

Ledelsesbarometeret 2024 – et arbeidsliv i endring

Hvordan opplever Ledernes medlemmer et arbeidsliv i endring? I dette faktaflaket undersøker vi hvordan omorganiseringer og innføring av ny teknologi og digitalisering påvirker ulike sider av arbeidshverdagen, som tempo, tidsfrister og krav til kompetanse.

Fafo har på oppdrag fra fagforeningen Lederne gjennomført Ledelsesbarometeret 2024. Barometeret er en spørreundersøkelse gjennomført blant Ledernes medlemmer. Lederne organiserer ledere og fagspesialister, og de har medlemmer på tvers av bransjer og stillingsnivåer, både i privat og offentlig sektor. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 4. til 20. juni 2024. Av de totalt 14 768 yrkesaktive medlemmene, fikk vi svar fra 2081. Dette gir en svarprosent på 14.

Omorganiseringer preger arbeidshverdagen

Organisatoriske endringer kan ha sitt utgangspunkt i ulike drivkrefter. Digitalisering og innføring av ny teknologi, økonomisk krevende tider med behov for innsparinger, overgangen til mer miljøvennlig drift og udekkede arbeidskraftsbehov er noen av disse som allerede preger arbeidslivet, og som fortsatt vil gjøre det i tida som kommer (Stami, 2024; Alsos & Dølvik, 2021). Endringene kan være omfattende, som at arbeidstakere i en enhet skilles ut fra virksomheten, eller det kan være snakk om mindre organisatoriske endringer som følge av innføring av ny teknologi.

Blant Ledernes medlemmer svarer en drøy halvpart at de har vært gjennom større omorganiseringer de siste to årene. Denne andelen er lavere enn det som ble registrert i en spørreundersøkelse blant medlemmene i 2019, da den tilsvarende andelen var på knappe 70 prosent.¹ Blant de som har erfart omorganisering i 2024, er det flest som svarer at virksomheten ble organisert på en ny måte (31 prosent), mens færrest har blitt skilt ut fra virksomheten (2 prosent). Det er imidlertid også en andel på 14 prosent som har erfart nedbemanning. Vi finner ingen sektorforskjeller når det gjelder andel omorganiserte eller ikke og heller ikke nevneverdige forskjeller i type omorganiseringer.

Uavhengig av om Ledernes medlemmer har vært gjennom omstillingsprosesser, har vi spurt medlemmene om ulike sider av arbeidshverdagen er endret i løpet av de siste tre årene. Svarene kan leses ut av figur 1.

Figur 1 Om ledernes arbeidssituasjon er endret i løpet av de siste tre årene. Andel som svarer økt (n = 2082)



Fordelingen i figur 1 viser at mange av Ledernes medlemmer rapporterer om en arbeidshverdag som har blitt mer intensiv. Nesten seks av ti svarer at arbeidstempoet har økt, halvparten svarer at de økonomiske resultatkravene har økt og drøye fire av ti svarer at kravene om overholdelse av tidsfrister har tiltatt. Vi vet imidlertid ikke om denne økte arbeidsintensiteten oppleves som problematisk av Ledernes medlemmer. Vi ser også at det er vesentlig færre, men like fullt 17 prosent, som svarer at

mulighetene for å miste jobben har økt. En mer utvetydig positiv utvikling er at nesten tre av ti rapporterer om økt rom for egne beslutninger. Mange svarer også at ansvaret i jobben har blitt større, noe som kan være en bra ting, men kan også føre til økte belastninger dersom arbeidshverdagen ellers intensiveres. Våre analyser viser en slik sammenheng. Men vi finner også at de som har fått økt ansvar svarer at de har fått økt rom for egne beslutninger. De er også mindre redde for å miste jobben enn andre.

Sammenliknet med andre land, rapporterer flere sysselsatte i Norge om et høyt arbeidstempo. Mens 56 prosent av de sysselsatte i Norge svarer at de ofte eller alltid må jobbe i et høyt tempo, er den tilsvarende andelen i land i EU på 49 prosent. Samtidig er det en lavere andel i Norge enn i EU som sier at de ofte eller alltid jobber etter stramme tidsfrister (41 prosent i Norge vs. 48 prosent i EU, Stami, 2023:75).²

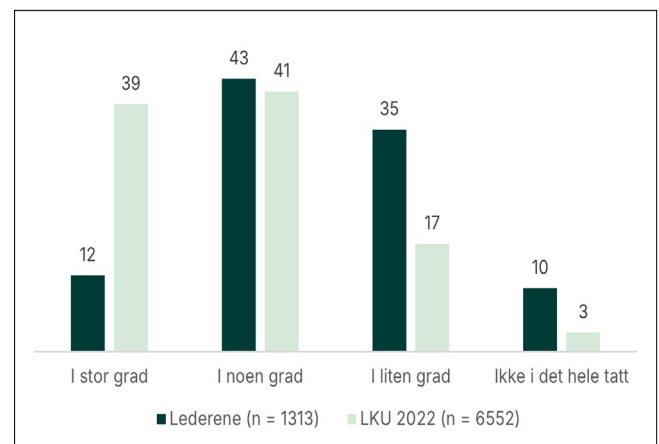
Teknologiske endringer

Teknologisk utvikling og digitalisering betraktes som viktige drivere for endring. Vi har spurt medlemmene om endringer som berører dem direkte i jobben, og teknologiske endringer der de jobber. Vi starter med det første.

Vi finner at drøye sju av ti medlemmer har tatt i bruk ny teknologi eller nye administrative systemer de siste tolv månedene. Denne andelen er noe høyere i offentlig sektor enn i privat sektor (77 vs. 70 prosent), og de med personalansvar svarer dette i noe større grad enn andre (74 vs. 69 prosent).

De som har tatt i bruk nye verktøy har fått spørsmål om de har fått nødvendig opplæring til å håndtere disse. Det samme spørsmålet ble stilt i SSBs levekårsundersøkelse (LKU) i 2022. I figur 2 gjengir vi svarene fra de to undersøkelsene.

Figur 2 I hvilken grad man fikk nødvendig opplæring i den nye teknologien / de nye administrative systemene



Dersom vi først ser på medlemmene i Lederne og slår sammen de som svarer «I stor grad» med «I noen grad», får vi en andel på 55 prosent som svarer de fikk nødvendig opplæring i den nye teknologien. Det er likevel 45 prosent som svarer at de i liten grad eller at de ikke har fått nok opplæring. Når vi sammenlikner svarene fra Lederne med svar fra SSBs levekårsundersøkelse, ser vi at det er klart flere av Ledernes medlemmer som svarer at de i liten grad eller ikke har fått nødvendig opplæring.

I vår undersøkelse er 29 prosent del av toppledelsen og 31 prosent er mellomledere med personalansvar, mens de øvrige (40 prosent) er medlemmer uten personalansvar. Personalansvar ser imidlertid ikke ut til å ha sammenheng med om man får opplæring eller ikke. Men det er klart flere medlemmer i offentlig sektor som svarer at de har fått tilstrekkelig opplæring i stor / i noen grad (63 prosent vs. 52 prosent). Når det gjelder alder, kunne man anta at eldre arbeidstakere ville etterlyse mer opplæring enn yngre. Dersom de har etterlyst slik opplæring har de trolig fått dette, for vi finner ingen forskjeller knyttet til medlemmenes alder.

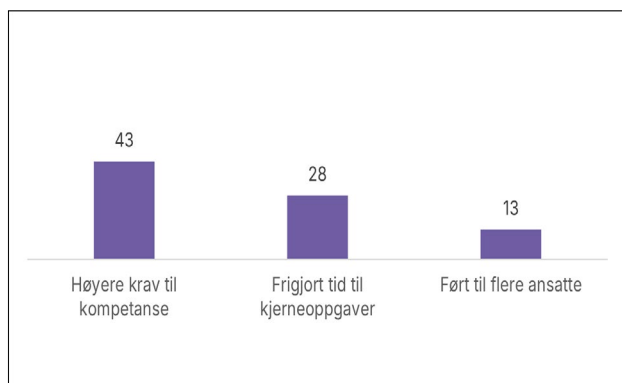
Konsekvenser

Omorganiseringsprosesser og innføring av ny teknologi eller administrative systemer har gjerne som mål å optimalisere driften på en eller annen måte. Det kan for eksempel være et ønske om større effektivitet, bedre kvalitet på tjenester eller for å få bedre flyt i arbeidshverdagen ved å fjerne tidstyver.

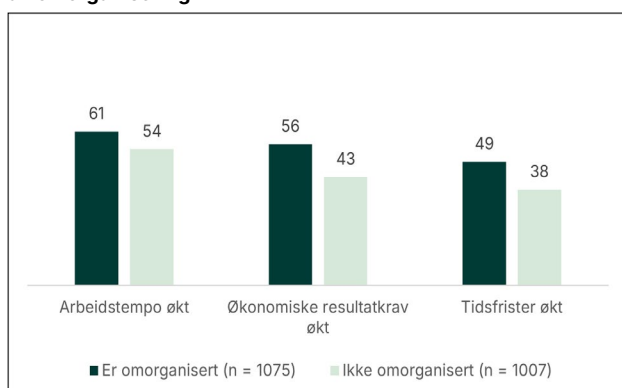
Like fullt er det ikke alltid slik at utfallet blir som planlagt (Stami, 2024, s. 55). I den forbindelse har vi spurt de som har tatt i bruk ny teknologi eller nye administrative systemer om de opplever de nye verktøyene som nyttige. Majoriteten – tre av fire – svarer ja til dette. Igjen er andelen noe høyere i offentlig sektor (84 vs. 73 prosent) og blant medlemmer med personalansvar sammenlignet med medlemmer uten personalansvar (80 vs. 69 prosent).

Vi har også vært interessert i å få kunnskap om innføring av ny teknologi i videre forstand. Pandemien førte til at mange virksomheter tok i bruk nye digitale virkemidler for å kunne utføre ulike arbeidsoppgaver. Vi har derfor stilt mer generelle spørsmål om digitalisering og ny teknologi har ført til endrede kompetansekrav, om det har frigjort tid til andre oppgaver og om det har hatt konsekvenser for antall ansatte der medlemmene jobber.

Figur 3 Endringer som følge av digitalisering / ny teknologi (n = 2082)



Figur 4 Andelen som opplever økt arbeidsintensitet som følge av omorganisering



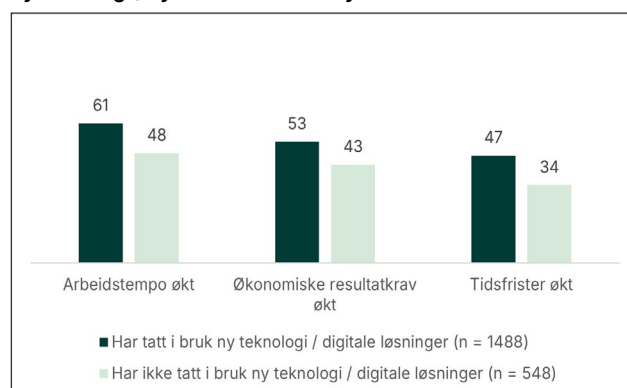
Figur 3 viser at drøye fire av ti svarer at kravene til kompetanse har økt. Kun 1 prosent (ikke vist) svarer at kravene har blitt lavere. Når det gjelder om det er frigjort tid til kjerneoppgaver, er det større andeler som svarer «ikke i det hele tatt» (34 prosent, ikke vist) og «i liten grad» (34 prosent, ikke vist) enn de som svarer i stor eller ganske stor grad (28 prosent). Dette reiser spørsmål om hvorvidt medlemmene opplever større flyt i arbeidshverdagen sin, som følge av endringene. Videre ser vi at 13 prosent svarer at det har blitt flere ansatte, mens majoriteten (68 prosent) svarer ingen endring, mens 9 prosent svarer at det har blitt færre ansatte (ikke vist).

Når det gjelder sektor, er det noen flere medlemmer i privat sektor som svarer at det har blitt flere ansatte som følge av ny teknologi (14 vs. 8 prosent), men ellers er det ingen særskilte forskjeller. Vi finner imidlertid forskjeller i hvordan medlemmer med og uten personalansvar vurderer konsekvensene av digitalisering og ny teknologi. Hovedforskjellen ligger i andelen som svarer «vet ikke», som er betydelig høyere blant dem uten personalansvar, og særlig er andelen høy når vi spør om antall ansatte er endret. Ellers er det kun mindre forskjeller.

Endringer og arbeidsintensitet

Vi har undersøkt om det er noen sammenheng mellom de som har vært gjennom organisatoriske endringer og/eller har tatt i bruk ny teknologi eller nye teknologiske systemer og opplevelse av blant annet arbeidstempo. Svarene er gjengitt i figur 4 og 5.

Figur 5 Andelen som opplever økt arbeidsintensitet som følge av ny teknologi / nye administrative systemer



Figur 4 og 5 viser at de medlemmene som har vært gjennom omorganiseringer og de som har tatt i bruk ny teknologi eller nye administrative systemer i større grad enn andre svarer at arbeidstempoet, de økonomiske resultatkravene og tidsfristene har økt. Nærmere analyser bekrefter også en slik sammenheng. Vi finner at toppledere, menn, yngre arbeidstakere, de som jobber i en virksomhet som ikke er del av et konsern, og de som ikke har vært gjennom omorganiseringer og ikke tatt i bruk ny teknologi eller nye administrative systemer ikke ser ut til å oppleve arbeidshverdagen som mer intensiv.³

Om opplevelsen av økt arbeidsintensitet som følge av endringene er midlertidige eller permanente, forteller våre data imidlertid ingen ting om. Ei heller om den økte arbeidsintensiteten er så stor at den påvirker arbeidshverdagen i negativ retning.

Lyst til å lese mer? Se <https://fafo.no/prosjekter/aktive-prosjekter/ledernes-medbestemmelsesbarometer>

Fotnoter

¹Fremgår av spørreundersøkelsen gjennomført av AFI/OsloMet i 2019, upubliserte tall.

²STAMI (2023). Arbeidsmiljøet i Norge og EU – en sammenlikning. STAMI-rapport, årgang 24, nr. 3, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt

³Disse sammenhengene fremkommer i en lineær regresjonsmodell, forklaringskraften er begrenset, men de nevnte variablenes effekt er like fullt signifikante. For nærmere informasjon, se Andersen, R. & Trygstad, S.C. (2024). Ledelsesbarometeret 2024.

Hvordan opplever Ledernes medlemmer et arbeidsliv i endring? I dette faktaflaket undersøker vi hvordan omorganiseringer og innføring av ny teknologi og digitalisering påvirker ulike sider av arbeidshverdagen, som tempo, tidsfrister og krav til kompetanse.

Sissel C. Trygstad er forskningssjef ved Fafo.