

Trender i arbeidslivet

Kilde: Den nye arbeidsplassen, januar 2006

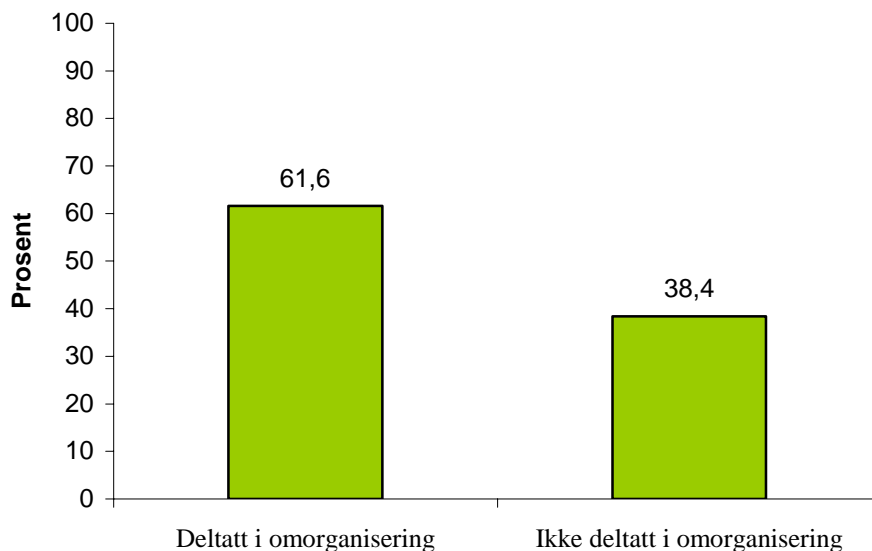
Arbeidslivet gjennomgår stadig raskere og mer omfattende organisatoriske og strukturelle endringer enn tidligere. Store undersøkelser i Europa viser økning i tidspress og arbeidsintensitet¹, og omorganisering og endringer kan forårsake turbulens i og mellom bedriftene. Selv om omorganisering kan gi gevinst på noen områder, kan det også føre til uheldige konsekvenser både for den enkelte ansatte og virksomheten som helhet.

Endring og omorganisering – forbedring eller forverring?

Restrukturering, omstilling, outsourcing, teamwork og nedbemanning er begreper som stadig brukes om dagens arbeidsliv. Hvordan påvirker disse trendene de ansatte? Er endring og omorganisering til det beste for bedriften, eller oppleves det som en belastning for arbeidstakerne?

Den nye arbeidsplassen kartlegger konsekvensene av disse trendene. Av de rundt 4000 personene som har deltatt i undersøkelsen, oppgir 61,6 % at hele eller deler av bedriften har foretatt omorganisering de siste 12 måneder (se tabell 1).

Tabell 1. Prosentandel ansatte som har deltatt i omorganisering de siste 12 mnd.



Organisatoriske og strukturelle endringer

Majoriteten av de ansatte som har vært gjennom en omorganisering (77,8 %) rapporterer at det *ikke* har vært foretatt oppsigelser som del av omorganiseringsprosessen.

¹ European Foundation 2001



Tallene viser likevel at over halvparten (56,4 %) av de ansatte i omorganiserte bedrifter har rapportert om nedbemanninger. Videre ser vi at rundt 20 % av disse har opplevd skifte av avdeling og/eller at avdelinger har blitt slått sammen. 20,6 % oppgir at bedriften har flyttet ut eller outsourcet deler av virksomheten de siste 12 månedene. En noe høyere andel (34,3 %) rapporterer at bedriften har lagt ned deler av virksomheten.

Opplevde konsekvenser av endring og omorganisering

Ansatte som ikke har opplevd omorganisering rapporterer om mindre endringer når det gjelder krav til kompetanse, tidspress og jobbtrygghet enn ansatte i omorganiserte avdelinger eller virksomheter.

Man har i de senere årene sett et økt fokus på blant annet kompetanseheving, effektivitet og forutsigbarhet i arbeidslivet, ikke minst i sammenheng med den økende endrings- og omorganiseringshyppigheten. Dette er faktorer *Den nye arbeidsplassen* kartlegger. Tabell 2 viser hvordan ansatte opplever slike utviklingstrekk, og om disse oppleves forskjellig av ansatte i virksomheter som har omorganisert og bedrifter som ikke har vært gjennom en omorganisering de siste 12 måneder.

Tabell 2. Endringer i kompetanse, tidspress og jobbtrygghet

	Deltatt i omorganisering			Ikke deltatt i omorganisering		
	Redusert	Uendret	Økt	Redusert	Uendret	Økt
Krav til kompetanse	4,7 %	52,9 %	42,4 %	2,9 %	62,7 %	34,4 %
Tidspress	1,5 %	37,6 %	60,9 %	1,9 %	52,0 %	46,1 %
Jobbtrygghet	39,1 %	50,7 %	10,2 %	14,2 %	76,1 %	9,7 %

Tabellen viser at alle ansatte uavhengig av om bedriften har omorganisert eller ikke opplever økte *krav til kompetanse*, 42,4 % mot 34,4 %.

Noe større forskjeller ser vi for *tidspress*, hvor 60,9 % av ansatte som har deltatt i en omorganisering opplever økt tidspress, mot 46,1 % for dem som ikke har deltatt i en omorganisering.

Samtidig opplever 39,1 % redusert *jobbtrygghet* etter å ha deltatt i en omorganisering sammenlignet med 14,2 % blant de som ikke har deltatt.

Nye muligheter for de omorganiserte?

Tendens peker mot at ansatte mener at endringene i organisasjonen har påvirket dem positivt i form av økt læring og utvikling samt gitt nye muligheter, men samtidig rapporteres det om konflikter.

En omorganiseringsprosess vil, i større eller mindre grad, ha innvirkning på den enkelte ansattes arbeidshverdag. Den nye arbeidsplassen kartlegger slike tema, blant annet læringsutvikling, muligheter og konflikter. Tabell 3 viser hvordan ansatte som har deltatt i en omorganisering har blitt påvirket av endringene.

Tabell 3. Resultat av endringer på jobben de siste 12 måneder

	Helt enig	Delvis enig	Ikke enig
Utviklende og lærerikt	13,3 %	47,1 %	39,6 %
Nye muligheter	14,5 %	37,3 %	48,2 %
Store konflikter	11,8 %	33,5 %	54,7 %

Tabell 3 viser at over halvparten av de ansatte sier seg delvis eller helt enig i at endringene på jobbe de siste 12 måneder har vært utviklende og lærerikt og/eller har gitt nye muligheter (henholdsvis 60,4 % og 51,8 %). Samtidig oppgir 48,2 % at de ikke opplever å ha fått nye muligheter som følge av endringene.

Imidlertid rapporterer 45,3 % at det har oppstått store konflikter på arbeidsplassen som et resultat av endringene bedriften har vært gjennom. Samtidig oppgir 54,7 % at de ikke opplever en konflikteskalering.