



Statens arbeidsgiverbarometer 2021:2

1 Nærmere om spørreundersøkelsen

For å legge til rette for en kunnskapsbasert utvikling av arbeidsgiverpolitikken i staten etablerte KMD ved Arbeidsgiverpolitisk avdeling i 2020 et Arbeidsgiverbarometer. Undersøkelsen går til de i underkant av 200 HR-ledere i statlig tariffområde og gjennomføres to ganger i året. Den første undersøkelsen, våren 2020, rettet kun søkelys på organisatoriske og personalforvaltningsmessige konsekvenser av koronapandemien. De etterfølgende barometrene har – i tillegg til noen koronarrelaterte spørsmål – tatt for seg temaer som omstilling, kompetanse, HR, likestilling, rekruttere/beholde, IA-arbeid, seniorpolitikk, mv.

Barometeret, gjennomført i oktober/november 2021, har alle spørsmålene fra vår nullpunktsmåling av arbeidsgiverstrategien høsten 2020, der vi fokuserte på omstilling, kompetanse og tydelig arbeidsgivere. I tillegg berøres i dette barometeret også temaer som blant annet fleksibilitet, kjernetid, rekruttering, IA-arbeid, samt klima og miljø.

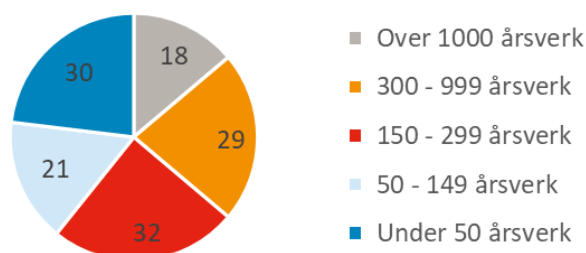
Undersøkelsen ble sendt ut den 26. oktober til 191 HR-ledere i staten. Det ble purret to ganger. Innen fristen 22. november svarte 130 ledere, som gir en svarprosent på 68%.

2 Om virksomheten

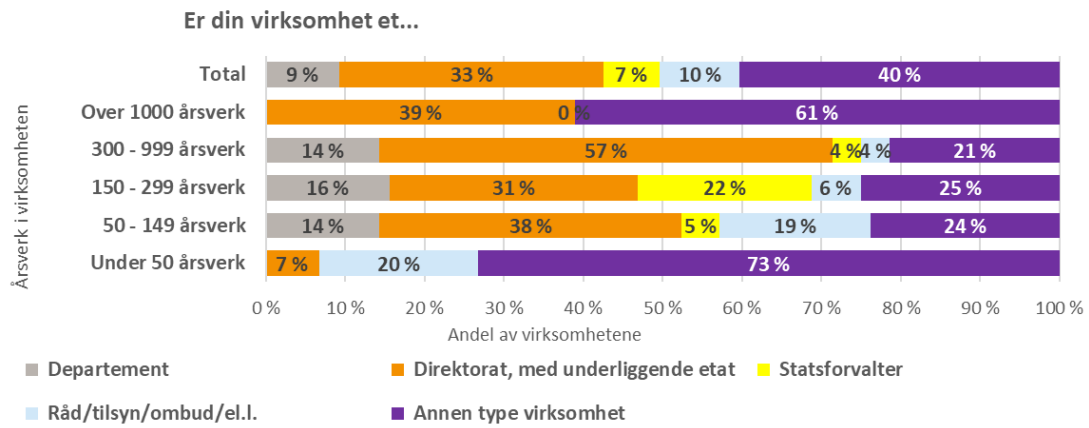
Først noen spørsmål om virksomheten og din rolle.

2.1 Antall årsverk totalt i virksomheten

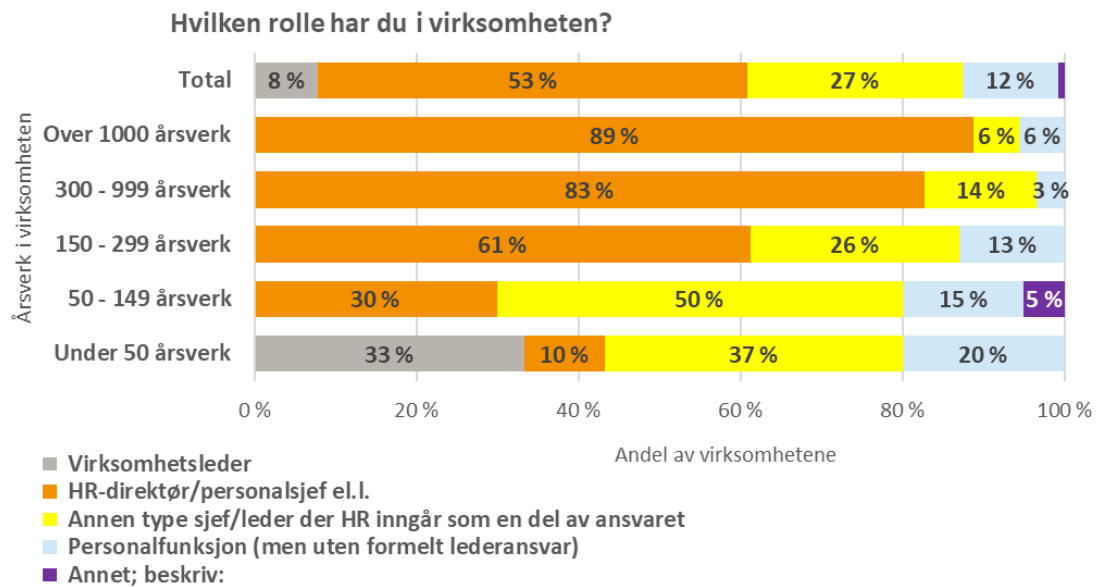
Antall svar fordelt etter antall årsverk totalt i virksomheten



2.2 Er din virksomhet et...



2.3 Hvilken rolle har du i virksomheten?



3 Arbeidsliv etter koronapandemien / fremtidens arbeidsliv

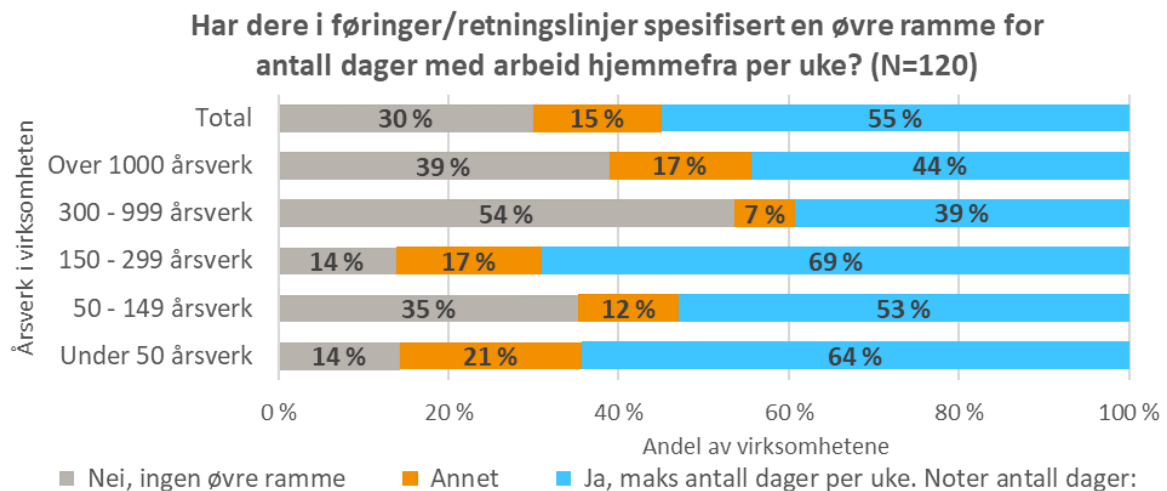
Nedenfor følger noen spørsmål om arbeidslivet etter koronapandemien. En grunn for disse spørsmålene er at KMD for tiden gjennomfører et scenarioprojekt om "Fremtidens arbeidsliv i statlig tariffområde".

3.1 Har dere per i dag gitt medarbeiderne mer fleksibilitet til å jobbe hjemmefra (sammenlignet med før pandemien)? Velg det svaralternativet som passer best.

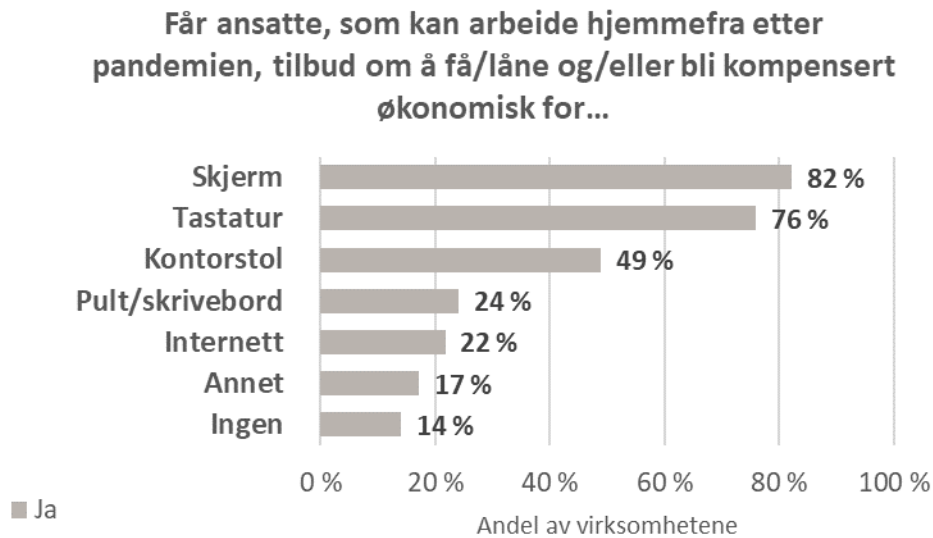


Hvis ja

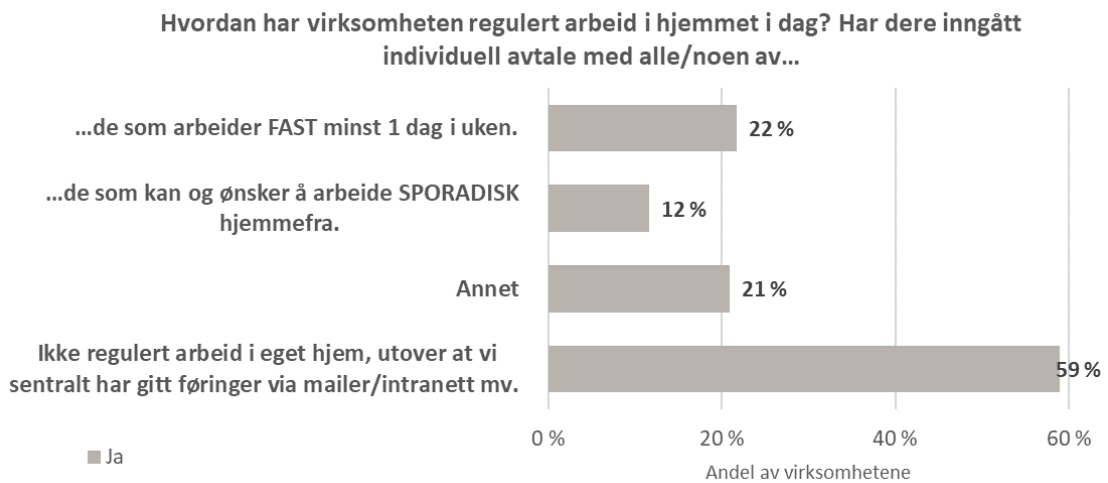
3.1.1 Har dere i føringer/retningslinjer spesifisert en øvre ramme for antall dager med arbeid hjemmefra per uke?



3.2 Får ansatte, som kan arbeide hjemmefra etter pandemien, tilbud om å få/låne og/eller bli kompensert økonomisk for... (Kryss av for det dere dekker helt eller delvis).



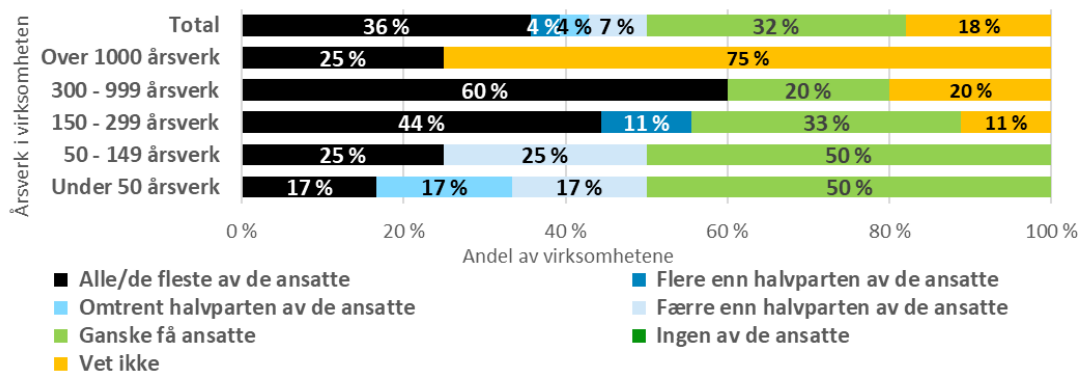
3.3 Hvordan har virksomheten regulert arbeid i hjemmet i dag? Har dere inngått INDIVIDUELL AVTALE med alle/noen av... (Flere svar mulig)



Hvis Vi har inngått individuell avtale med alle som arbeider FAST minst 1 dag i uken.

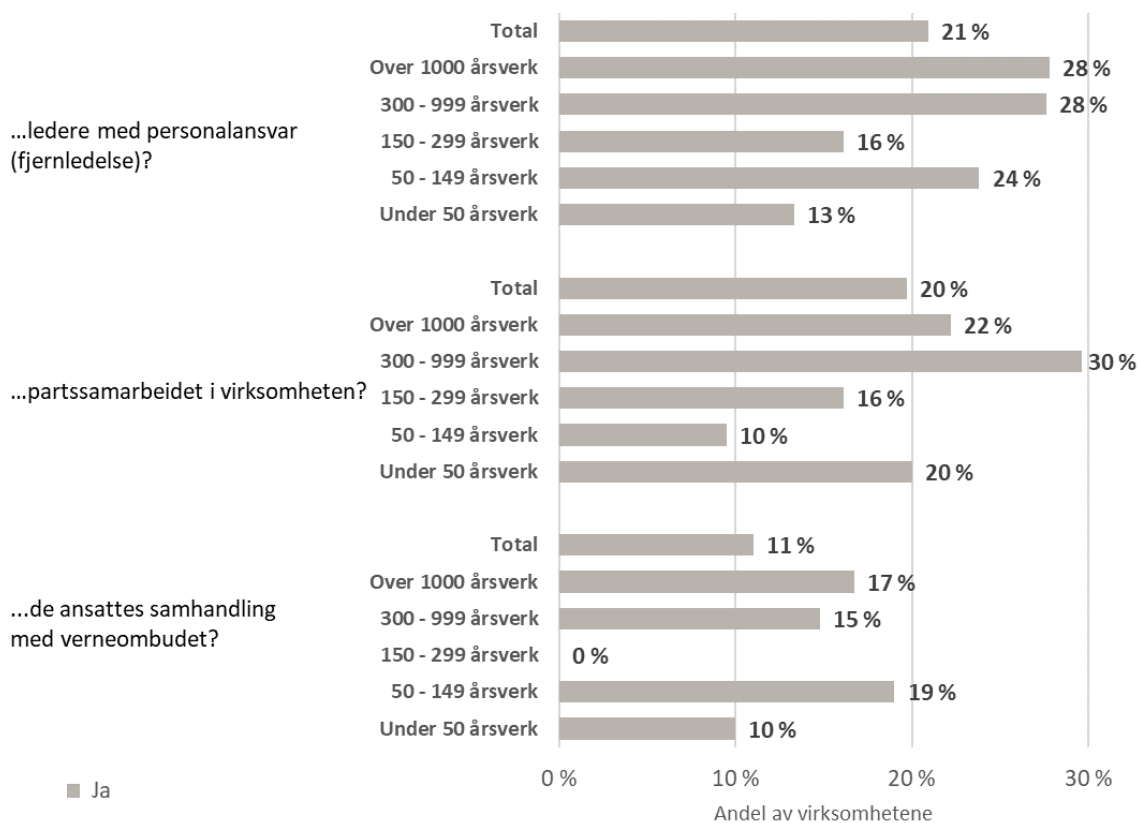
3.3.1 Hvor stor andel av de ansatte (som arbeider FAST minst 1 dag i uken) har inngått en individuell avtale om hjemmekontor i dag?

Hvor stor andel av de ansatte (som arbeider FAST minst 1 dag i uken) har inngått en individuell avtale om hjemmekontor i dag? (N=28)



3.4 Har dere etter 12. mars 2020 utarbeidet/revidert rutiner/føringer for...

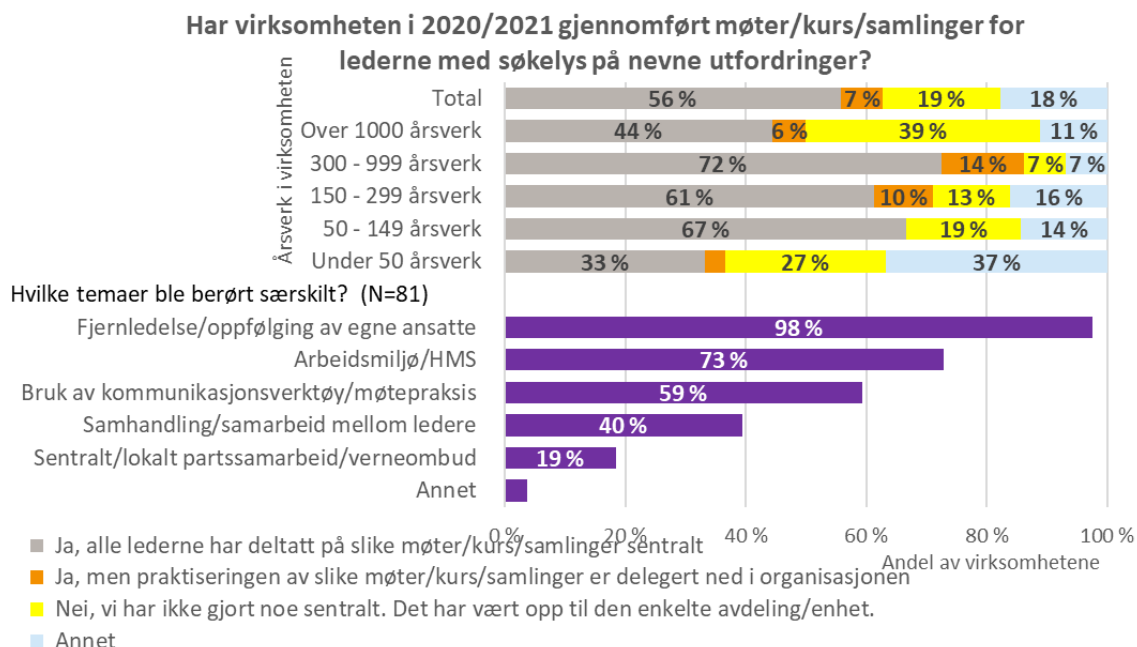
Har dere etter 12. mars 2020 utarbeidet/revidert rutiner/føringer for...



Videre følger spørsmål om erfaringene med arbeid hjemmefra.

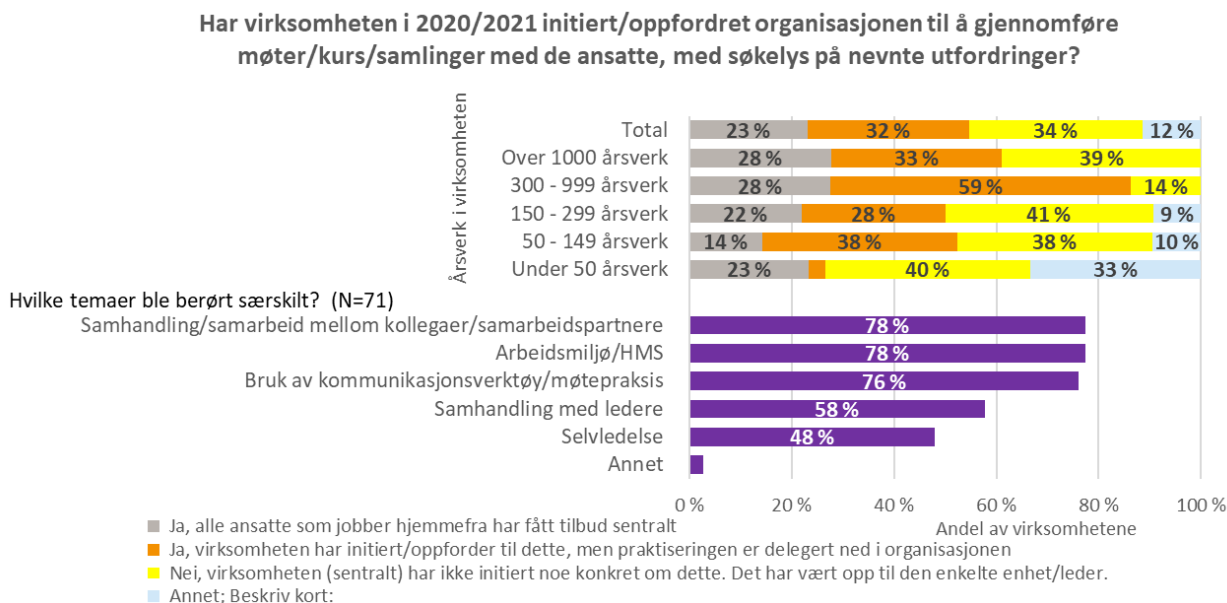
Økt bruk av arbeid hjemmefra kan gi nye utfordringer til LEDERNE knyttet til blant annet ledelse, samarbeid, arbeidsmiljø og kommunikasjon.

3.5 Har virksomheten i 2020/2021 gjennomført møter/kurs/samlinger for lederne med søkelys på nevnte utfordringer?



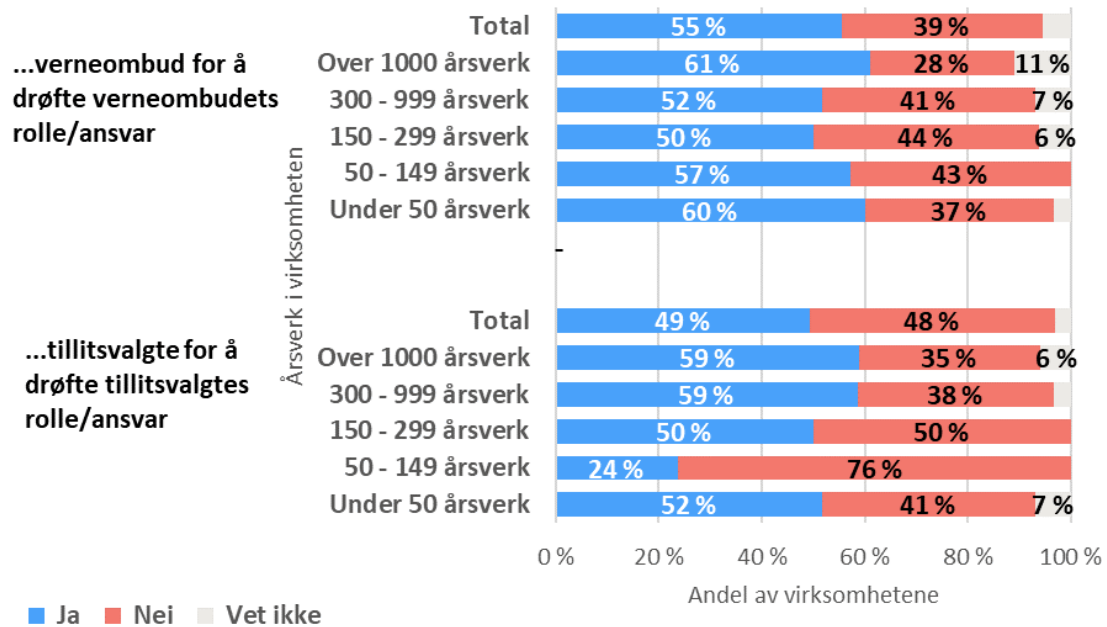
Økt bruk av arbeid hjemmefra kan også gi nye utfordringer for den enkelte ansatte knyttet til blant annet selvledelse, samarbeid, arbeidsmiljø og kommunikasjon.

3.6 Har virksomheten i 2020/2021 initiert/oppfordret organisasjonen til å gjennomføre møter/kurs/samlinger med de ansatte, med søkelys på nevnte utfordringer?



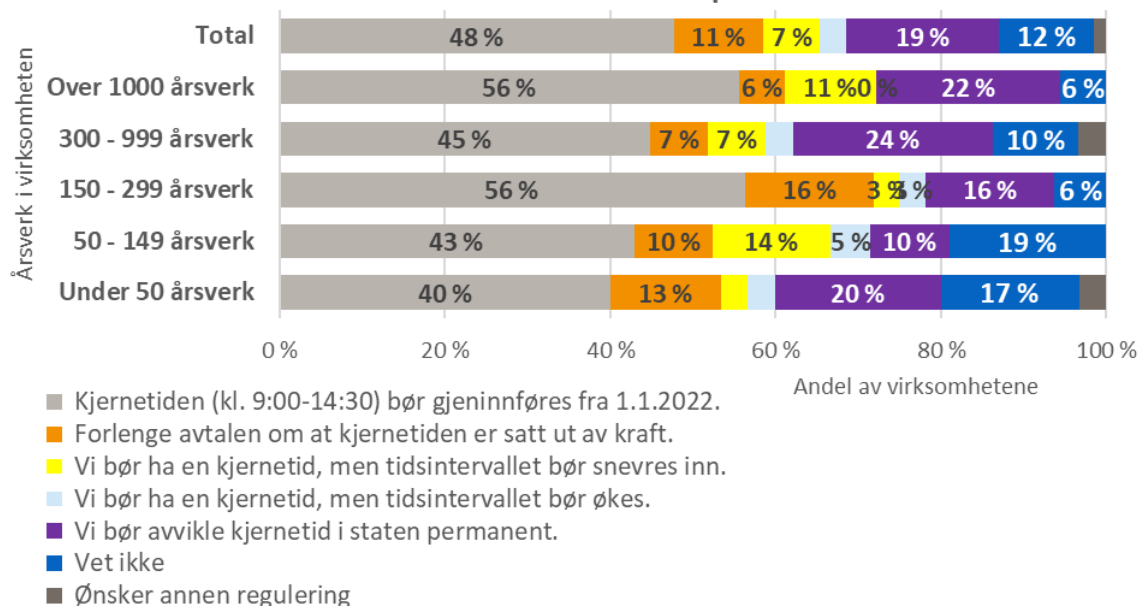
3.7 Har dere i 2020/2021 hatt møter med tillitsvalgte og verneombudet for å drøfte rolle/ansvar – gitt at mange ansatte jobber hjemmefra?

Har dere i 2020/2021 hatt møter med... (gitt at mange ansatte jobber hjemmefra)?

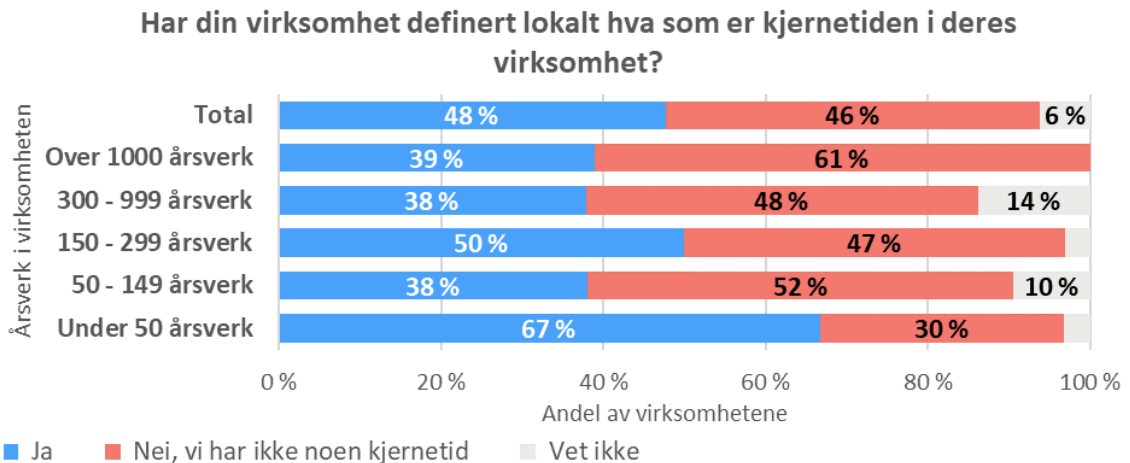


3.8 Kjernetiden (kl 9:00-14:30) er blitt satt ut av kraft til 31.12.2021. Er det ønskelig at partene gjør endringer i kjernetiden for 2022? Hvilket svaralternativ passer best.

Kjernetiden (kl 9:00-14:30) er blitt satt ut av kraft til 31.12.2021. Er det ønskelig at partene gjør endringer i kjernetiden for 2022? Hvilket svaralternativ passer best.



3.9 Har din virksomhet definert lokalt hva som er kjernetiden i deres virksomhet?

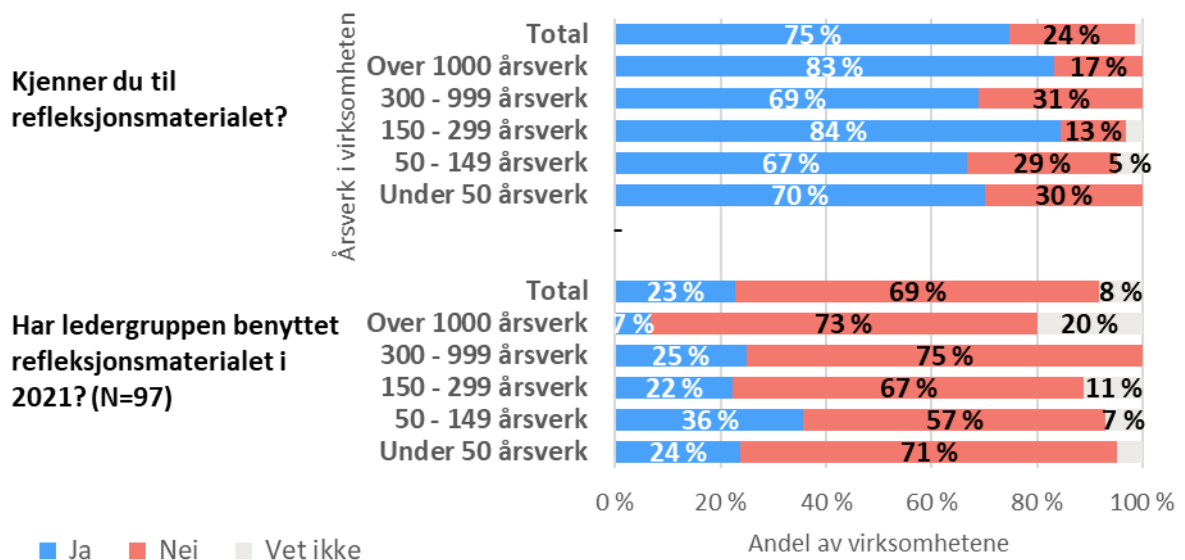


4 Ny arbeidsgiverstrategi 2020-2023

I juni 2020 ble statens nye arbeidsgiverstrategi (for perioden 2020-2023) lansert. I desember 2020 ble et refleksjonsmateriale om strategien – som ledergruppene kan bruke i sine diskusjoner – lagt ut på regjeringen.no.

4.1 Kjenner du til refleksjonsmaterialet som KMD har utviklet og har ev. ledergruppen benyttet refleksjonsmaterialet i 2021?

Kjennskap og bruk av refleksjonsmaterialet som KMD har utviklet?

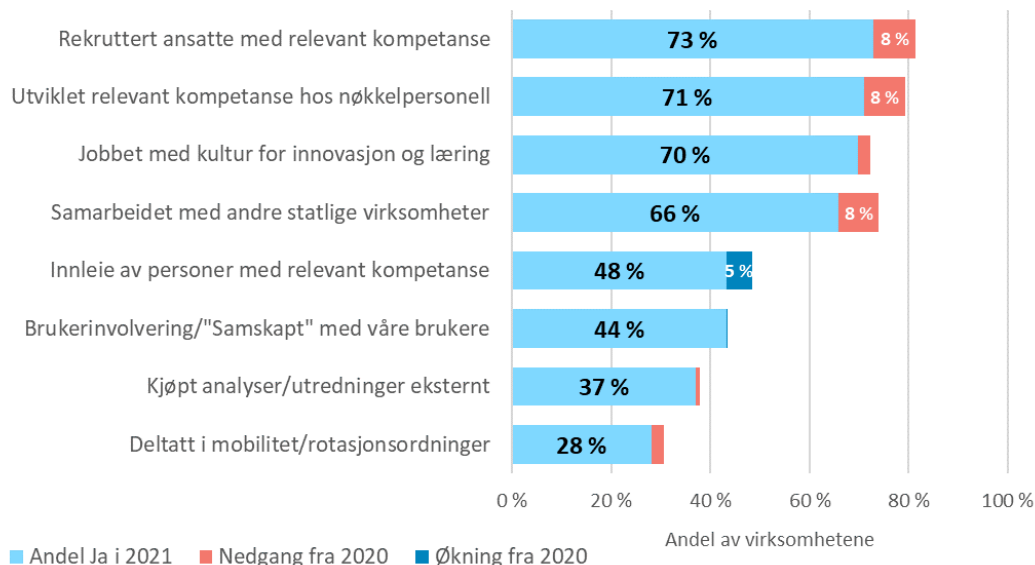


5 Arbeidsgiverstrategien - Omstilling og endring:

I den nye arbeidsgiverstrategien er det satt tre strategiske mål. I arbeidsgiverbarometeret følger KMD utviklingen under strategiperioden. Nedenfor er det noen spørsmål knyttet til mål nr 1: **Endring og omstilling.**

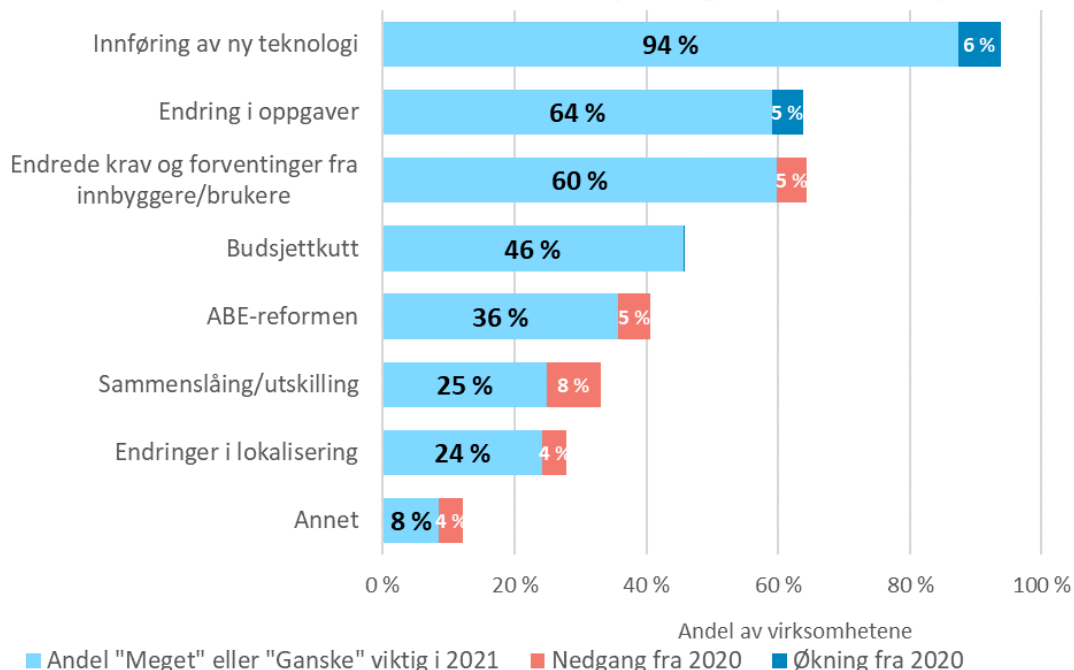
5.1 Har dere siste 2 år gjennomført noen av følgende tiltak, for å legge til rette for nødvendige omstilling- og endringsprosesser?

Har dere siste 2 år gjennomført noen av følgende tiltak, for å legge til rette for nødvendige omstilling- og endringsprosesser? (Endring fra 2020 til 2021)



5.2 Hvor viktig er følgende forhold for de endringer/omstillinger som dere har stått i de siste årene?

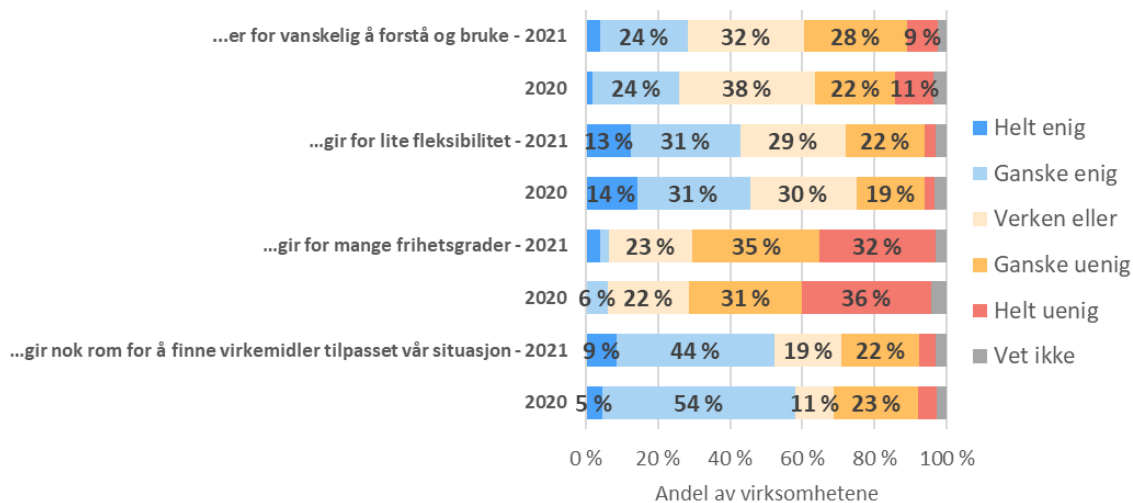
Hvor viktig er følgende forhold for de endringer/omstillinger som dere har stått i de siste årene? (Endring fra 2020 til 2021)



Ta utgangspunkt i omstillinger/endringer siste to årene, som også ga utfordringer innenfor HR-området. F.eks. på grunn av omplassering, oppsigelse, arbeidsmiljøet, el.l.. Tenk tilbake på erfaringene.

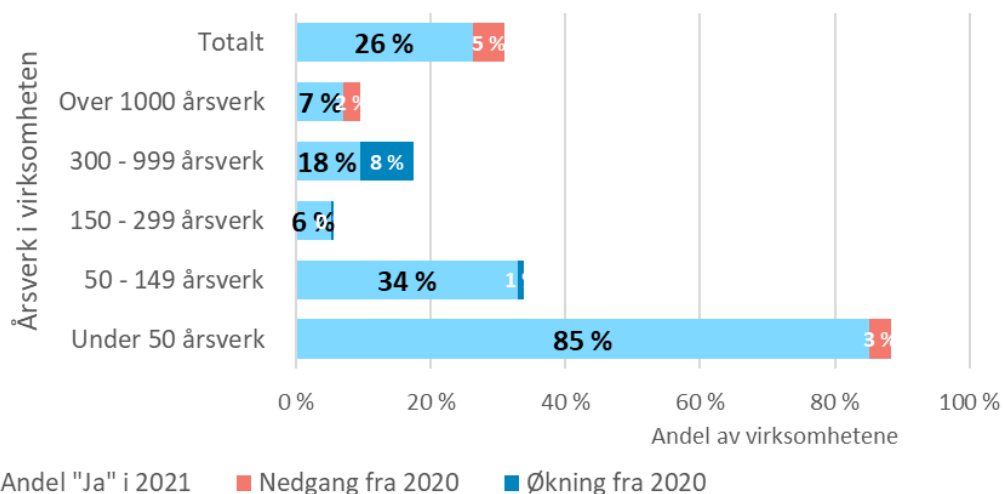
5.3 Hvor enig/uenig er du i følgende påstander når det gjelder dagens lov og avtaleverk knyttet til endring/omstilling?

Dagens lov og avtaleverk...



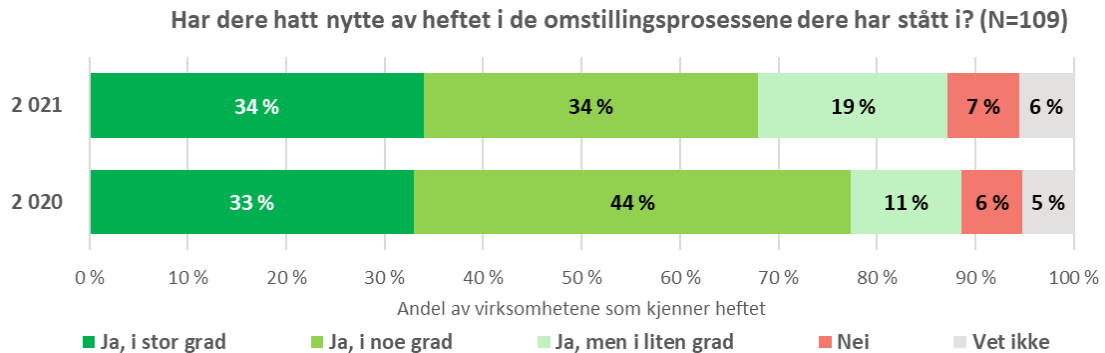
5.4 Kjenner du til heftet "Personalpolitikk ved omstillingsprosesser", som gir veiledning og retningslinjer knyttet til omstilling?

Kjenner du til heftet "Personalpolitikk ved omstillingsprosesser", som gir veiledning og retningslinjer knyttet til omstilling?



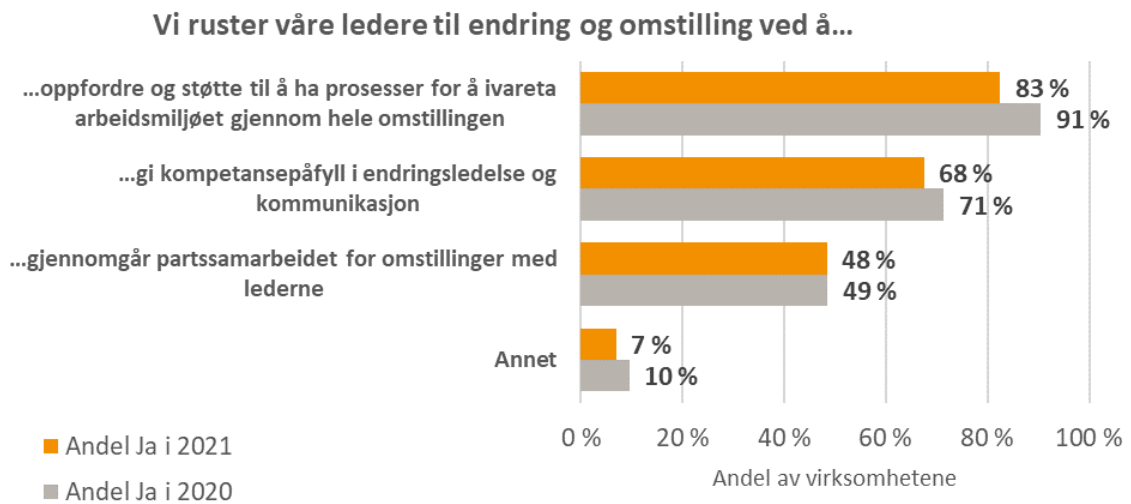
Hvis ja

5.4.1 Har dere hatt nytte av heftet "Personalpolitikk ved omstillingsprosesser", i de omstillingsprosessene dere har stått i?



Ta stilling til følgende utsagn:

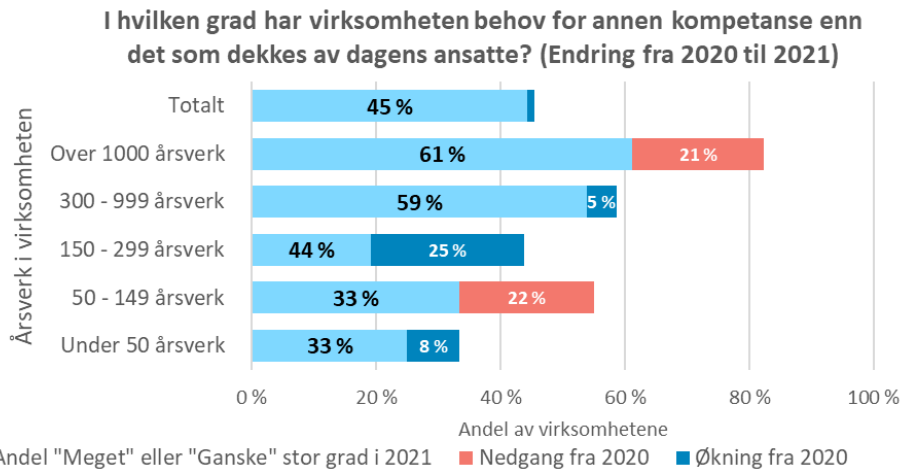
5.5 Vi ruster våre ledere til endring og omstilling ved å...? (Flere svar mulig)



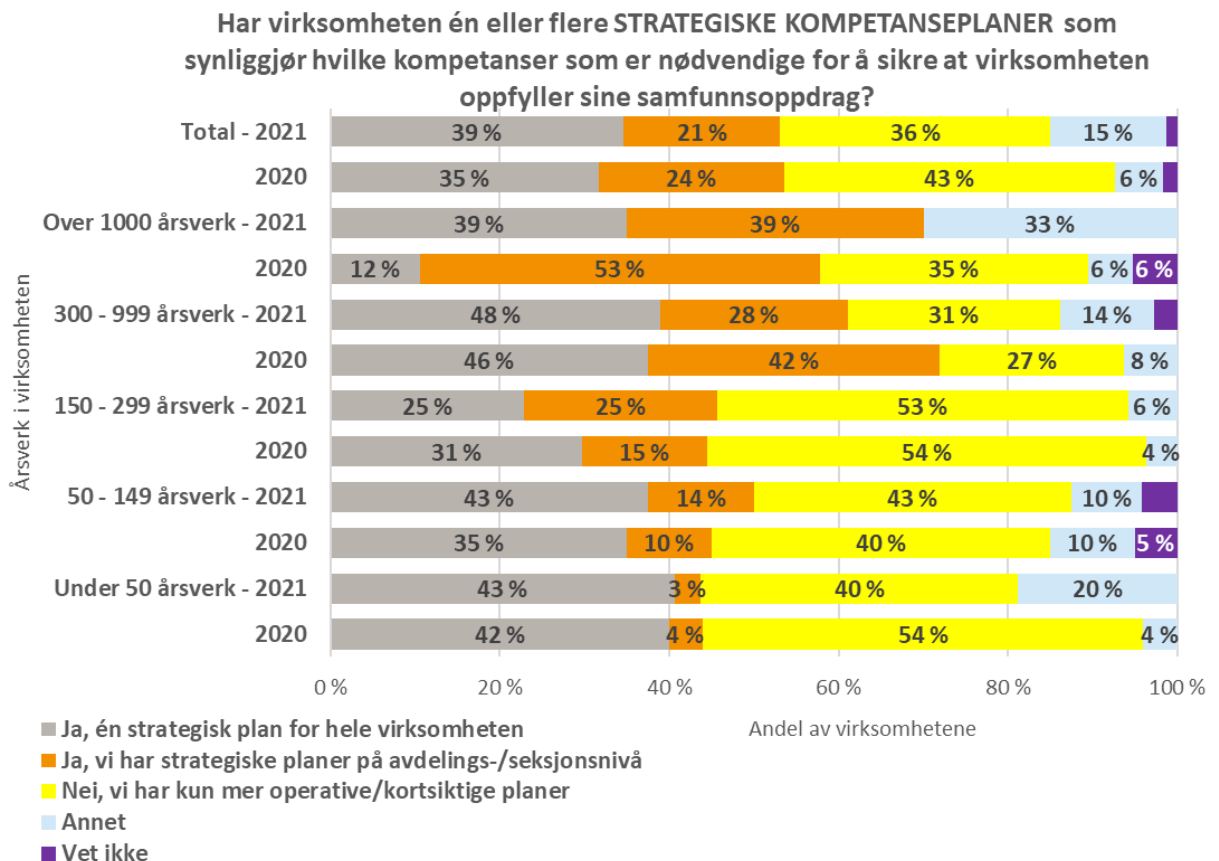
6 Arbeidsgiverstrategien - Kompetanse:

I arbeidsgiverstrategien er **Kompetanse** mål nr. 2. Nedenfor følger våre spørsmål knyttet til å kartlegge fremtidens kompetansebehov.

6.1 I hvilken grad har virksomheten behov for annen kompetanse enn det som dekkes av dagens ansatte?

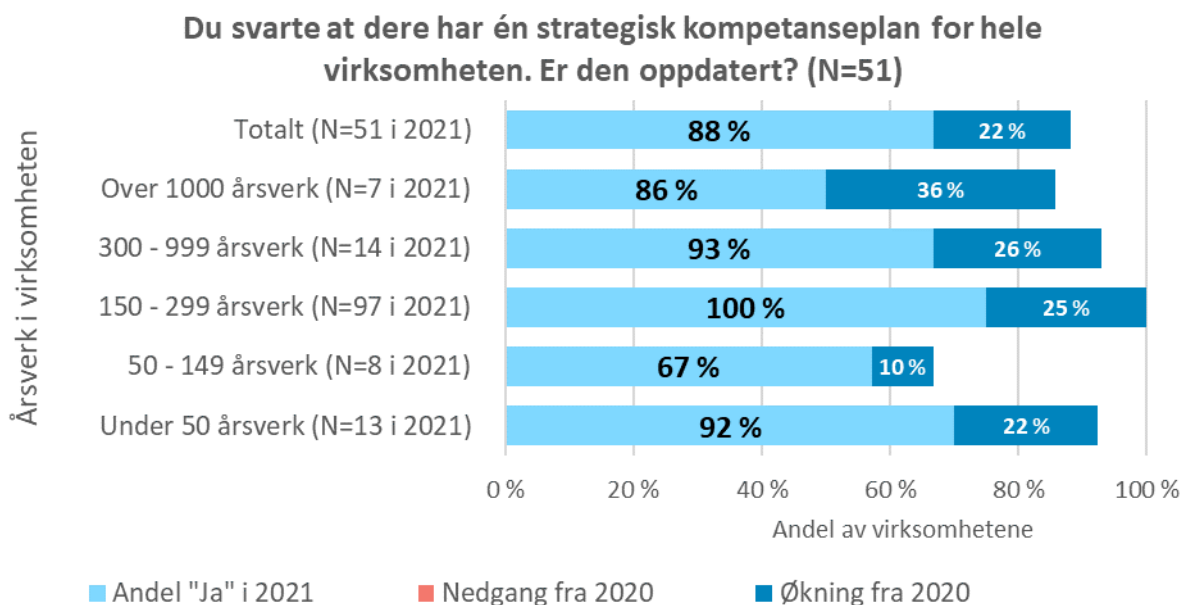


6.2 Har virksomheten én eller flere STRATEGISKE KOMPETANSEPLANER som synliggjør hvilke kompetanser som er nødvendige for å sikre at virksomheten oppfyller sine samfunnsoppdrag? (Flere svar mulig)



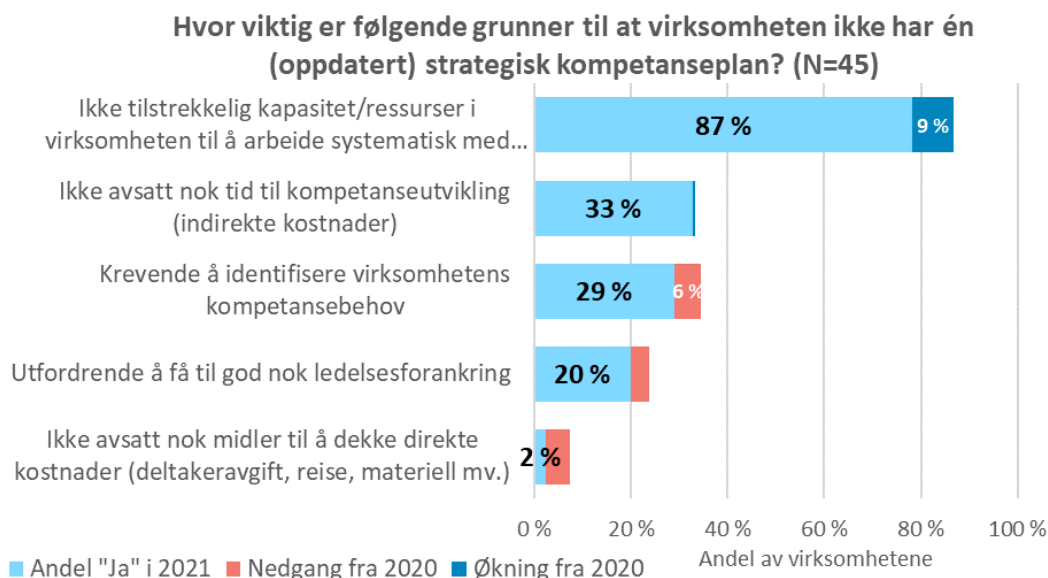
Hvis Ja, én plan for hele virksomheten

6.2.1 Du svarte at dere har én strategisk kompetanseplan for hele virksomheten. Er den oppdatert?

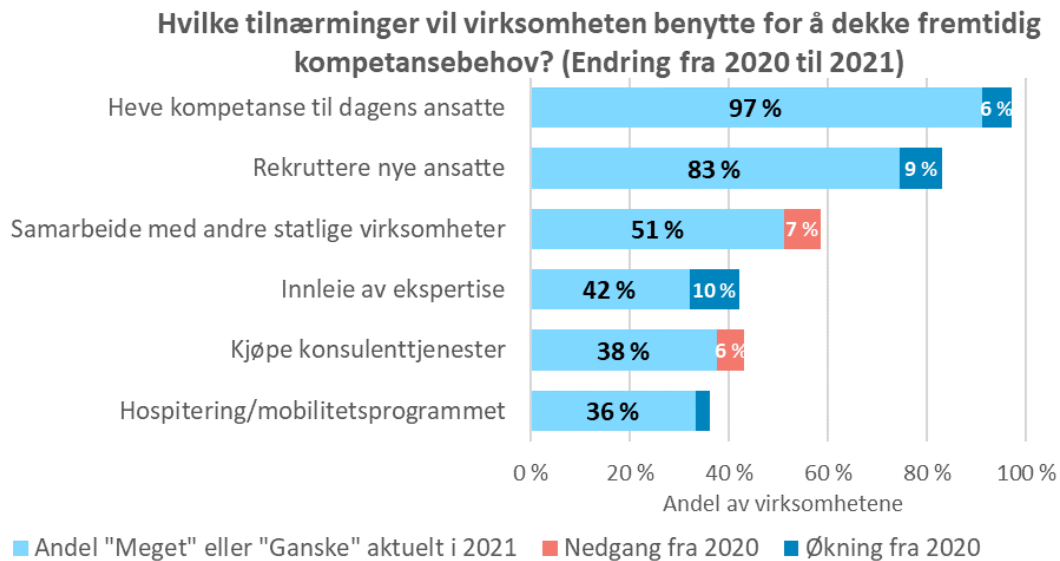


Hvis "Nei, er nok utdatert"

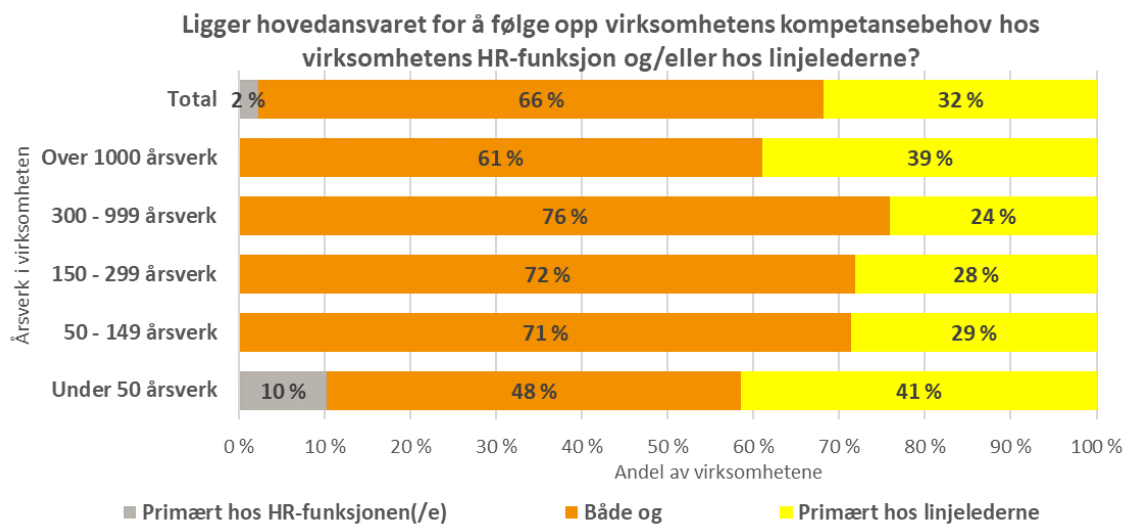
6.2.2 Hvor viktig er følgende grunner til at virksomheten ikke har én (oppdatert) strategisk kompetanseplan? Mulig å sette flere kryss.



6.3 Hvilke tilnærminger vil virksomheten benytte for å dekke fremtidig kompetansebehov?

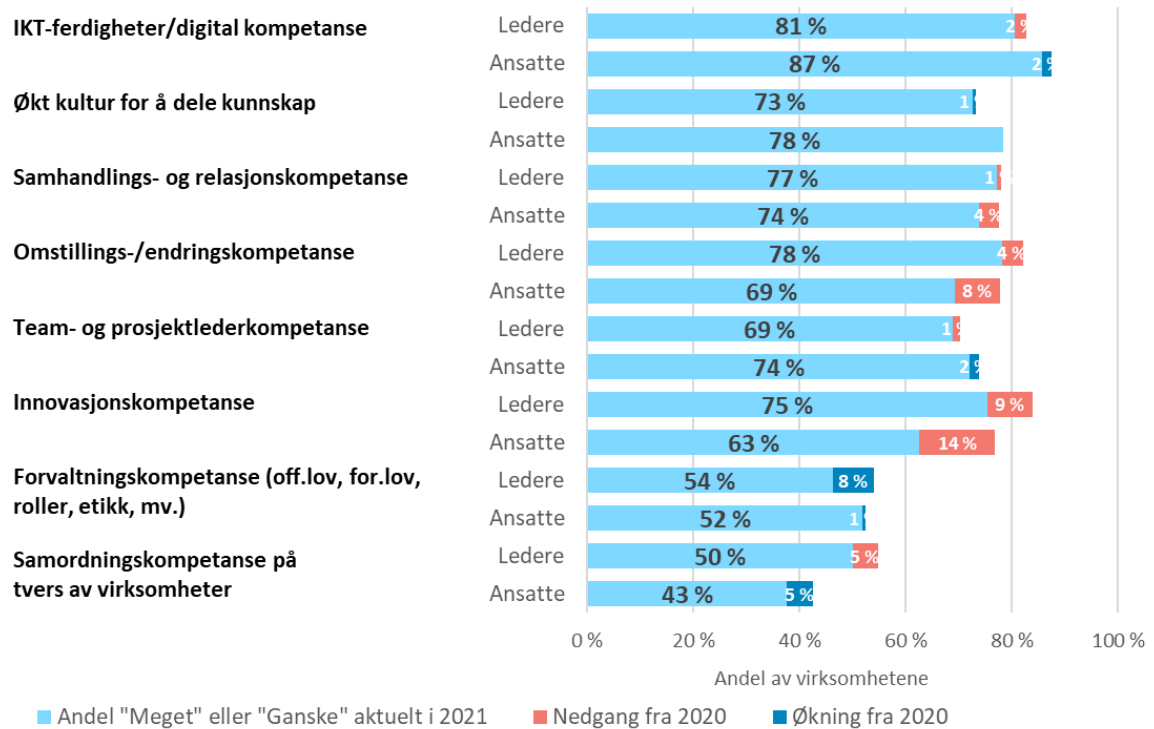


6.4 Ligger hovedansvaret for å følge opp virksomhetens kompetansebehov hos virksomhetens HR-funksjon og/eller hos linjelederne?



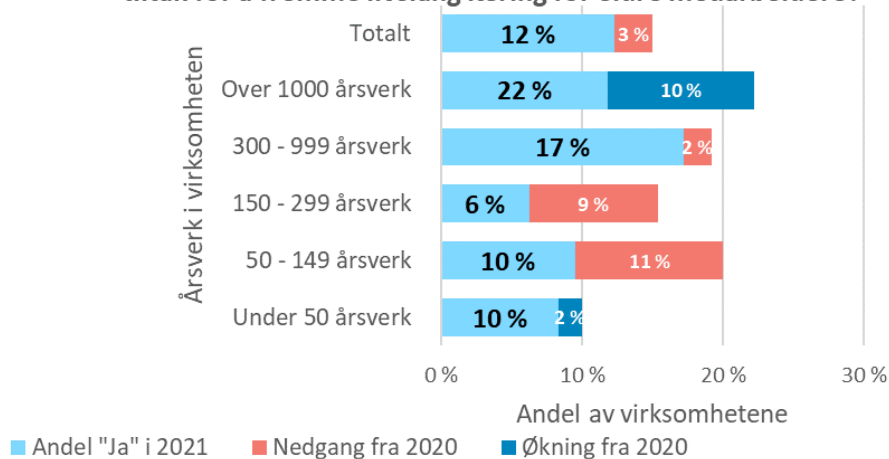
6.5 Hvilke av følgende kompetanser/ferdigheter har dere særskilt behov for å utvikle hos ledere og ansatte.

Hvilke av følgende kompetanser/ferdigheter har dere særskilt behov for å utvikle hos...? (Endring fra 2020 til 2021)



6.6 Har virksomheten de siste par årene gjennomført konkrete tiltak for å fremme livslang læring for eldre medarbeidere?

Har virksomheten de siste par årene gjennomført konkrete tiltak for å fremme livslang læring for eldre medarbeidere?

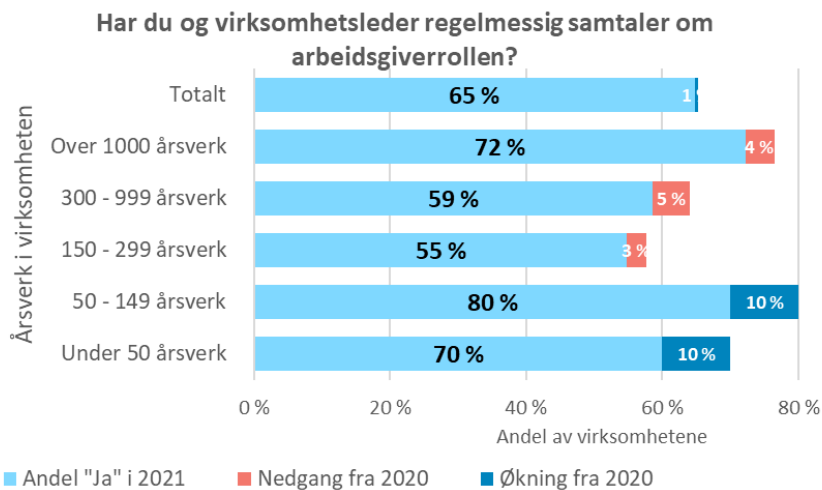


7 Arbeidsgiverstrategien - Arbeidsgiverrolle:

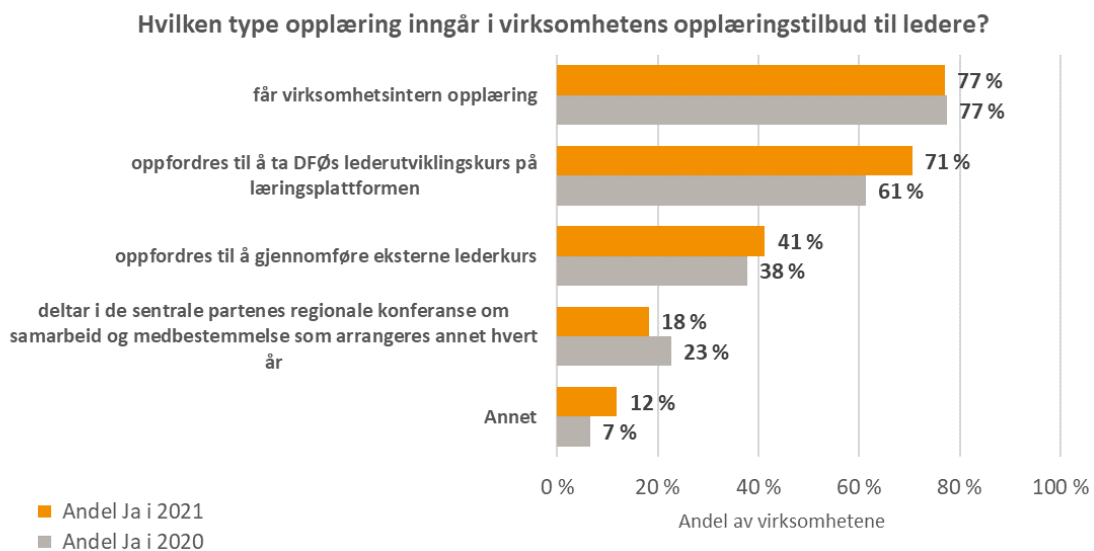
Det tredje målet i arbeidsgiverstrategien er Tydeligere arbeidsgivere. Målet omhandler bl.a. arbeidsgivers handlingsrom og styringsrett, partsrelasjoner/medvirkningsbestemmelser i avtaleverket, opplæringstilbudet rundt utøvelse av arbeidsgiverrollen, og HR-funksjonens strategiske rolle.

Kun hvis ikke virksomhetsleder (Se Sp. 2)

7.1.1 Har du og virksomhetsleder regelmessig samtaler om arbeidsgiverrollen?

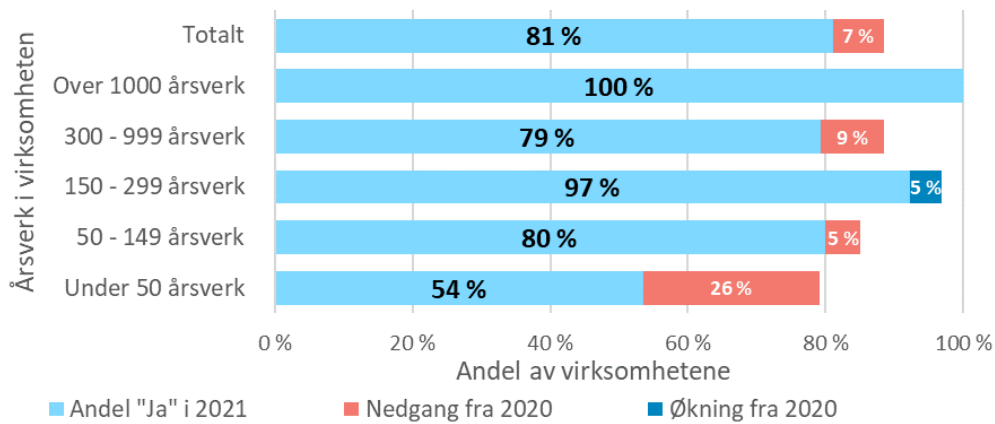


7.2 Hvilken type opplæring inngår i virksomhetens opplæringstilbud til ledere?



7.3 Opplever du at lederne i virksomheten har behov for mer/økt kunnskap om arbeidsgiverrollen?

Opplever du at lederne i virksomheten har behov for mer/økt kunnskap om arbeidsgiverrollen? (Endring fra 2020 til 2021)



Hvis ja

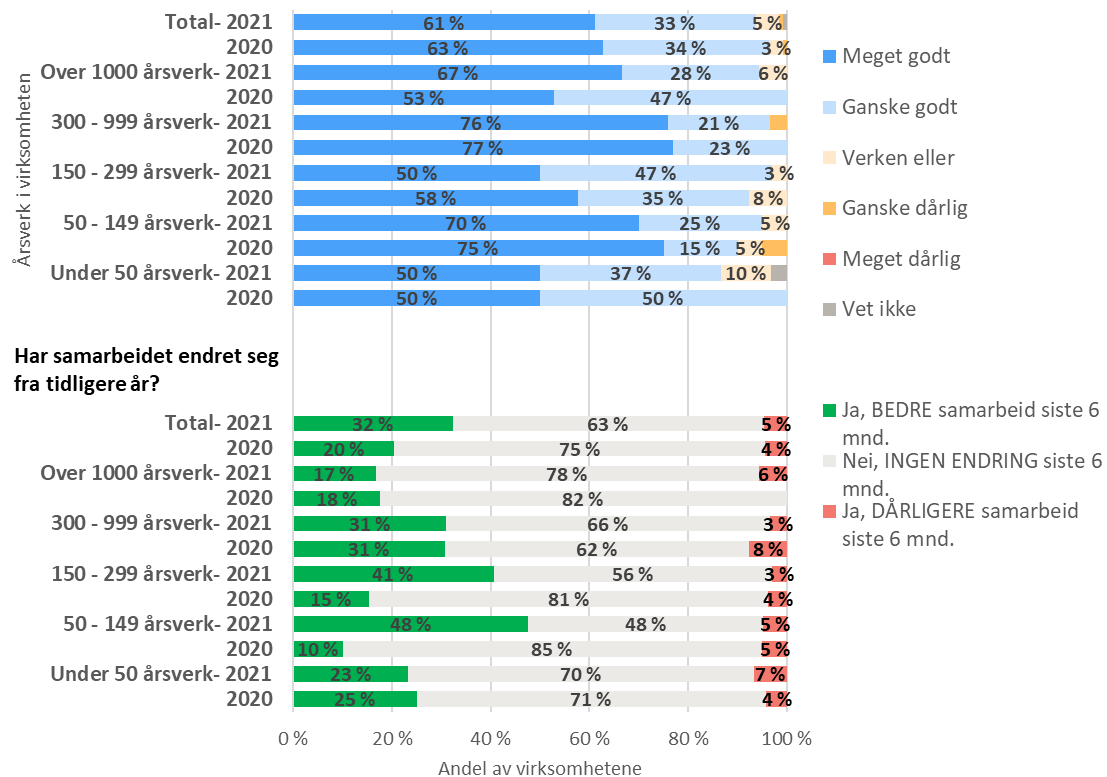
7.3.1 Innenfor hvilke av følgende områder trenger lederne i din virksomhet mer kunnskap, enn i dag?

Innenfor hvilke av følgende områder trenger lederne i din virksomhet mer kunnskap, enn i dag? (Endring fra 2020 til 2021)



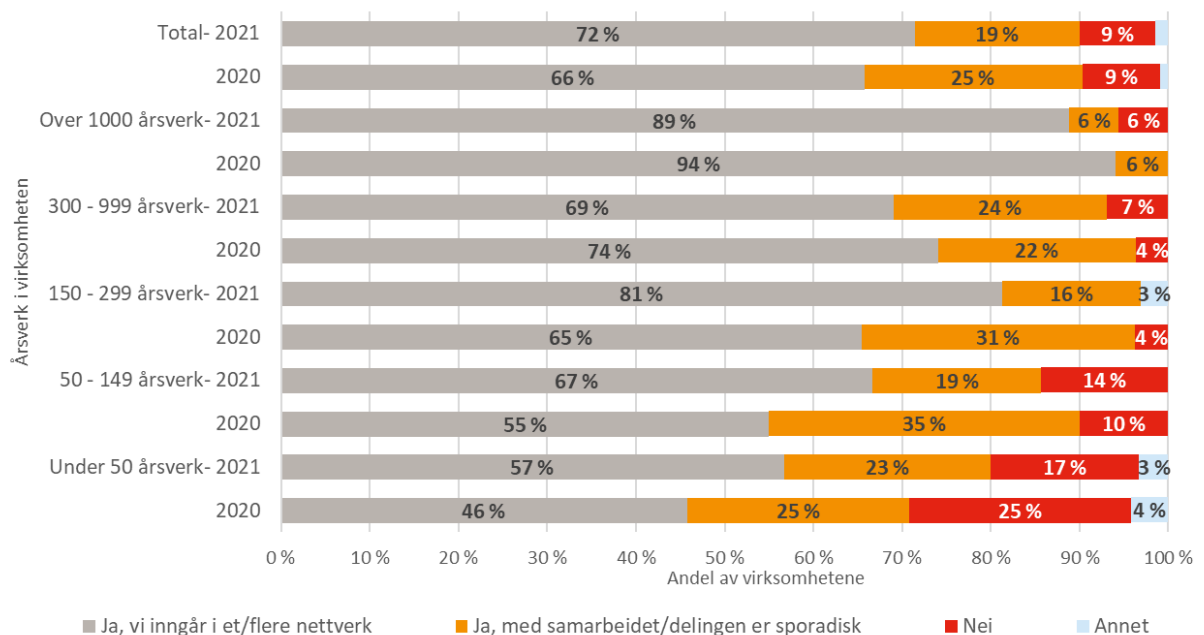
7.4 Hvor godt/dårlig har samarbeidet med lokale parter vært de siste 6 månedene og samarbeidet endret seg fra tidligere år?

Hvordan godt/dårlig har samarbeidet med lokale parter vært de siste 6 månedene? (Endring fra 2020 til 2021)



7.5 Har HR-funksjonen samarbeid/kunnskapsdeling med andre virksomheter i staten på HR-området?

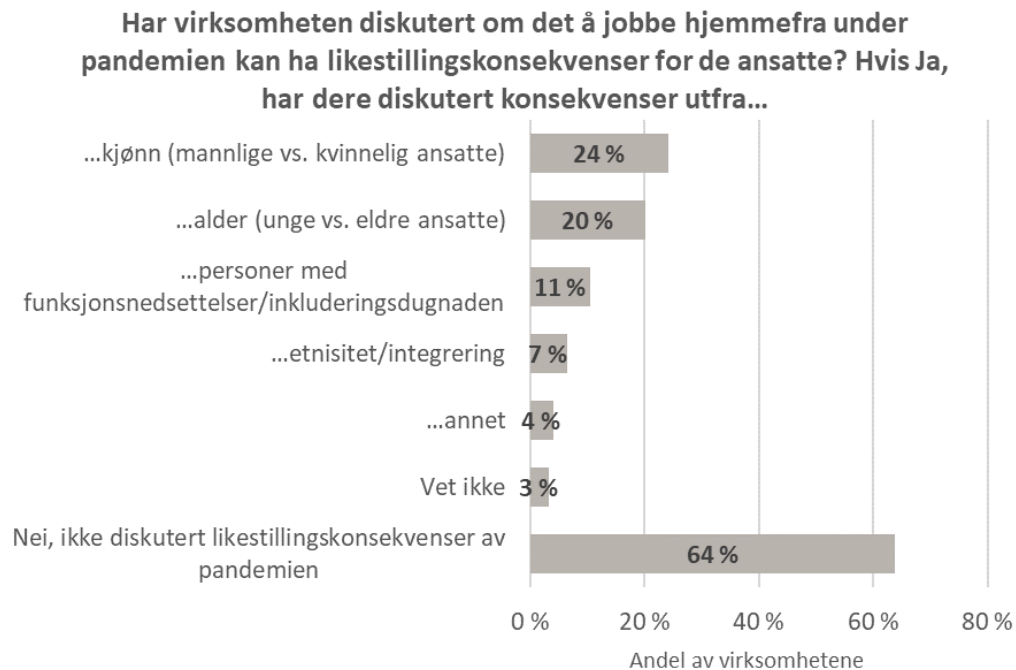
Har HR-funksjonen samarbeid/kunnskapsdeling med andre virksomheter i staten på HR-området?



8 Likestilling og Aktivitets- og redegjøringsplikten

Nedenfor følger noen spørsmål om likestilling og Aktivitets- og redegjøringsplikten. En grunn for disse spørsmålene er at KMD vil bruke svarene til et prosjekt om Aktivitets- og redegjøringsplikten, som for tiden gjennomføres.

8.1 Har virksomheten diskutert om det å jobbe hjemmefra kan ha likestillingskonsekvenser for de ansatte? Hvis Ja, har dere diskutert konsekvenser utfra...

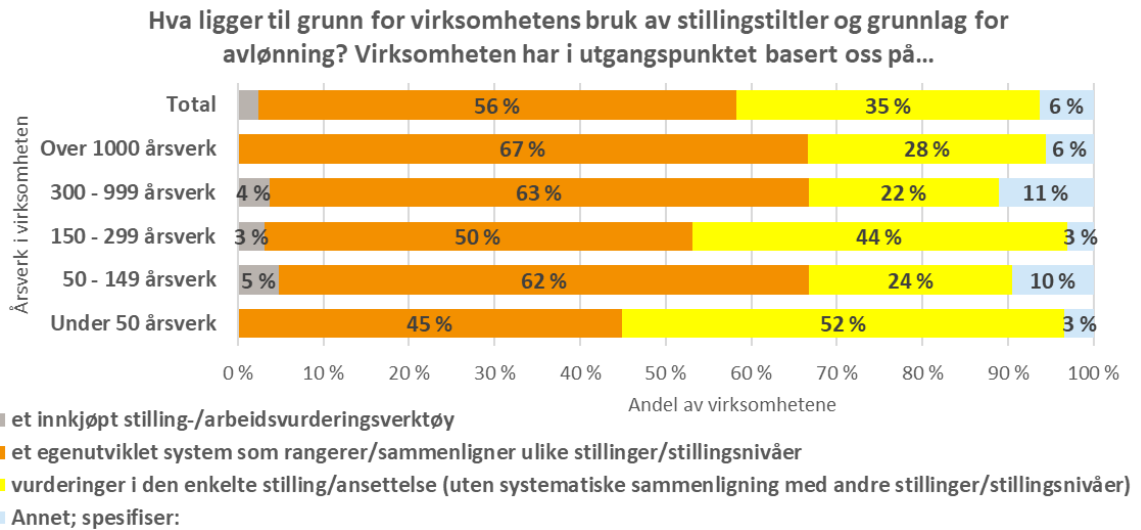


Alle statlige virksomheter skal for år 2021 gjennomføre en lønnskartlegging fordelt på kjønn (jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26). I lønnskartleggingen skal det både vurderes "likt arbeid" og arbeid av "lik verdi".

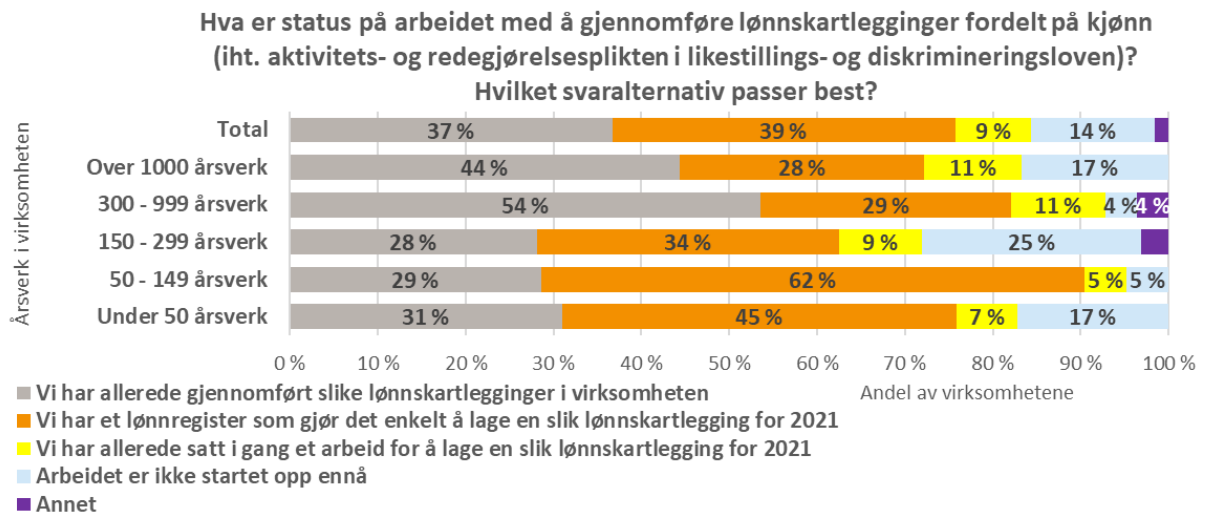
8.2 Er likelønn/likestillingsperspektiv omtalt eksplisitt i virksomhetens lokale lønnspolitikk?



8.3 Hva ligger til grunn for virksomhetens bruk av stillingstiltler og grunnlag for avlønning? Virksomheten har i utgangspunktet basert oss på...



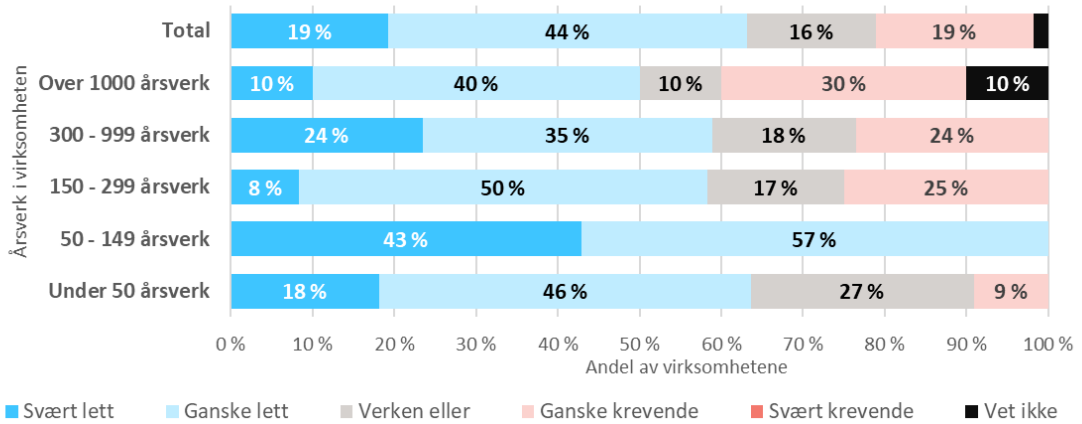
8.4 Hva er status på arbeidet med å gjennomføre lønnskartlegginger fordelt på kjønn (iht. aktivitets- og redegjøringsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven)? Hvilket svaralternativ passer best?



Hvis de tre første.

8.4.1 Hvor lett/krevende var arbeidet med lønnskartleggingen for dere?

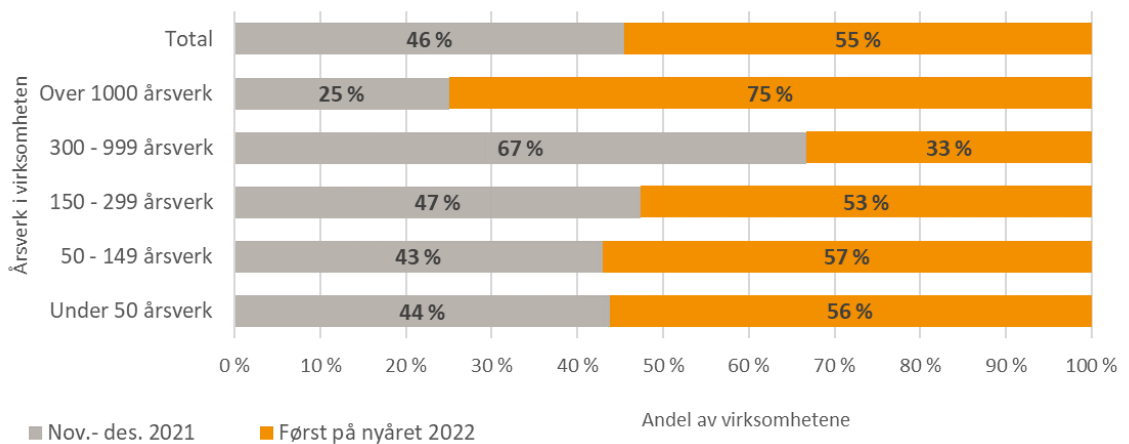
Hvor lett/krevende var arbeidet med lønnskartleggingen for dere? (N=57)



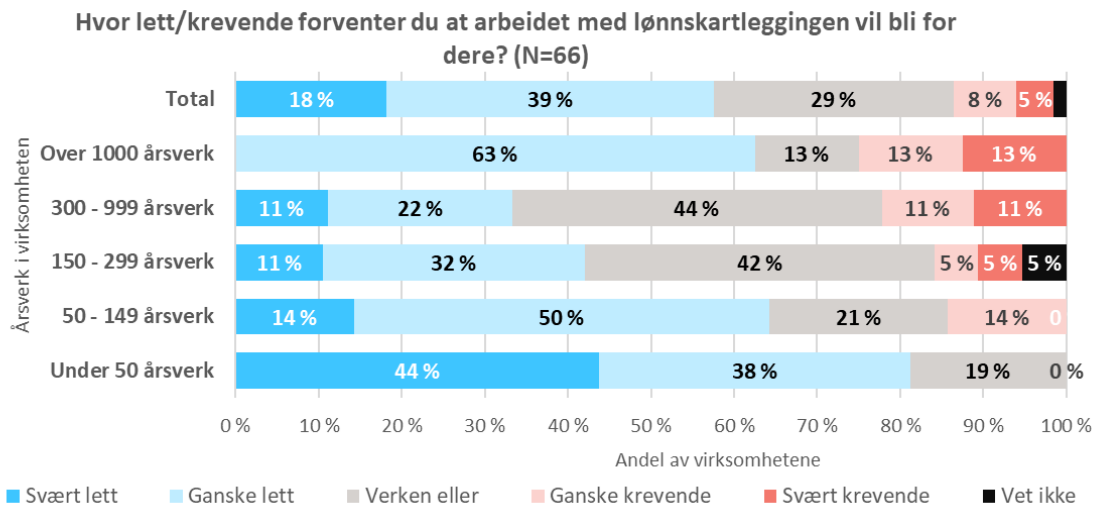
Hvis "Arbeidet er ikke startet opp ennå"

8.4.2 Du svarte at dere ikke har startet opp arbeidet med lønnskartleggingen ennå. Vil dere starte opp arbeidet...

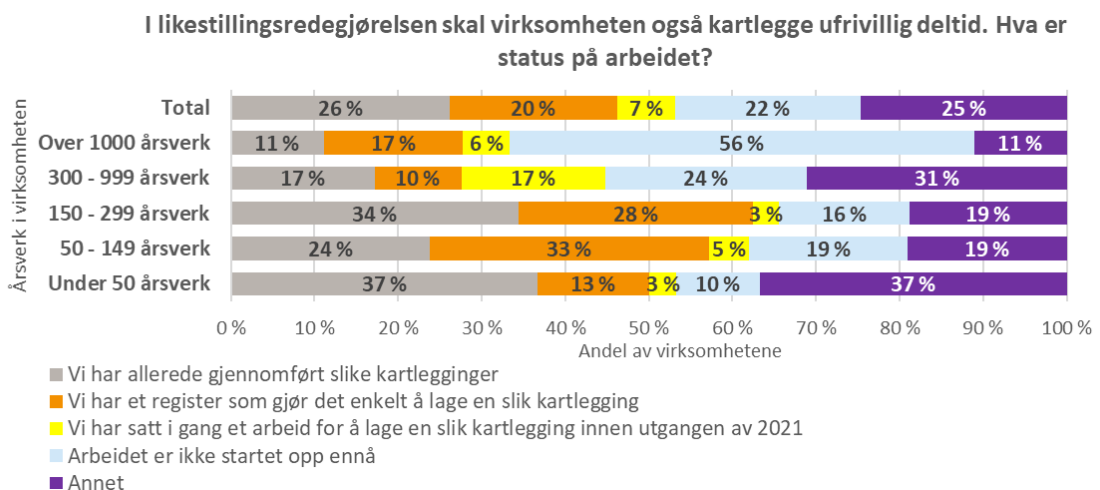
Du svarte at dere ikke har startet opp arbeidet med lønnskartleggingen ennå. Vil dere starte opp arbeidet.. (N=66)



8.4.3 Hvor lett/krevende forventer du at arbeidet med lønnskartleggingen vil bli for dere?

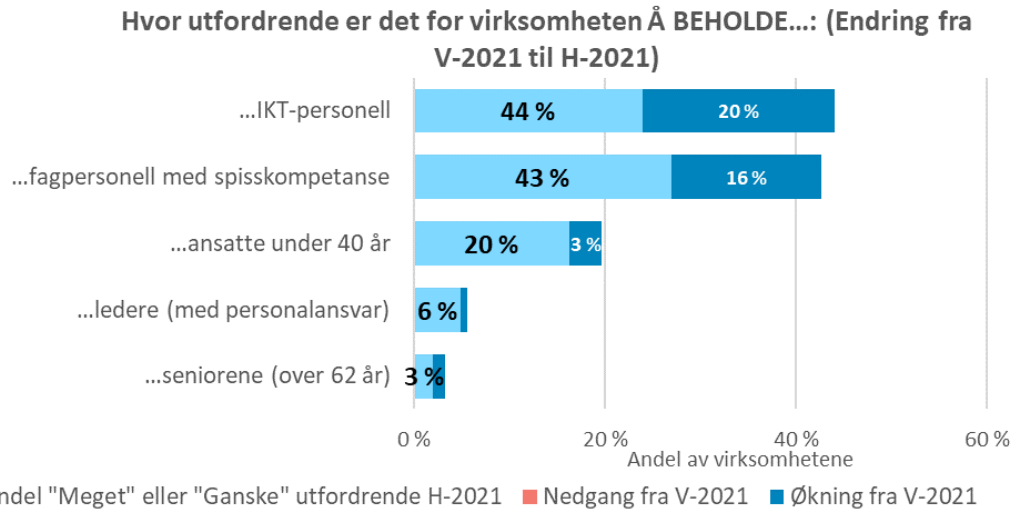


8.5 I likestillingsredegjørelsen skal virksomheten også kartlegge ufrivillig deltid. Hva er status på arbeidet?



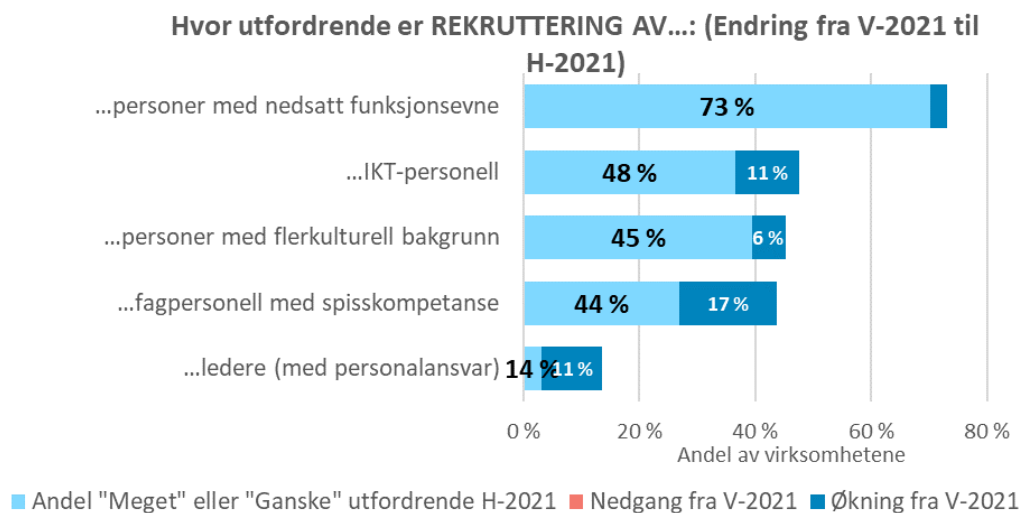
9 Beholde og rekruttere

9.1 Hvor utfordrende er det for virksomheten Å BEHOLDE...

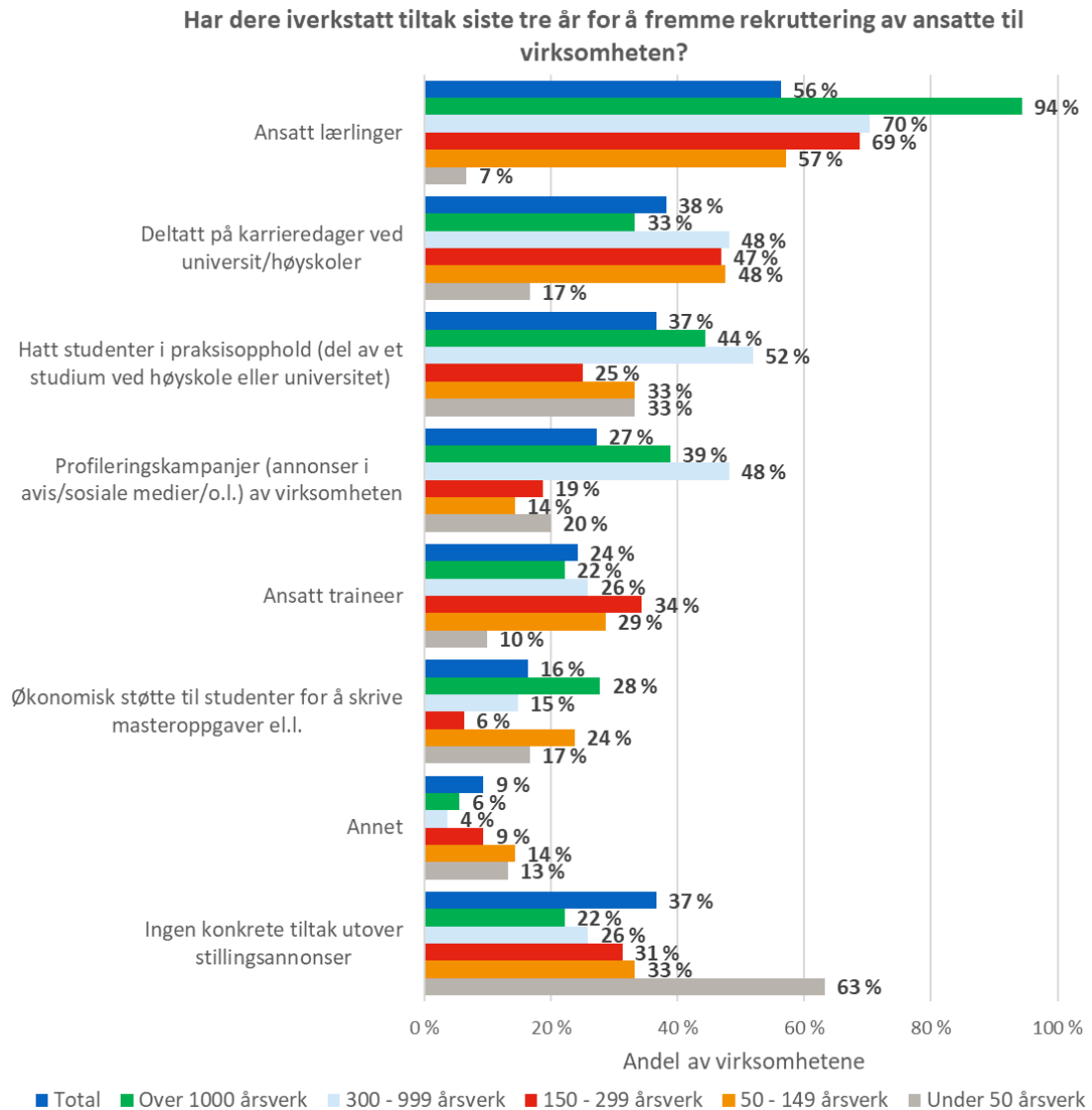


Hvis utfordrende for fagpersonell

9.2 Hvor utfordrende er REKRUTTERING AV...



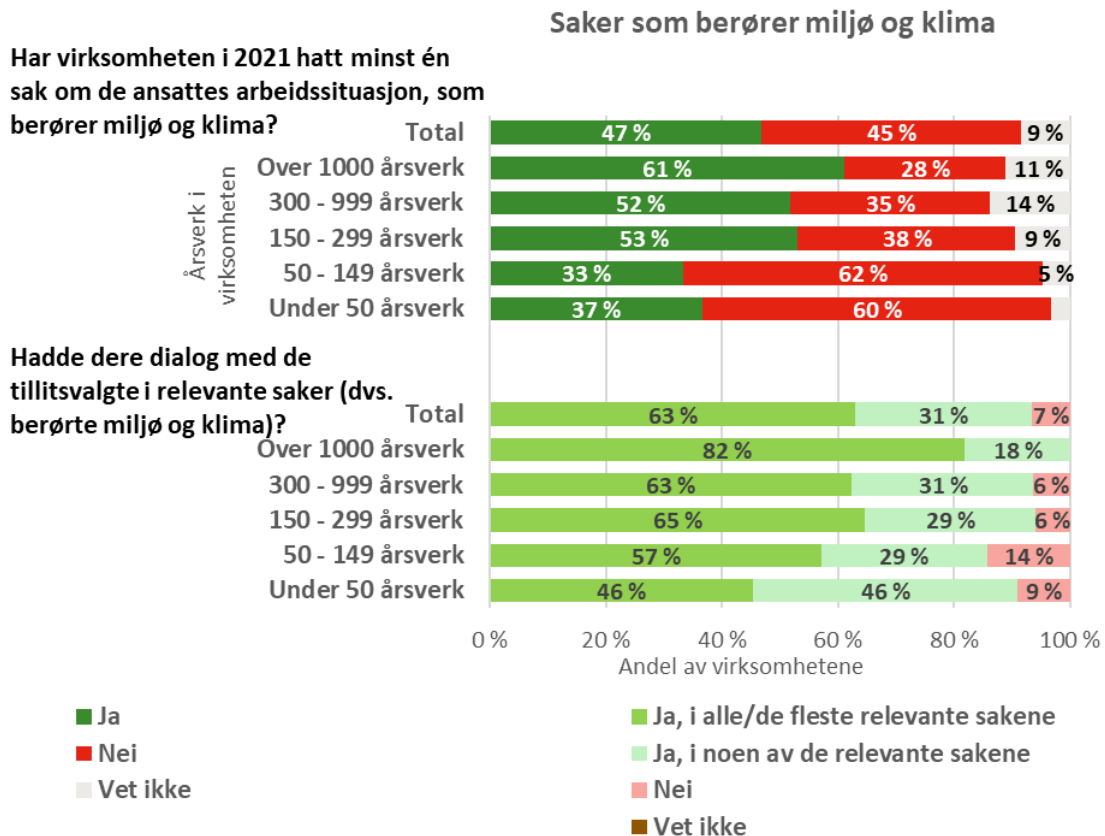
9.3 Har dere iverksatt tiltak siste tre år for å fremme rekruttering av ansatte til virksomheten?



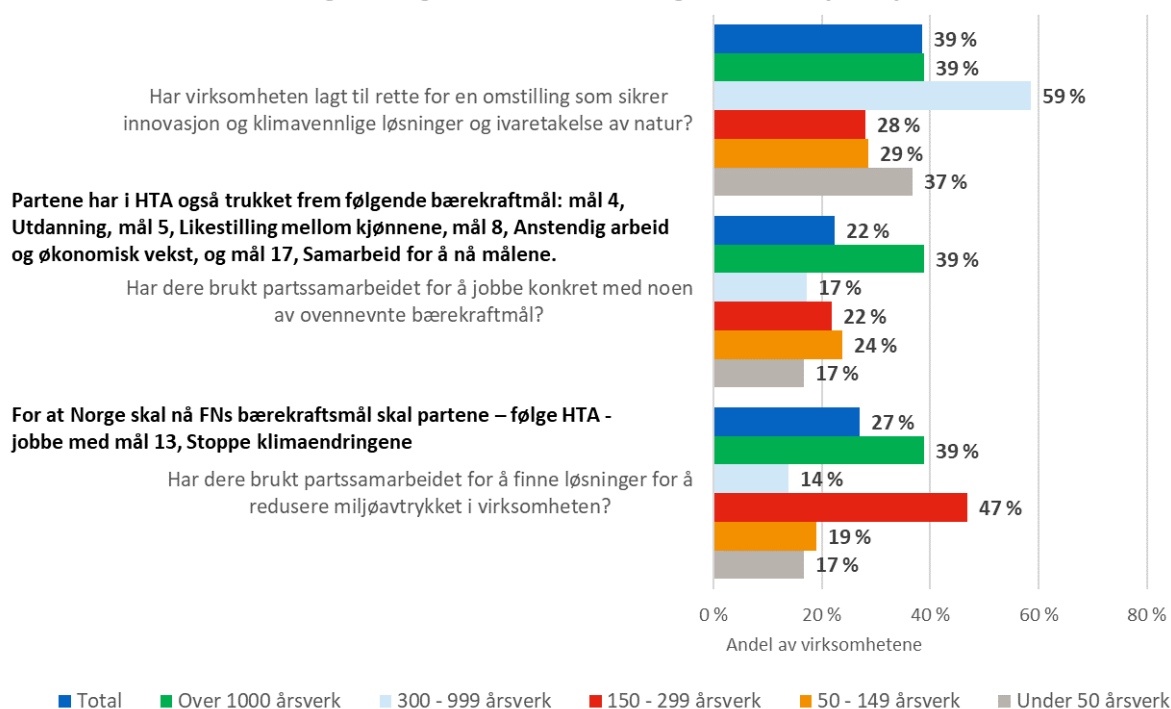
10 Bærekraft og miljø

Ifølge Hovedavtalen skal "de tillitsvalgte tas med i beslutningsprosessen i saker som gjelder de ansattes arbeidssituasjon, herunder også spørsmål knyttet til miljø og klima."

10.1 Har virksomheten i 2021 hatt minst én sak om de ansattes arbeidssituasjon, som berører miljø og klima? Og i tilfelle, hadde dere dialog med de tillitsvalgte i relevante saker (dvs. berørte miljø og klima)?

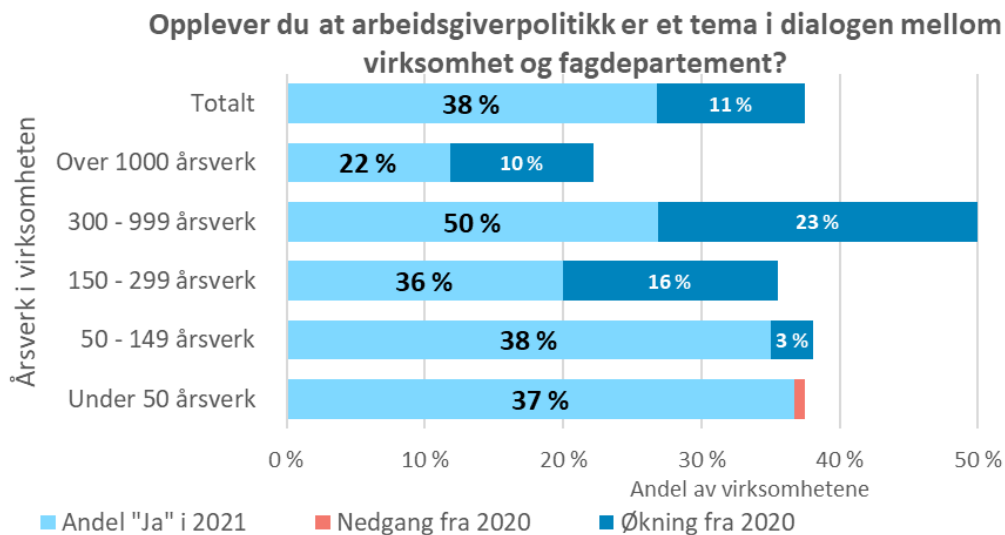


Klimavennlige løsninger, bærekraftmålene og redusere miljøavtrykket i virksomheten.



11 Styringsdialogen

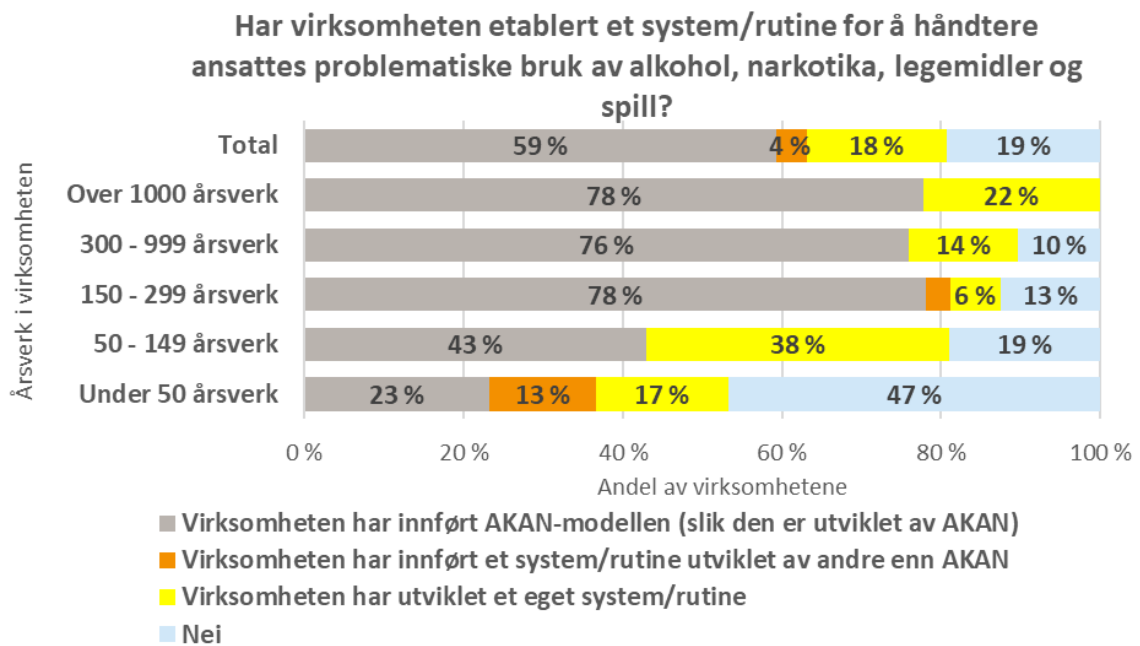
11.1 Opplever du at arbeidsgiverpolitikk er et tema i dialogen mellom virksomhet og fagdepartement?



12 Rus og avhengighetsproblematikk

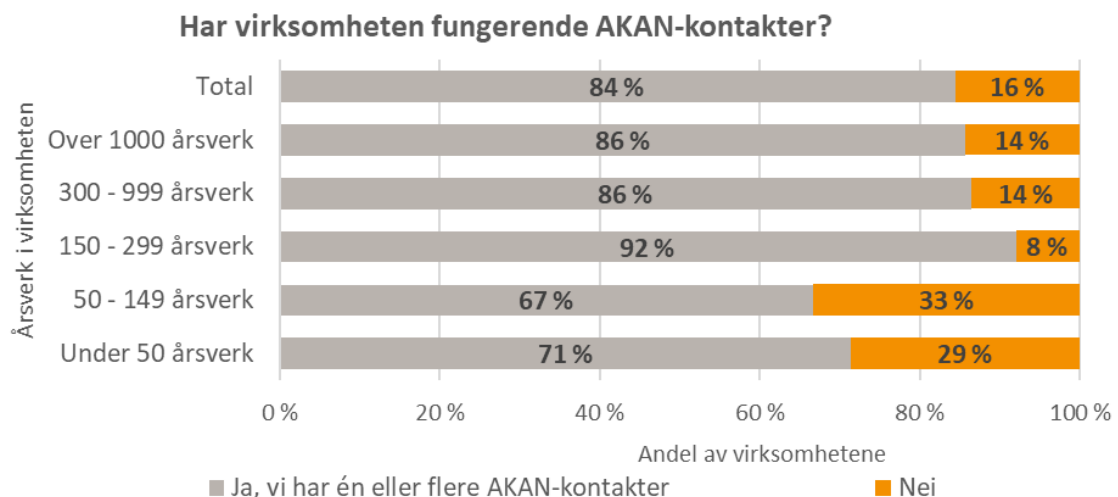
Virksomheter kan ha utfordringer knyttet til å forebygge og håndtere ansattes problematiske bruk av alkohol, narkotika, legemidler og spill. Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk (Akan) er én instans som kan bistå i dette arbeidet. Nedenfor følger noen spørsmål knyttet til denne problematikken.

12.1 Har virksomheten etablert et system/rutine for å håndtere ansatte med slike utfordringer?



Hvis Virksomheten har innført AKAN-modellen (slik den er utviklet av AKAN)

12.1.1 Har virksomheten fungerende AKAN-kontakter?

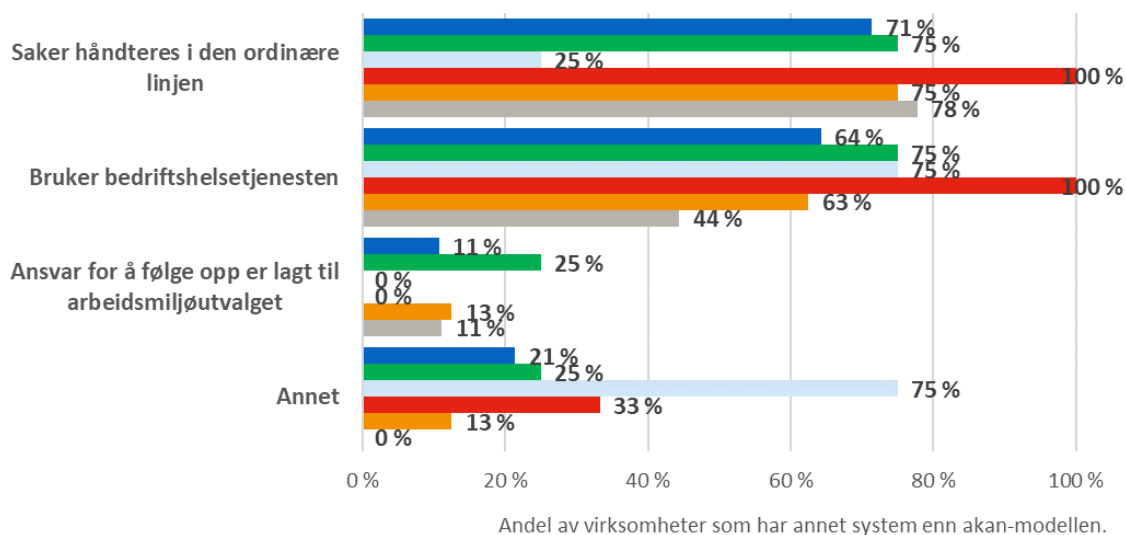


Hvis Virksomheten har innført et system/rutine utviklet av andre enn AKAN eller utviklet et eget system/rutine

12.1.2 Hvordan har dere organisert arbeidet med å følge opp ansatte på rus og avhengighetsområdet? (Flere svar mulig)

Hvordan har dere organisert arbeidet med å følge opp ansatte på rus og avhengighetsområdet?

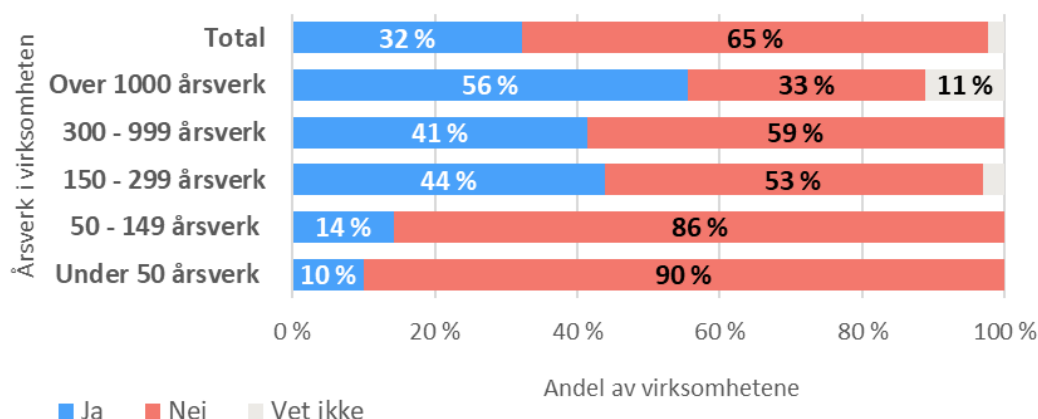
Virksomheten har innført et system/rutine utviklet av andre enn AKAN eller har utviklet eget system.



■ Total ■ Over 1000 årsverk ■ 300 - 999 årsverk ■ 150 - 299 årsverk ■ 50 - 149 årsverk ■ Under 50 årsverk

12.2 Har virksomheten gjennomført konkrete tiltak i 2020/2021 for å sette rus og avhengighetsproblematikk på dagsorden?

Har virksomheten gjennomført konkrete tiltak i 2020/2021 for å sette rus og avhengighetsproblematikk på dagsorden?



■ Ja ■ Nei ■ Vet ikke