



New Public Management og arbejdsmiljøet

Rapport fra
RUC:

New Public
Management –
konsekvenser
for arbejdsmiljø
og produktivitet





Hvad er NPM?



*"Med NPM introduceres en række styringsmekanismer hentet fra den private sektor ud fra en grundide om, at **markedet er en mere effektiv reguleringsform.***

Der er sket en opsplитning af sektorer ud fra BUM (Bestiller udfører modellen), en standardisering af ydelser, kontraktstyring, udlicitering, og indførelse af 'frit valg princippet'. Desuden centraliseres ledelsen, og baseres i stigende grad på management teorier fremfor fagprofessionel viden. "



Hvordan ser det ud hos jer?

- Tal med sidemanden i 2 minutter, om hvordan NPM bliver anvendt på din arbejdsplads



FOA Undersøgelsens formål

- Hvordan påvirker NPM de ansattes psykiske arbejdsmiljø?
- Hvilke styrker og svagheder har NPM som rationaliserings- og styringsmodel?
- Hvad har NPM betydet for motivation og produktivitet
- Hvad har NPM indebåret for udviklingen i social kapital og for samspil med brugerne?

Formål?

FOA Konklusioner om FOA faggrupper # 1



- Ældreplejen: Selvintensivering og "ansvarstagende ulydighed". Tab af mening og faglighed. Ubalance mellem krav og ressourcer.



- Dagtilbud: Centralisering af ledelsen. Dårligere muligheder for indflydelse for den enkelte institution. Dokumentation tager tid, men kan også øge fagligheden. Pædagogmedhjælpernes arbejde er usynligt/upåagtet. Øget hierarki.



Konklusioner om FOA faggrupper # 2



- Køkken: Teknologisering, ensidigt gentaget arbejde. Tab af mening. Usikkerhed i ansættelsen. Travlt og stressende.



- Rengøring: udlicitering og øget arbejdstempo. "Delt tjeneste"/kortere arbejdstid. Forringer arbejdsglæden



NPM og lederens arbejdsmiljø

- Indskrænker den lokale ledelses handlerum.
- Lederen bliver forvalter af regler i stedet for motiverende personaleleder.
- Manglende indflydelse på arbejdet påvirker også lederens arbejdsmiljø
- Lederne står i krydspres mellem krav fra forvaltningerne og krav fra ansatte





Kan I genkende noget af dette?

Tal med sidemanden om:

- hvad NPM har betydet for det psykiske arbejdsmiljø - for dig og dine medarbejdere?
- Hvad I som ledere kan gøre for at sikre et godt arbejdsmiljø, på trods af udfordringer fra NPM?





NPM, effektivitet og produktivitet

- *"Svært at opnå de økonomiske besparelser og den kvalitets- og produktivetsstigning, som ønskes realiseret ved etablering af markedsprincipper i den offentlige sektor". (s.8).*
- NPM truer autonomi, læringsmuligheder og høj social kapital - som skaber produktivitet og læring.
- Øget personaleudskiftning, mere bureaukrati, ringere motivation, ringere arbejdsvilkår modvirker effektivitet.



NPM og motivation



- Medarbejdere i den offentlige sektor er i høj grad motiveret for at hjælpe andre mennesker og har en høj bevidsthed om den samfundsmæssige værdi i det arbejde, de udfører.
- Med sit fokus på at få ansatte til at følge standarder og levere tidsopmålte ydelser, truer NPM motivationen.



Hvis NPM er problemet, hvad er så løsningen?

Rapportens bud på bevægelser væk fra NPM:

- Velfærdsledelse
- Innovation – modspil ved at skabe fornyelse, fleksibilitet
- Forsøg med at skabe tillid, herunder social kapital





Velfærdsledelse

- Velfærdsledelse handler i høj grad om, at sætte "mødet mellem borger og medarbejder" i centrum for sin ledelse.
- Hvordan kan man som leder understøtte, at dette "møde" bliver så godt som muligt, og at borgerens behov tilgodeses? Det kan f.eks. handle om kontinuitet i hvilke medarbejdere, som kommer hos borgeren og om højere grad af indflydelse til medarbejderne, f.eks. til at vurdere borgerens akutte behov.



Hvad betyder resultaterne for FOAs lederarbejde?

- Hvad skal vi gøre anderledes i morgen, end vi gør i dag?
- Lokalt og centralt.





Find rapporten!



Foa.dk/Forbund/Publikationer
Søg på: New Public Management



TAK!

Nina Hedegaard - Arbejdsmiljøkonsulent
i Forbundet. ninh@foa.dk