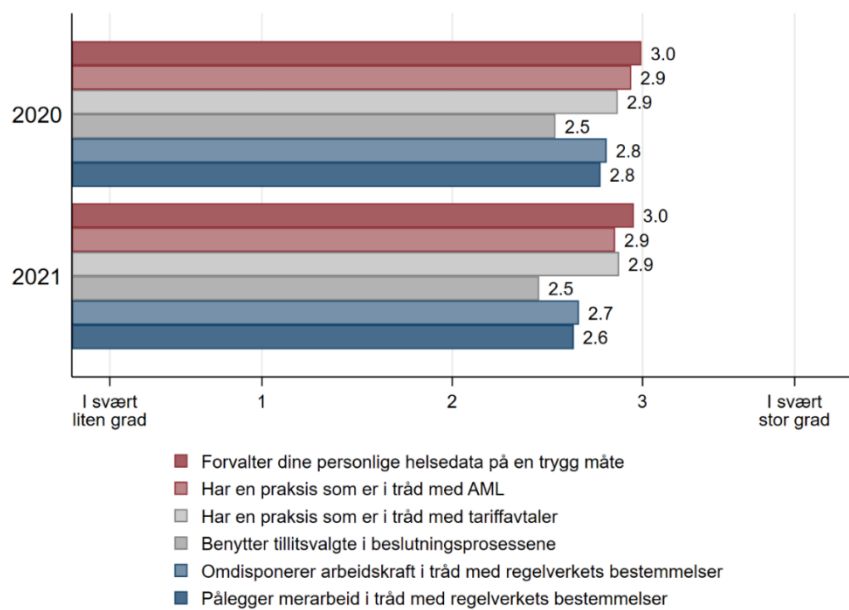
* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Figur 23 viser gjennomsnittskårene for de ansattes tillit til ledelsen på spesifikke områder tilknyttet pandemihåndteringen i 2020 og i 2021. Gjennomsnittskårene har forholdt seg uendret på to områder. Det første er ledelsens forvaltning av helsedata og det andre er at praksisen er i tråd med tariffavtalene. På de andre områdene er gjennomsnittskårene 0,1 poeng lavere i 2021-utvalget. Mer erfaring med pandemisituasjonen kan ha bidratt til å svekke tilliten, men vi finner ingen drastiske endringer.

⁸ Se vedlegg for mer informasjon om hvilke spørsmål som inngår i målene og hvor de er hentet fra.

Ett år med pandemi – slitasje på arbeidslivsrelasjonene?

Figur 23 Gjennomsnittlig skår på ansattes vurdering av tillit til ledelsen. Sammenlikning av utvalget fra 2020 (n=1051-1154) og 2021 (n=2764-2951).



7 Avslutning

Dette notatet har følgende hovedfunn:

- Andelen arbeidstakere som har fått mer å gjøre er større en andelen som har fått mindre å gjøre. Dette er motsatt av hva vi fant i starten av pandemien.
- Arbeidstakeres kunnskap om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene har holdt seg stabil, men de føler i mindre grad at reglene for endring blir fulgt sammenliknet med i starten av pandemien.
- Arbeidstakere som har fått endret arbeidsoppgavene sine opplever mindre innflytelse over endringene og oftere at reglene for endring ikke blir fulgt.
- Arbeidstakere føler seg oftere sosialt isolert enn tidligere.
- Arbeidstakere er mer fornøyd med de tillitsvalgtes evne til å begrunne avgjørelser og representere deres interesser enn før pandemien.
- Vertikal tillit og opplevelsen av å arbeide i en rettferdig organisasjon har gått noe tilbake, men ligger fortsatt på et høyere nivå enn før pandemien.
- Tilliten til ledelsen på spesifikke pandemirelaterte områder har gått noe tilbake siden starten av pandemien.

Notatet viser endringene i norsk arbeidsliv fra starten av pandemien til over ett år etter den første nedstengningen. Når det gjelder endringer i den individuelle arbeidssituasjonen, ser bildet ganske likt ut som i starten av pandemien. Unntaket er endring i arbeidstid. Det at flere arbeidstakere har jobbet flere timer og færre har hatt redusert arbeidstid, stemmer godt overens med svarene på spørsmålet om hvilke konsekvenser pandemien har hatt på virksomhetsnivå. De positive konsekvensene vi fant etter nedstengningen for organisering av arbeid og arbeidsplassen ser ut til å ha avtatt, og gjennomsnittskårene er nå tilbake til slik de var før pandemien. Oppslutningen om de tillitsvalgtes rolle og tilliten til dem har holdt seg på samme nivå gjennom pandemien, mens tilliten til ledelsen har gått noe ned. Den ligger imidlertid fortsatt på et høyere nivå enn før pandemien, så her kan vi nok heller snakke om en normalisering av situasjonen heller enn en slitasje på relasjonene.

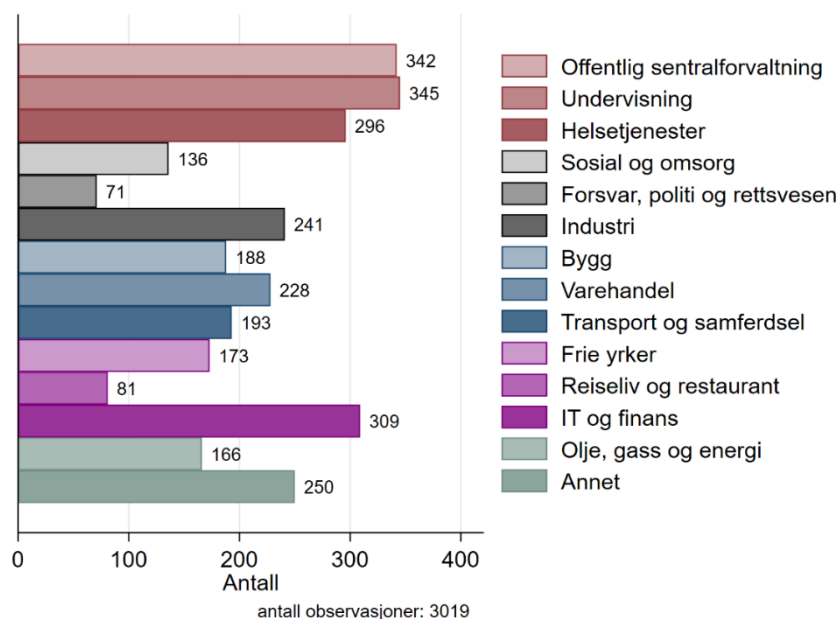
Alt i alt kan vi konkludere med at vi foreløpig finner få tegn til slitasje på arbeidslivsrelasjonene. Siden vi i hovedsak har sett på gjennomsnittstall og bivariate sammenhenger kan det imidlertid hende at variasjoner mellom grupper ikke har blitt plukket opp. Det må også nevnes at pandemien ikke var over da vi samlet inn dataene til Pandemiundersøkelsen 2021, og man kan ikke se bort ifra at pandemien vil kunne medføre senskader for arbeidstakere og arbeidslivsrelasjonene i flere år fremover.

8 Vedlegg

Deskriptive data

Figur 24 viser frekvensfordelingen på bransjekategoriene i Pandemiundersøkelsen 2021. Vi mangler informasjon om bransjetilhørighet for 48 av respondentene i utvalget.

Figur 24 Bransjetilhørighet i utvalget. 2021



Vertikal tillit

Skalaen for vertikal tillit er hentet fra COPSOC III (Copenhagen Psychosocial Questionnaire). Undersøkelsen er utviklet ved det danske arbeidsmiljøinstituttet og benyttes blant annet for å måle psykososiale forhold på arbeidsplassen. Undersøkelsen har en generell innretning, og er utviklet for å måle organisatoriske forhold på tvers av bransjer og sektorer, og i små og store virksomheter. Det finnes foreløpig ingen norsk utgave av COPSOC III så spørsmålene er oversatt fra engelsk til norsk av oss.

Skalaen for vertikal tillit, dvs. tillit mellom ledelse og ansatte, består av følgende fire spørsmål:

I hvilken grad:

- Stoler ledelsen på at de ansatte gjør en god jobb?
- Kan de ansatte stole på informasjonen som kommer fra ledelsen?
- Holder ledelsen tilbake viktig informasjon fra de ansatte? (snudd)
- Er de ansatte komfortable med å uttrykke sine synspunkter og følelser?

Svarene gis på en fem-punkts Likert-skala: (1) i svært stor grad, (2) i stor grad, (3) noe, (4) i liten grad (5) i svært liten grad.

Vi har kombinert de fire spørsmålene til en skala som måler grad av vertikal tillit i organisasjonen. Vi har omdefinert poengene på svarkategorien, slik at verdien 0 viser til laveste grad av tillit og verdien 4 viser til høyeste grad av tillit. Vi har dernest brukket skalaen opp i fem like store kategorier (0.8 poeng i hver kategori) for å kunne framstille resultatene langs en akse tilsvarende svaralternativene.

Tillit til leders faglighet

Skalaen for tillit til leders faglighet er hentet fra Gillespies (2015) Behavioural Trust Index og er oversatt til norsk av oss. Skalaen er utviklet for å måle villigheten til å være sårbar overfor en annen, ved å la en annen utføre handlinger på ens vegne i en arbeidssammenheng. Skalaen består av følgende fem spørsmål:

I hvilken grad er du villig til å:

- Stole på at din leder har kunnskaper og ferdigheter som må til for å løse virksomhetens oppgaver?
- Stole på din leders evne til å håndtere en viktig sak på dine vegne?
- Stole på at din leder kan gi en riktig gjengivelse av ditt arbeid til andre?
- Stole på at din leder støtter deg i vanskelige situasjoner?
- Stole på din leders vurderingsevne?

Skalaen går fra 0 til 6, hvor verdien 0 tilsvarer «ikke villig i det hele tatt» og verdien 6 tilsvarer «helt villig».

Rettferdig organisasjon

Skalaen for rettferdig organisasjon er hentet fra COPSOC III. Den måler opplevelse av rettferdighet og består av følgende fire spørsmål:

I hvilken grad:

- Løses konflikter på en rettferdig måte?
- Får ansatte anerkjennelse når de har gjort en god jobb?
- Blir alle forslag fra ansatte seriøst behandlet av ledelsen?
- Er arbeidet rettferdig fordelt?

Svarene gis på en fem-punkts Likert-skala: (1) i svært stor grad, (2) i stor grad, (3) noe, (4) i liten grad (5) i svært liten grad.

Spørsmålene er oversatt til norsk av oss. Vi har omdefinert poengene på svarkategorien, slik at verdien 0 viser til laveste grad av tillit og verdien 4 viser til høyeste grad av tillit. Vi har dernest brukket skalaen opp i fem like store kategorier (0,8 poeng i hver kategori) for å kunne framstille resultatene langs en akse tilsvarende svaralternativene.

POSTADRESSE:

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

TELEFON:

67 23 50 00

E-POST:

postmottak-afi@oslomet.no