



Áhrif samráðs og upplýsingagjafar á starfsfólk í hagræðingaferli

Eru opinberi geirinn og einkageirinn ólíkir?

- Niðurstöður könnunar

Áhrif hagræðingaaðgerða á starfsfólk

- Rannsóknir sýna almennt, að hagræðingaaðgerðir hafa neikvæð áhrif á starfsfólk; hegðun þeirra, viðhorf og (sjálfmetna) heilsu
 - T.d. minni ánægja og hollusta, meiri streita, minna starfsöryggi
 - Auknar fjarvistir og starfsmannavelta
 - Verri sjálfmetin heilsa
- Rannsóknir staðfesta einnig neikvæð áhrif “straumlínulögun starfsliðs” (þ.e. uppsagna (e. downsizing / layoffs)) og starfsóöryggis á viðhorf, hegðun og heilsu starfsfólks (eftirverenda – “downsizing survivors”)
- Ekki mikið skrifað um aðrar hagræðingaraðgerðir
 - T.d. fáar rannsóknir um áhrif launalækkana á starfsfólk – en þær sem eru til sýna neikvæð áhrif
- Þó einföldun að gera einungis ráð fyrir neikvæðum viðbrögðum starfsfólks við hagræðingaraðgerðum

Áhrif hagræðingaaðgerða (uppsagna og óöryggis) á starfsfólk

Áhrif	Mögulegar ástæður
Meiri streita	<ul style="list-style-type: none">• Uppsagnir valda óöryggi sem leiðir til streitu• Vinnustaðir reyna að viðhalda sama þjónustustigi með færri fólki sem veldur auknu álagi á starfsfólk• Útvíkkun eða breyting verður á starfssviðum, sem þýðir að fólk þarf að takast á við nýja ábyrgð og verkefni• Þekking og hæfni hverfur úr fyrirtækinu, sem þýðir að ferlar raskast og erfiðara verður að viðhalda sama þjónustustigi
Lakari starfsandi	<ul style="list-style-type: none">• Togstreita og samkeppni getur aukist milli starfsfólks.• Aukin óvissa, deyfð og e.t.v. söknuður vegna starfsfólks sem hefur verið sagt upp.• Samviskubit hjá eftirlifendum yfir því að hafa ekki verið sagt upp• Ótti við uppsagnir valda kvíða og óöryggi
Óöryggi	<ul style="list-style-type: none">• Hugsanlegur ótti við að fleiri uppsagnir geti verið á döfinni• Hugsanlegur ótti við aðrar breytingar sem áhrif hafa á starfið, launin, eða annað sem skiptir fólk máli.
Minni starfsánægja, hollusta og traust	<ul style="list-style-type: none">• Óöryggi er ógn við „ósýnilega“ eða „sálfræðilega“ samninginn – veldur djúpstæðu vantrausti og efasemdum um heilindi stjórnenda• Breytingar á starfssviðum, aukið álag, verri starfsandi• Óvissa og starfsóöryggi
Auknar fjarvistir, aukin starfsmannavelta	<ul style="list-style-type: none">• Aukin streita og óánægja

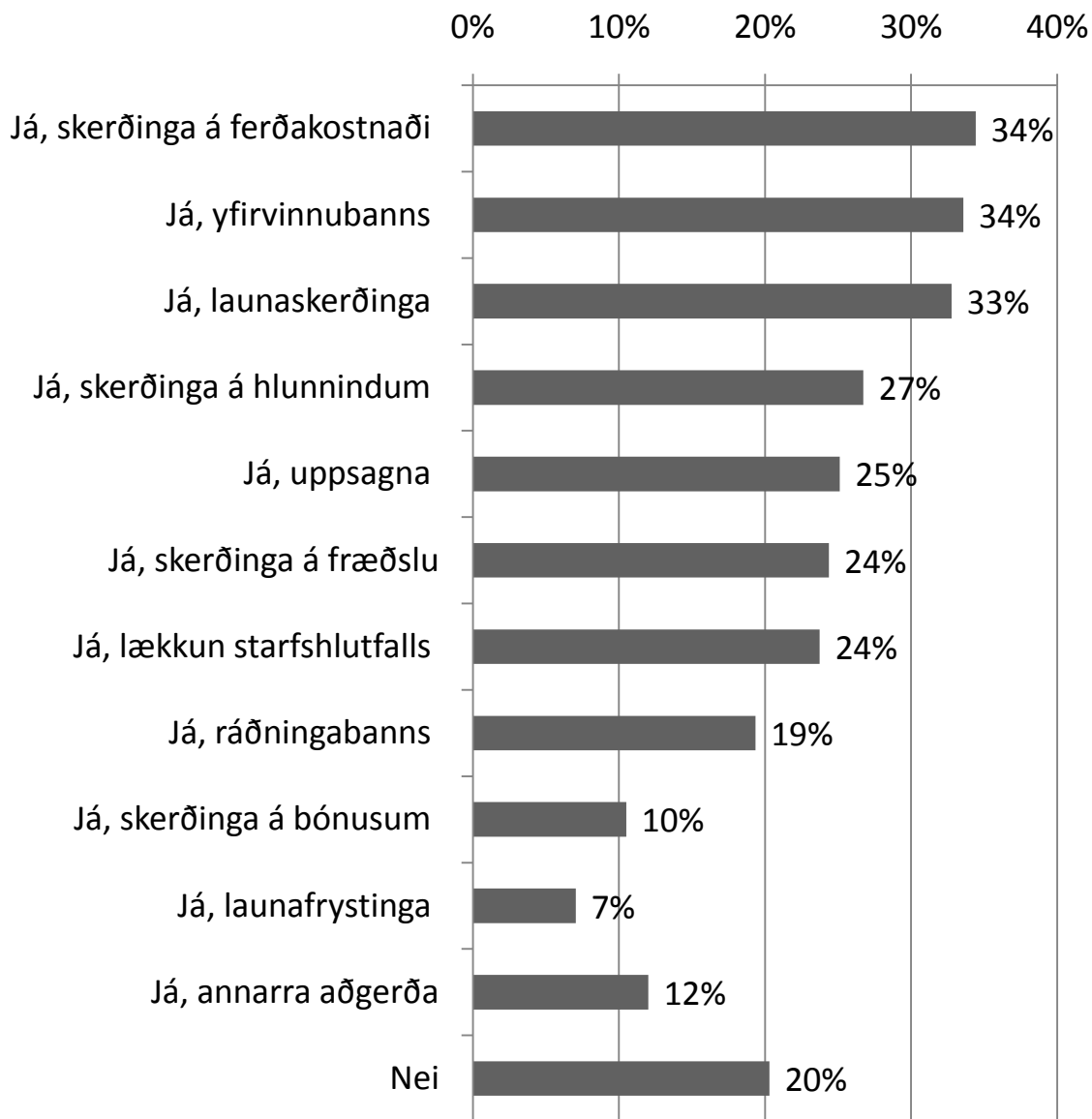
Megin spurningarnar

- Hagræðingaraðgerðir – þ.e. hvaða aðferðum hafa vinnustaðir beitt til að draga úr kostnaði á sl. 12 mánuðum – eins og þær koma fyrir sjónir starfsfólks?
 - Hvaða aðgerðir eru algengastar?
 - Er ólíkum aðferðum beitt á opinberum og einkamarkaði?
- Hvaða áhrif hafa hagræðingaaðgerðir á starfsfólk, viðhorf og hegðun (ánægju, traust, óöryggi, starfsanda, fjarvistir, o.fl.)?
- Hvaða árangur er af aðgerðunum að mati starfsmanna?
 - Er það ólíkt eftir því hvort um einkamarkað eða opinberan markað er að ræða?
- Í hvaða mæli beita stjórnendur kynningum og samráði í ferlinu?
 - Skiptir það máli fyrir upplifun fólks af aðgerðunum?
 - Er það ólíkt eftir opinberum og einkamarkaði?
- Hvað getum við lært af könnuninni?

Aðferð og gögn

- Könnun framkvæmd sl. vor (mars-apríl 2010)
- Spurningar sendar á úrtak úr netpanel Gallup.
 - Netpanellinn samanstendur af u.þ.b. 15.000 einstaklingum sem valdir hafa verið með tilviljunaraðferð úr þjóðskrá. Panellinn er uppfærður reglulega og tryggt er að hópurinn endurspegli ávallt íslensku þjóðina. Auk þess eru hópar svarenda vigtaðir til að tryggja enn betra samræmi milli úrtaks og þjóðarinnar.
- Svarendur tæplega 600 viðmælendur í launaðri vinnu og var svarhlutfall 68%.
 - Þ.e. upphaflega 789 svarendur, af þeim eru 76% í launaðri vinnu – þeir sem ekki voru í launaðri vinnu voru ekki spurðir
- Spurningar sem snéru að hvort fólk hefði orðið vart við hagræðingaraðgerðir, hvort þær hafi verið kynntar, hvort samráð hafi verið haft um aðgerðirnar, afleiðingar í formi ánægju, trausts, álags, óöryggis, o.fl.
- 297 svarendur í einkageira og 256 svarendur í opinbera geiranum

Hagræðingaraðgerðir sl. 12 mánuði

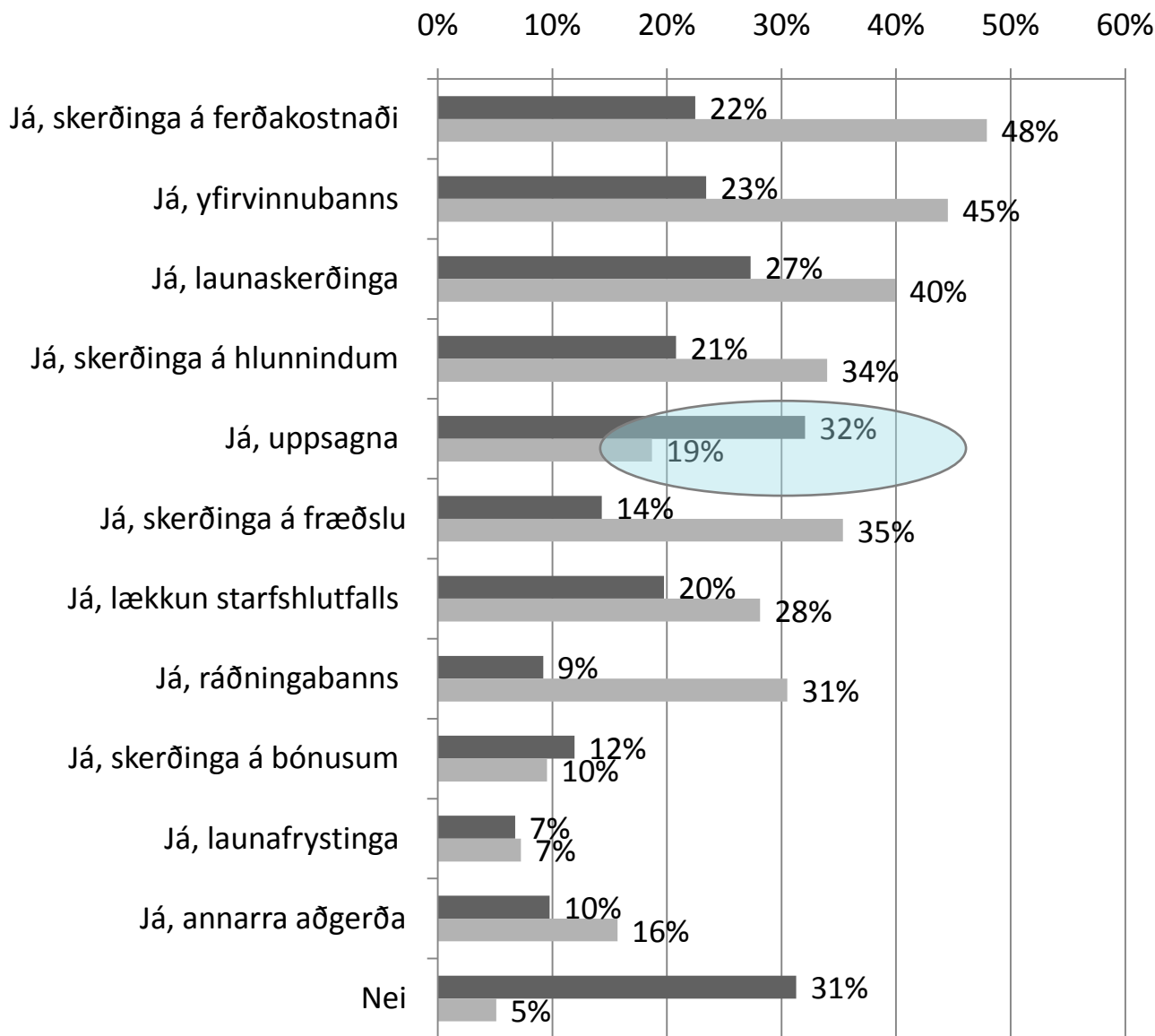


**Hefur þinn vinnustaður
þurft að grípa til
einhverra aðgerða til að
draga úr kostnaði á
síðustu 12 mánuðum?**

Þeir sem sögðust vera í launaðri
vinnu (sp. 1) fengu þessa spurningu.

Undir liðnum aðrar aðgerðir, nefndi
fólk almennar hagræðingar- og
aðhaldsaðgerðir í innkaupum (mat,
pappír, hráefni), viðhaldi og
framkvæmdum. Undir þessum lið var
einnig nefnt skert þjónusta, minni
gæði þjónustu og skemmri
opnumartími.

Hagræðingaraðgerðir sl. 12 mánuði – eftir vinnuveitanda



Hvar vinnur þú?

- Í einkageiranum
- Hjá opinberum aðila

Algengi hagræðingaaðerða

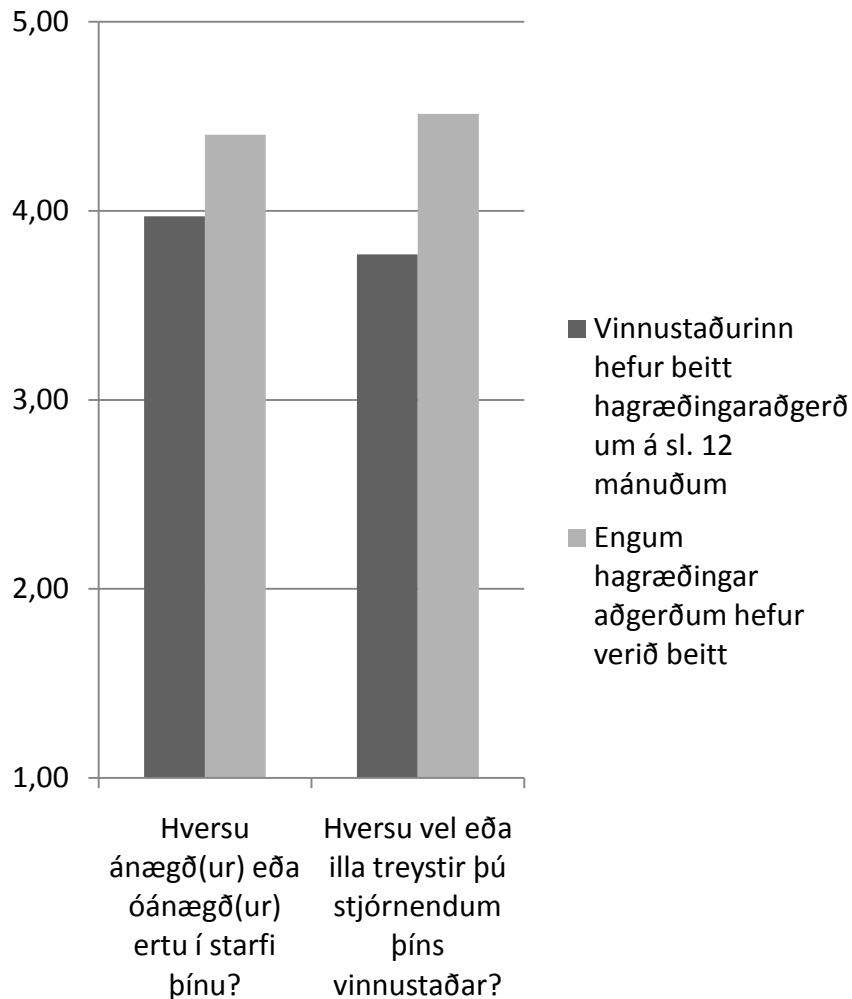
- Algengara að starfsfólk í opinbera geiranum hafi orðið vart við hagræðingaaðgerðir (95% vs. 69%)
- Algengari á stærri vinnustöðum en minni
- Fólk með lengri menntun hefur frekar orðið vart við aðgerðir (einkum skerðingar á launum, vinnutíma, ferða- og fræðslukostnaði)
- Svipaðar niðurstöður og hjá Østhus (2007) – norsk könnun framkvæmd 2003 – starfandi fólk spurt um reynslu síðustu tveggja ára: 39% sögðu að skipulagsheildin hefði sagt upp fólki og 33% sögðu að störf hefðu verið endurskipulögð
 - Algengari á stærri vinnustöðum en minni
 - Algengara hjá starfsfólki í “hærri” stöðum
 - Straumlínulögun starfsliðs (downsizing) algengast í iðnaði
 - Endurskipulagning (organizational redesign) algengust í opinberri stjórnsýslu

Viðhorf til hagræðingaaðgerðanna

- Tæplega helmingur svarenda taldi að aðgerðir hefðu skilað miklum árangri.
- Ríflega helmingur svarenda í einkageiranum töldu að aðgerðir hefðu skilað miklum árangri en aðeins rúmlega þriðjungur svarenda í opinbera geiranum ... ?



Áhrif hagræðingaraðgerðanna



- Marktæk áhrif hagræðingaaðgerða á álag, starfsanda, traust, ánægju og starfsöryggi og trygging
- Sömu áhrif mátti sjá ef einungis voru skoðuð einkafyrirtæki – utan að álag var ekki meira meðal þeirra sem höfðu orðið varir við hagræðingaraðgerðir en meðal þeirra sem ekki höfðu orðið varir við þær

Spurninunum er svarað á fimm punkta kvarða, þar sem jákvæðasta svarið fær gildið 5, næst jákvæðasta gildið 4, o.s.frv. Meðaltal er síðan reiknað út frá kvarðanum þannig að hærra meðaltal gefur til kynna meira traust og meiri ánægju.

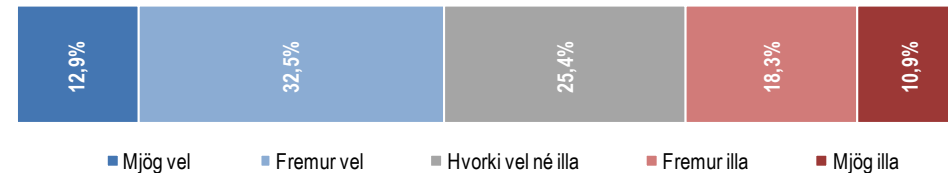
Þar sem mjög fáir urðu ekki varir við hagræðingaaðgerðir í opinbera geiranum er ekki hægt að skoða áhrif aðgerðanna fyrir opinbera vinnustaði einvörðungu

Áhrif samráðs og upplýsingagjafar

- Einnig var spurt hvort aðgerðirnar hefðu verið kynntar og sagði tæplega helmingur að aðgerðirnar hefðu verið vel kynntar
 - Ekki marktækur munur milli einkageira og opinbera geirans, þó einkafyrirtækin mældust hærri
- Aðeins fjórðungur sagði að leitað hafi verið mikils samráðs við starfsfólk áður en aðgerðirnar komu til framkvæmda
 - Ekki marktækur munur milli einkageira og opinbera geirans, þó einkafyrirtækin mældust hærri

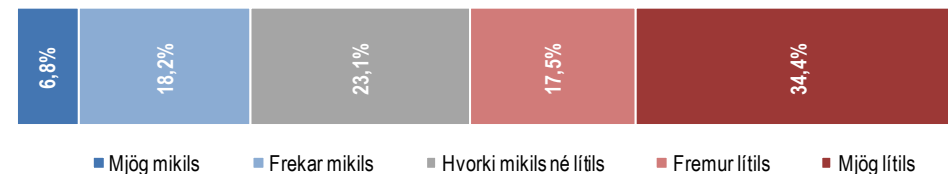
Upplýsingar

Almennt séð, fannst þér vel eða illa staðið að kynningu þessara aðgerða fyrir starfsfólki?



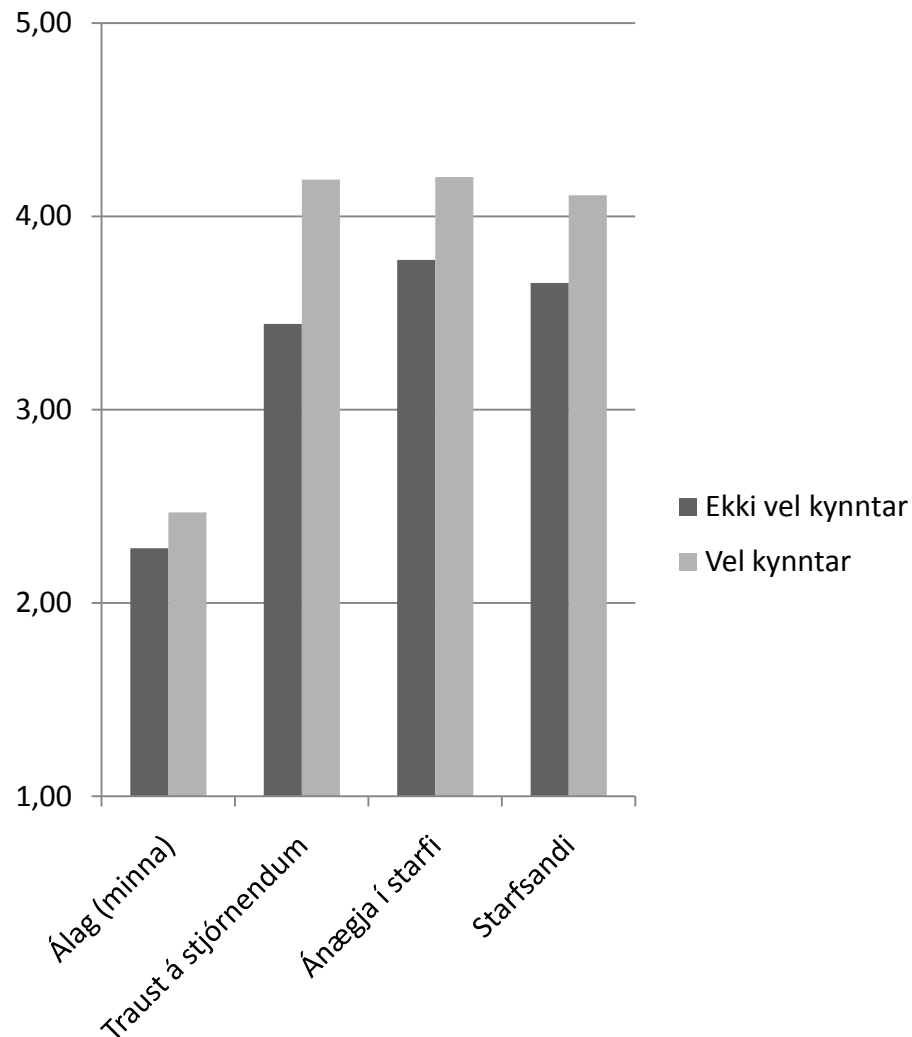
Samráð

Var leitað mikils eða lítils samráðs við starfsfólk áður en þessar aðgerðir komu til framkvæmda?



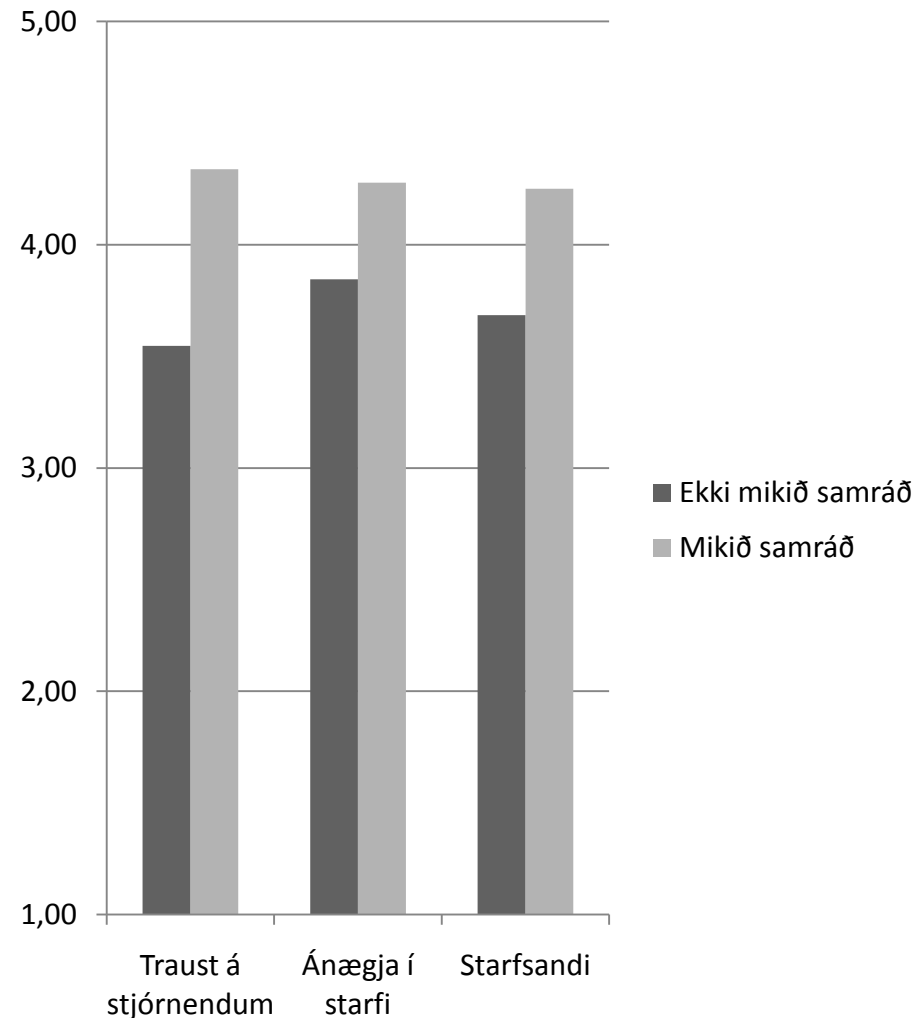
Áhrif samráðs og upplýsingagjafar

- Þar sem hagræðingaraðgerðir voru vel kynntar, var starfsfólk ánægðara, treysti stjórnendum betur, tryggð var meiri, fólki fannst álag minna og starfsandi betri miðað við starfsfólk sem sagði að svo hefði ekki verið – marktækur munur
- Að mestu sömu áhrif hvort sem starfsfólk vinnur á opinberum markaði eða einkamarkaði



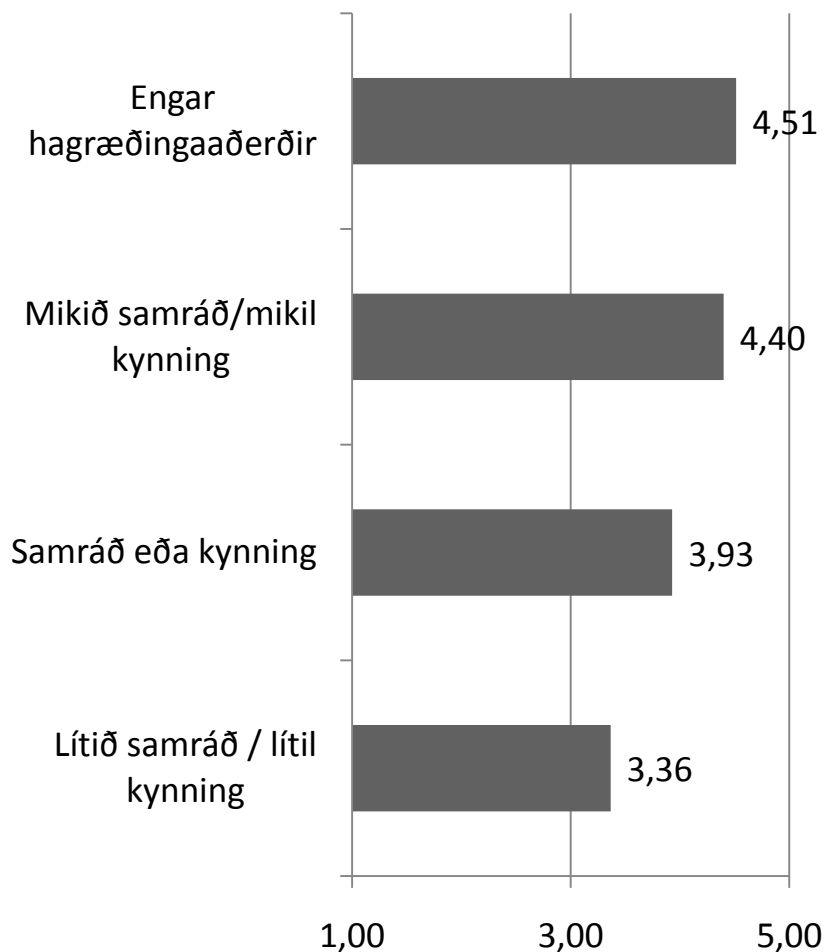
Áhrif samráðs og upplýsingagjafar

- Ánægja var meiri, traust á stjórnendum meira og starfsandi var betri þar sem samráð var haft um aðgerðir, en þar sem það var ekki gert – ekki marktækur munur á álagi
- Að mestu sömu áhrif hvort sem starfsfólk vinnur á opinberum markaði eða einkamarkaði



Áhrif samráðs og upplýsingagjafar á traust á stjórnendum – einka geirinn og opinberi geirinn saman

Traust á stjórnendum



- “Ekki gera ekki neitt ...”

Niðurstöður

- Hagræðingaraðgerðir algengari í opinbera geiranum en einkageiranum sl. 12 mánuði
- Opinberi geirinn hefur beitt öðrum aðferðum en einkageirinn til að hagræða
 - Uppsagnir algengari á einkamarkaði, sést einnig greinilega í atvinnuleysi eftir atvinnugreinum – nær allar aðrar aðgerðir algengari í opinberum rekstri
- Árangur þeirra meiri í einkageiranum – að mati starfsfólks
- Hagræðingaraðgerðir hafa neikvæð áhrif á viðhorf og hegðun starfsfólks
 - Þýðir að ófyrirséður kostnaður mun líklega fylgja hagræðingaraðgerðum í formi andstöðu, starfsmannaveltu, fjarvista, o.fl.
- Upplýsingastreymi og samráð dregur greinilega úr neikvæðum áhrifum hagræðingaaðgerða
 - Ekki marktækur munur á beitingu samráðs og upplýsinga eftir geirum
 - Svipuð áhrif upplýsingastreymis og samráðs í opinbera geiranum og einkageiranum
 - Skýrust tengsl við traust á stjórnendum í báðum geirum af þeim breytum sem voru skoðaðar, greinileg en lítið eitt minni áhrif á ánægju og starfsanda
 - Samráð og upplýsingar draga þó ekki úr álagi og ekki úr starfsóöryggi
 - Þekkt neikvæð áhrif af óöryggi og aukinni streitu – samráð og upplýsingar leysa ekki öll vandamál

Umræða

- Vinnustaðir standa nú frammi fyrir margvíslegum spurningum:
 - Hvaða aðgerða á að grípa til?
 - Hvaða áhrif munu ólíkar aðgerðir hafa?
 - Hvað á að segja, hverjum, hvernig og hvenær?
 - Hversu mikið samráð á að vera?
- Samráð og upplýsingar hafa klárlega jákvæð áhrif, en af hverju?
 - Aukin stjórn á ferlinu?
 - Upplifun á sanngirni/réttlæti?
 - Breytingin hefst ekki með því að brjóta sálfræðilega samninginn?
- Sálfræðilegi samningurinn:
 - Með upplýsingagjöf og samráði, hefst ferlið með því að benda á að endurskoðunar sé þörf á ósýnilega samninginum
 - Í framhaldinu, umfang aðgerðanna, hverju þær muni skila, hvenær þeim lýkur og hvaða áhrif þær muni mögulega hafa.
 - Á meðan, hvaða árangri þær hafi skilað, hvort nýrra/annarra aðgerða sé þörf, o.fl.
 - Með kynningu og samráði gefst starfsfólki kostur á að hafa áhrif á ferlið, það skilur betur ástæður og eðli breytinganna, sem aftur dregur úr vantrausti og möguleikinn á að byggja upp traust á nýjan leik vex