

# Útdráttur

Í þessari rannsókn er athyglinni beint að því hvort efnahagshrunið á Íslandi hafi áhrif á mannauðsstjóra og viðfangsefni þeirra. Rannsakað er hvort breytingar hafa orðið á viðfangsefnum mannauðsstjóra og hvaða áhrif þær breytingar hafi á líðan mannauðsstjóra í starfi. Um eiginlega rannsókn er að ræða. Viðtöl voru tekin við átta mannauðsstjóra hjá fyrirtækjum og stofnunum og leitast við að tala við mannauðsstjóra hjá ólíkum skipulagsheildum, bæði stórum og smáum, til að fá fram viðhorf frá þverskurði íslensks atvinnulífs.

Niðurstöður rannsóknarinnar gefa til kynna að töluverð breyting hafi orðið á viðfangsefnum mannauðsstjóra í kjölfar efnahagshrunsins og að afleiðingar efnahagshrunsins á vinnuumhverfi þeirra hafi haft neikvæð áhrif á líðan þeirra og starfsánægju.

Helstu breytingar á viðfangsefnum mannauðsstjóra felast í því að áhersla er lögð á uppsagnir og afleiðingar samdráttaraðgerða. Viðfangsefni sem tengjast ráðningarferlinu og fræðslu- og starfsþróunarmálum hafa dregist verulega saman. Flestir viðmælenda hafa tekið að sér önnur störf innan skipulagsheildanna ásamt því að sinna áfram starfi mannauðsstjóra. Mannauðsstjórar telja breytingastjórnun vera orðin mikilvægt viðfangsefni í starfi og þörf fyrir ráðgjöf, áfallastjórnun og sálgæslu hefur aukist bæði til annarra stjórnenda og starfsmanna.

Í rannsókninni kemur fram að mannauðsstjórar upplifðu streitu og kvíða í tengslum við starf sitt í kjölfar efnahagshruns. Viðmælendur töluðu flestir um að í kjölfar efnahagshruns hafi þeir þurft að sinna bæði hlutverki boðbera slæmra tíðinda og vera um leið ráðgjafi og sálgæsluðili bæði stjórnenda og annarra starfsmanna. Það er upplifun þátttakenda í rannsókninni að í kjölfar efnahagshrunsins hafi það hlutverk að styðja bæði eigendur eða stjórnendur annars vegar og starfsmenn hins vegar valdið þeim erfiðleikum og vanlíðan í starfi og haft neikvæð áhrif á starfsánægju þeirra.

## **Abstract**

In this research, the emphasis is on finding out whether the economic collapse in Iceland has influenced human resource managers and their responsibilities. The research topic is whether the responsibilities of human resource managers have changed and to which extent those changes influence their job satisfaction. This is a qualitative research. In order to bring forward the opinions of a cross section of Icelandic worklife, interviews were conducted with eight human resource managers of small and large organizational bodies, both companies and institutions.

The outcome of this research suggests a considerable change in the responsibilities of human resource managers following the economic collapse and that the consequences of the collapse on their work environment have had a negative effect on their well-being and job satisfaction.

The main changes in the responsibilities of human resource managers are that there is more emphasis on laying off people and on the consequences of cut-backs. Responsibilities associated with the process of hiring staff as well as educational and developmental issues have been severely reduced. Most of the interviewees have taken on other functions within their organization while maintaining the position of human resource manager. They feel that change management has become an important issue in their line of work, and the need for advise, trauma management and mental support has increased both for other executives and employees as well.

The research shows that human resource managers experienced work-related stress and anxiety following the economic collapse. Most of the interviewees spoke of their post-collapse obligation to serve both as messengers of bad tidings and functioning as counsellor and mental supporter of both executives and other members of staff. The participants of this research have experienced that, following the economic collapse, the role of giving support to owners or executives and other members of staff has caused them difficulties and decreased their well-being at work as well as having a negative effect on their job satisfaction.