



Arbeidsgiverbarometeret 2021:1

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-direktørene i statlig tariffområde og gjennomføres to ganger i året. Den første undersøkelsen, våren 2020, rettet søkelys på organisatoriske og personalforvaltningsmessige konsekvenser av koronapandemien, mens barometer høsten 2020 viet spesielt oppmerksomhet på den nye arbeidsgiverstrategien,

Vårens undersøkelse tar i større grad opp temaer som Arbeidsgiverpolitisk avdeling og partene i arbeidslivet for tiden er spesielt opptatt av. Ikke minst hvilke ønsker og forventninger som virksomhetene har til fremtiden arbeidsliv. I tillegg har vi noen spørsmål som griper fatt i konkrete temaer som virksomhetene skal jobbe med i 2021. Vi tenker ikke minst på lønnskartleggingen på likelønn som skal rapporteres (for første gang) og synspunkter på stedsuavhengige arbeid i staten.

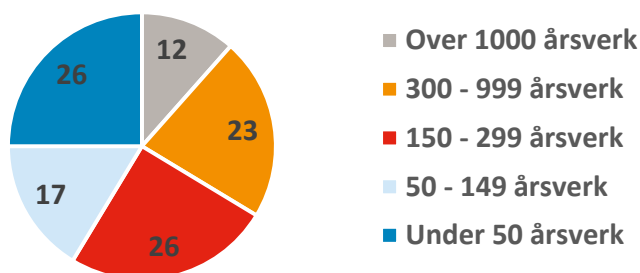
Undersøkelsen ble sendt ut den 26 april til 185 HR-ledere i staten. Det ble purret én gang. Innen fristen 14. mai svarte 104 ledere, som gir en svarprosent på 56. Som er noe lavere enn tidligere undersøkelser.

2 Om virksomheten

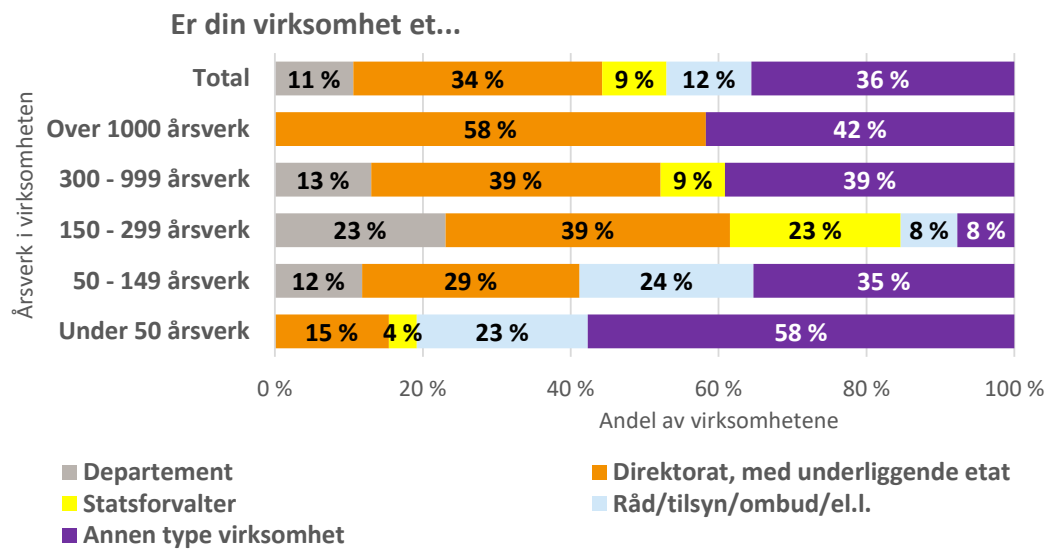
Først noen spørsmål om virksomheten og din rolle.

2.1 Antall årsverk totalt i virksomheten

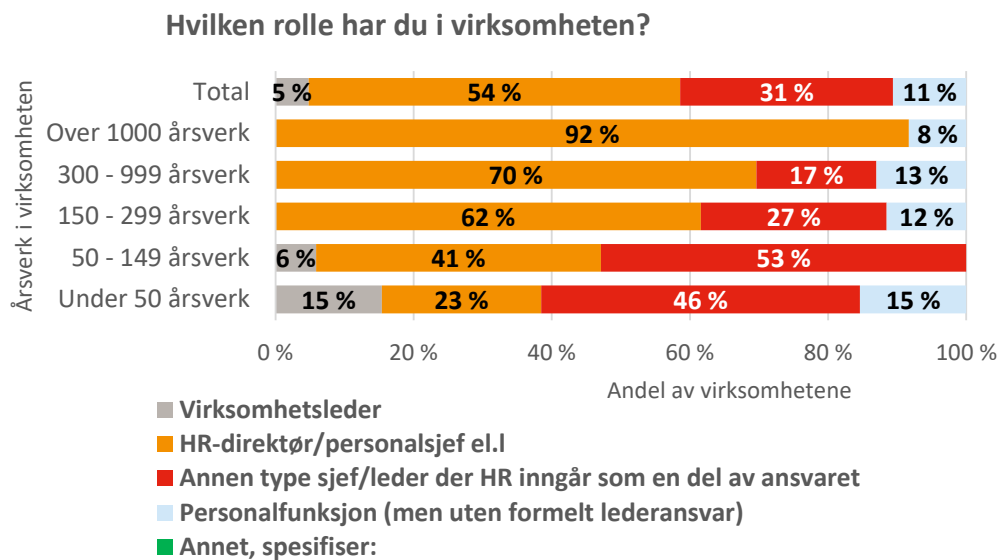
Antall svar fordelt etter antall årsverk totalt i virksomheten



2.2 Er din virksomhet et...



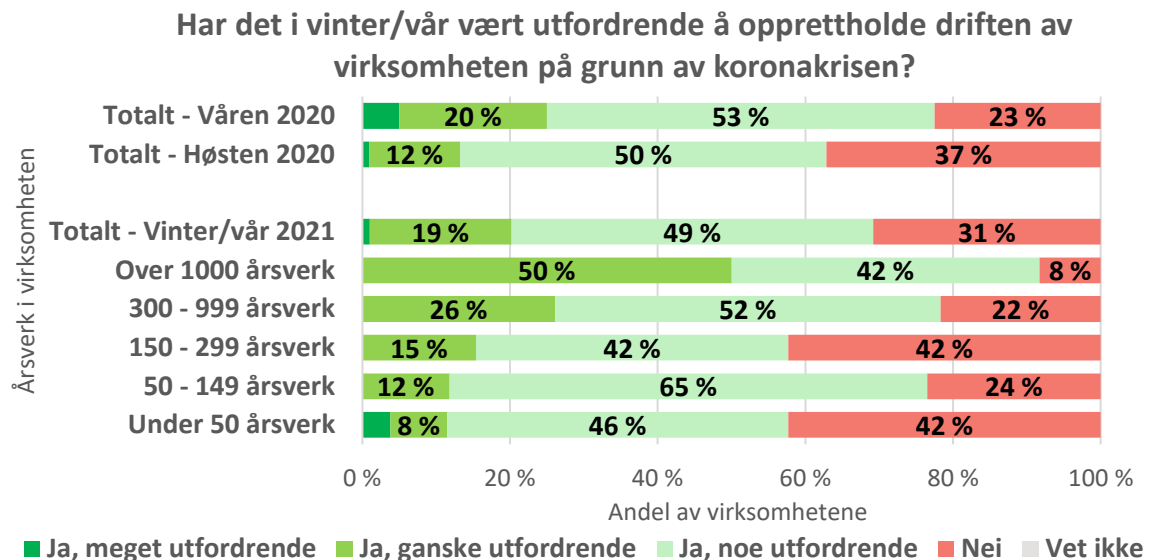
2.3 Hvilken rolle har du i virksomheten?



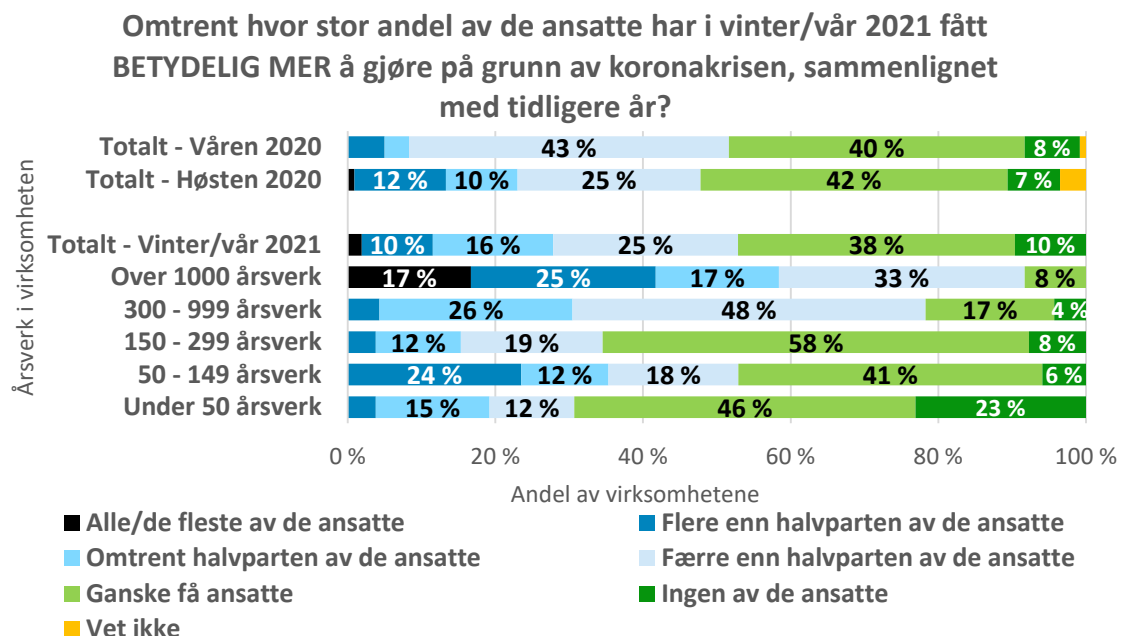
3 Korona: Påvirker driften

Nedenfor følger noen spørsmål knyttet til håndtering og erfaring med koronakrisen. Noen spørsmål er en oppfølging fra tidligere undersøkelser, mens andre spørsmål er nye.

3.1 Har det i vinter/vår vært utfordrende å opprettholde driften av virksomheten på grunn av koronakrisen?

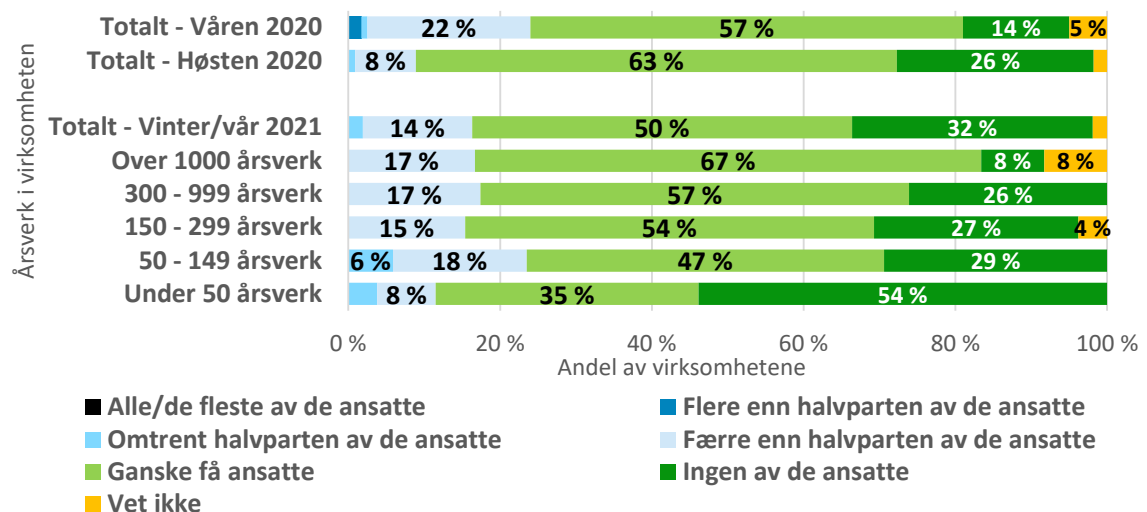


3.2 Omtrent hvor stor andel av de ansatte har i vinter/vår 2021 fått BETYDELIG MER å gjøre på grunn av koronakrisen, sammenlignet med tidligere år?



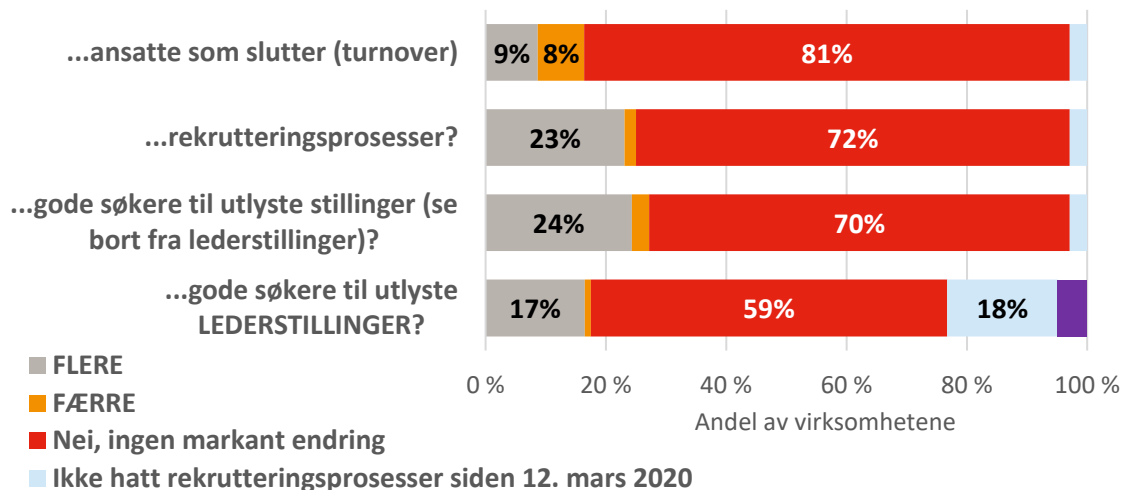
3.3 Omtrent hvor stor andel av de ansatte har i vinter/vår 2021 fått BETYDELIG MINDRE å gjøre enn vanlig på grunn av koronakrisen, sammenlignet med tidligere år?

Omtrent hvor stor andel av de ansatte har i vinter/vår 2021 fått BETYDELIG MINDRE å gjøre enn vanlig på grunn av koronakrisen, sammenlignet med tidligere år?



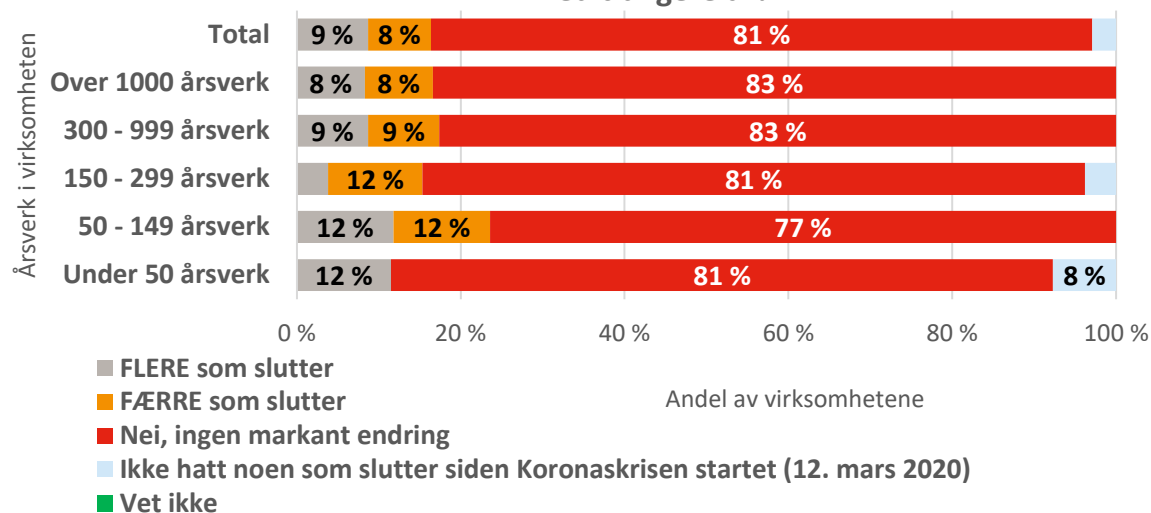
3.4 Oppsummering – endringer i rekruttering

Har du inntrykk av at virksomheten – under koronakrisen (sammenlignet med tidligere år) – har flere/færre...



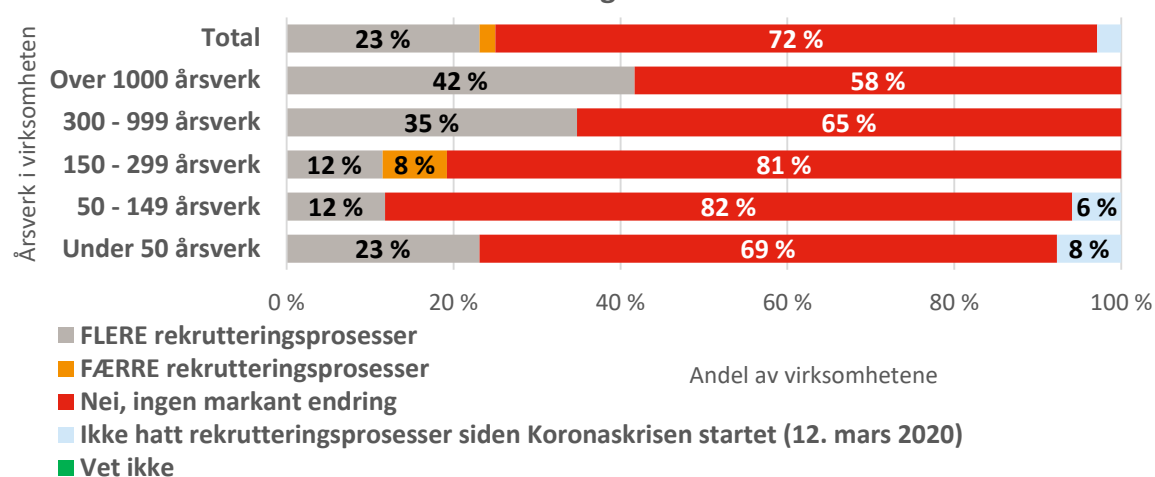
3.4.1 Har du inntrykk av at virksomheten – under koronakrisen – har hatt større turnover (dvs. ansatte som slutter), sammenlignet med tidligere år?

Har du inntrykk av at virksomheten – under koronakrisen – har hatt større turnover (dvs. ansatte som slutter), sammenlignet med tidligere år?

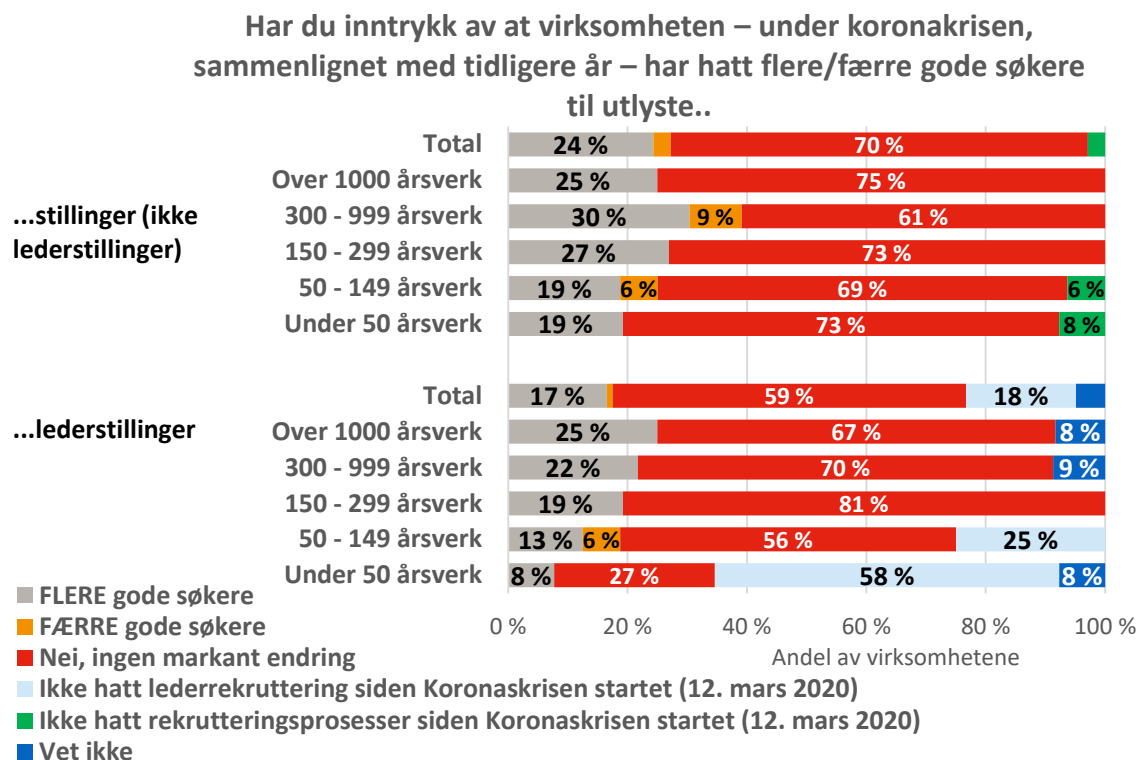


3.4.2 Har du inntrykk av at virksomheten – under koronakrisen – har hatt flere/færre rekrutteringsprosesser, sammenlignet med tidligere år?

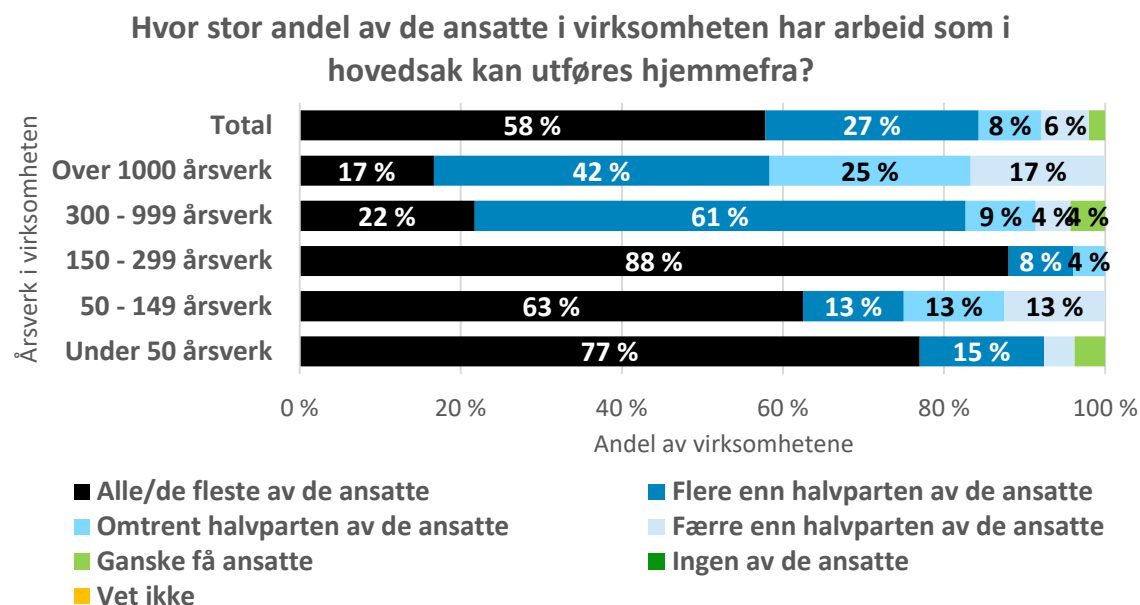
Har du inntrykk av at virksomheten – under koronakrisen – har hatt flere/færre rekrutteringsprosesser, sammenlignet med tidligere år?



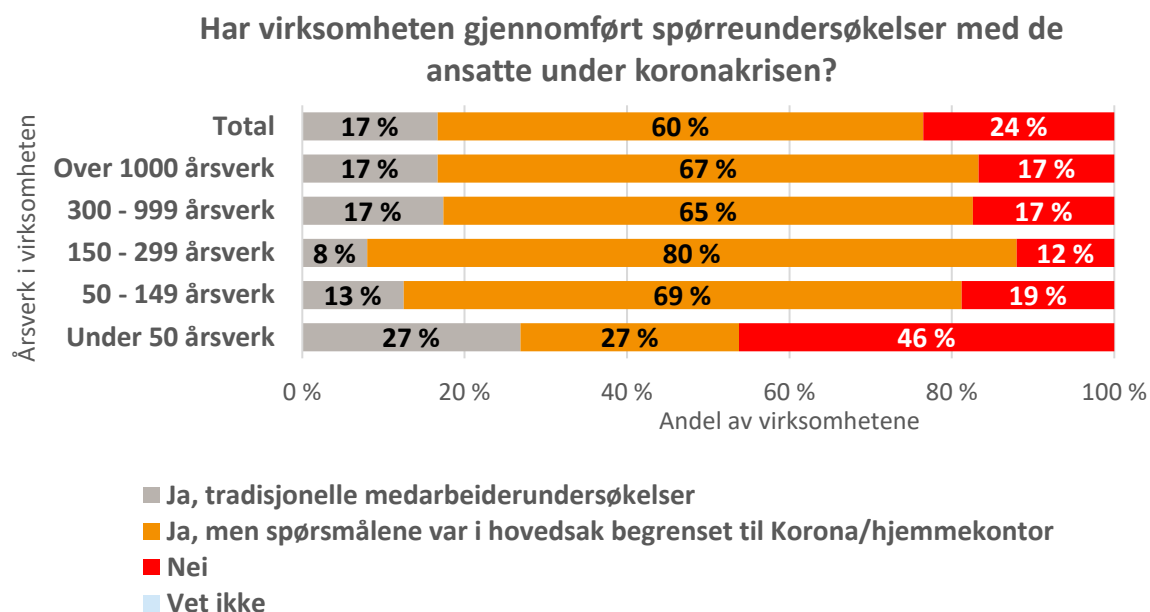
3.4.3 Har du inntrykk av at virksomheten – under koronakrisen – har hatt flere/færre gode søkere til utlyste stillinger, sammenlignet med tidligere år?



3.5 Hvor stor andel av de ansatte i virksomheten har arbeid som i hovedsak kan utføres hjemmefra?

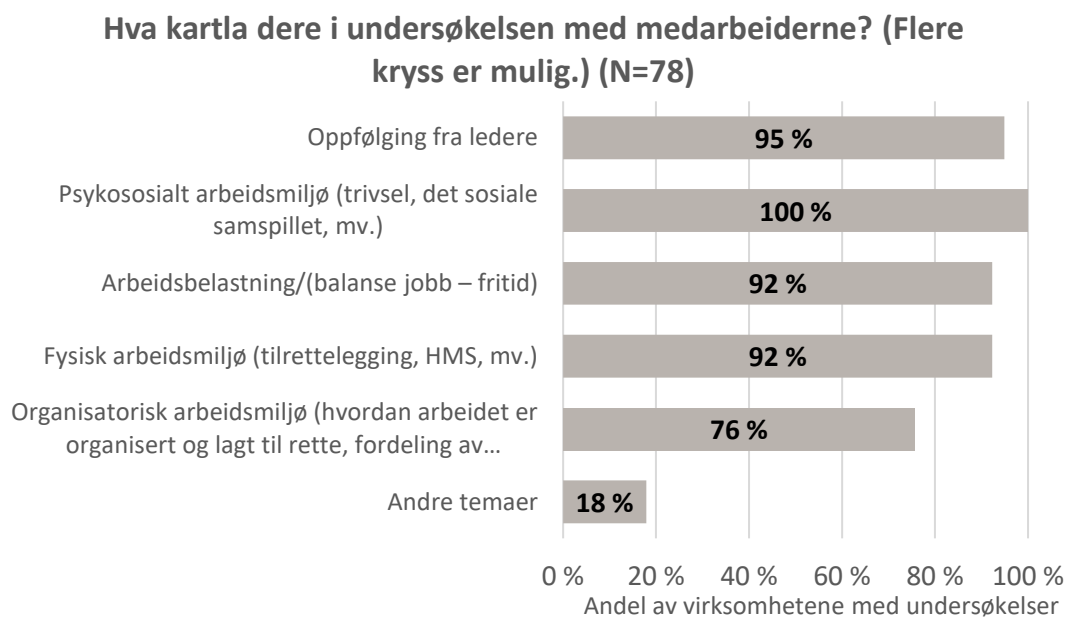


3.6 Har virksomheten gjennomført spørreundersøkelser med de ansatte under koronakrisen?



Hvis ja:

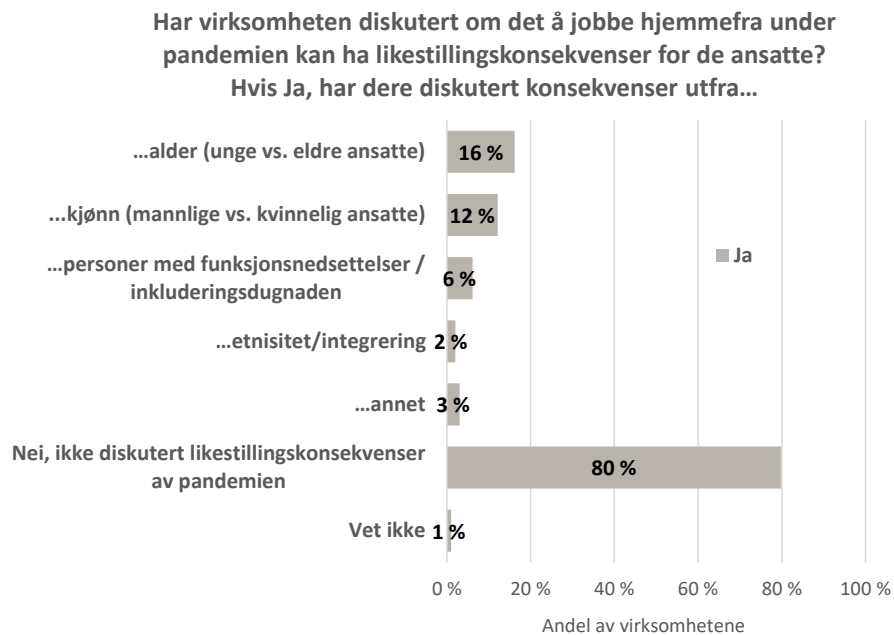
3.6.1 Hva kartla dere? Flere kryss er mulig.



4 Likestilling og Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Nedenfor følger noen spørsmål om likestilling og Aktivitets- og redegjørelsesplikten. En grunn for disse spørsmålene er at KMD vil bruke svarene til et prosjekt om Aktivitets- og redegjørelsesplikten, som skal gjennomføres høsten 2021.

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

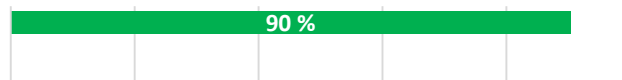


Alle statlige virksomheter skal for år 2021 gjennomføre en lønnskartlegging fordelt på kjønn (jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26). I lønnskartleggingen skal det både vurderes "likt arbeid" og "arbeid av lik verdi".

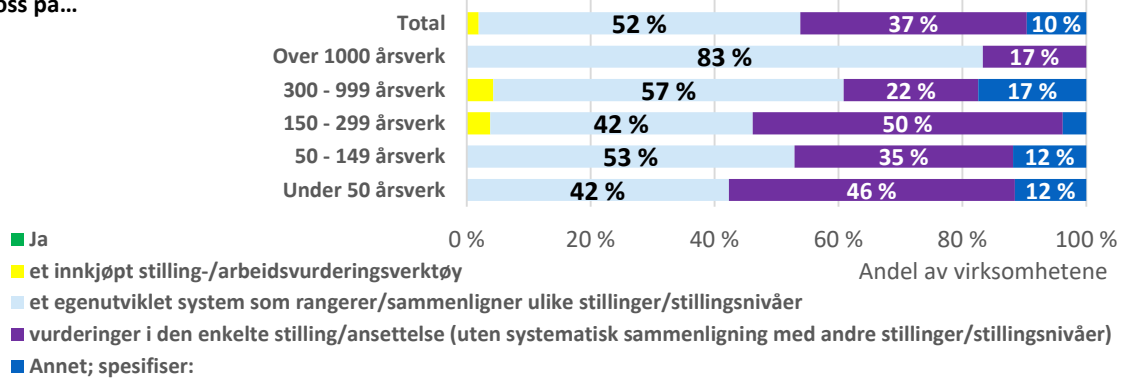
4.2 Er likelønn/likestillingsperspektiv omtalt eksplisitt i virksomhetens lokale lønnspolitikk? - Og hva ligger til grunn for virksomhetens bruk av stillingstitler og grunnlag for avlønning?

Likelønn og utgangspunkt for stillingstitler og avlønning

Er likelønn/likestillingsperspektiv omtalt eksplisitt i virksomhetens lokale lønnspolitikk?

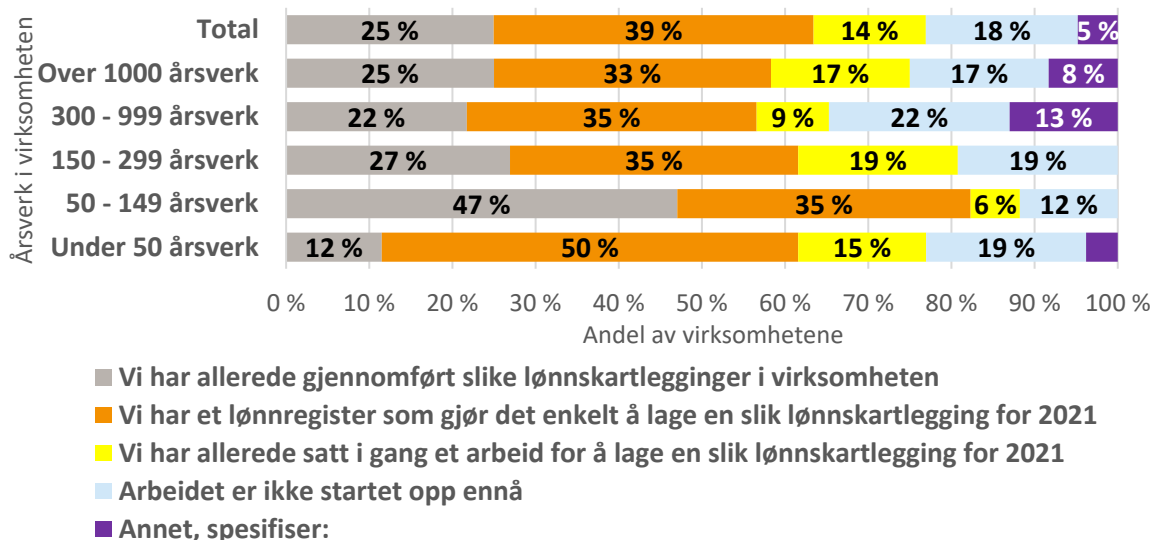


Hva ligger til grunn for virksomhetens bruk av stillingstitler og grunnlag for avlønning? Virksomheten har i utgangspunktet basert oss på...



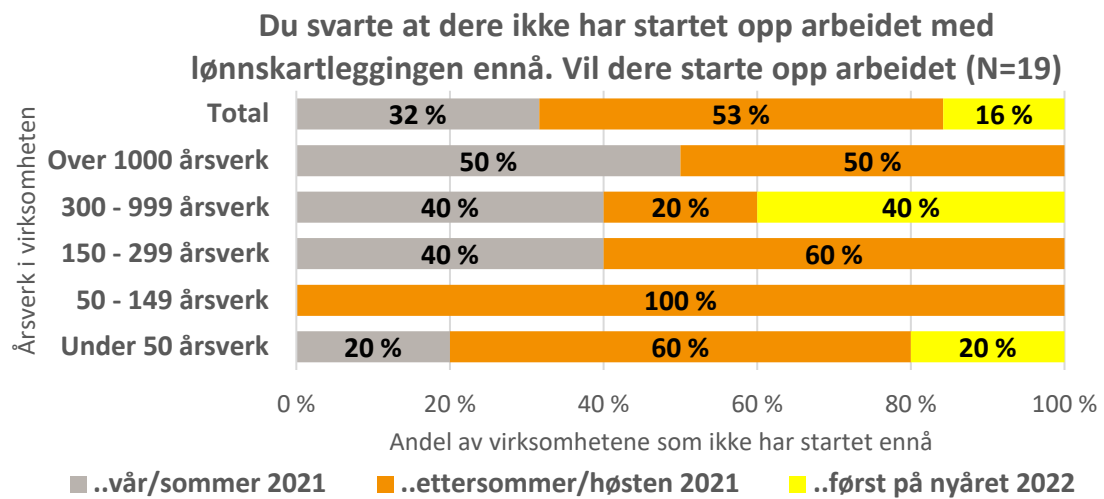
4.3 Hva er status på arbeidet med å gjennomføre lønnskartlegginger fordelt på kjønn (iht. aktivitets- og redegjøringsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven)? Hvilket svaralternativ passer best?

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

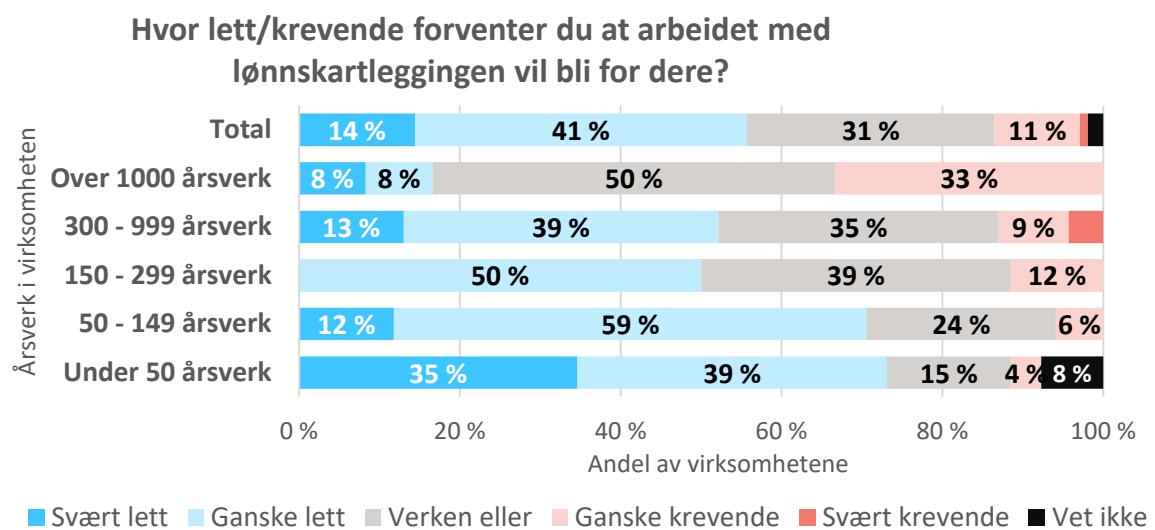


Hvis "Arbeidet er ikke startet opp ennå"

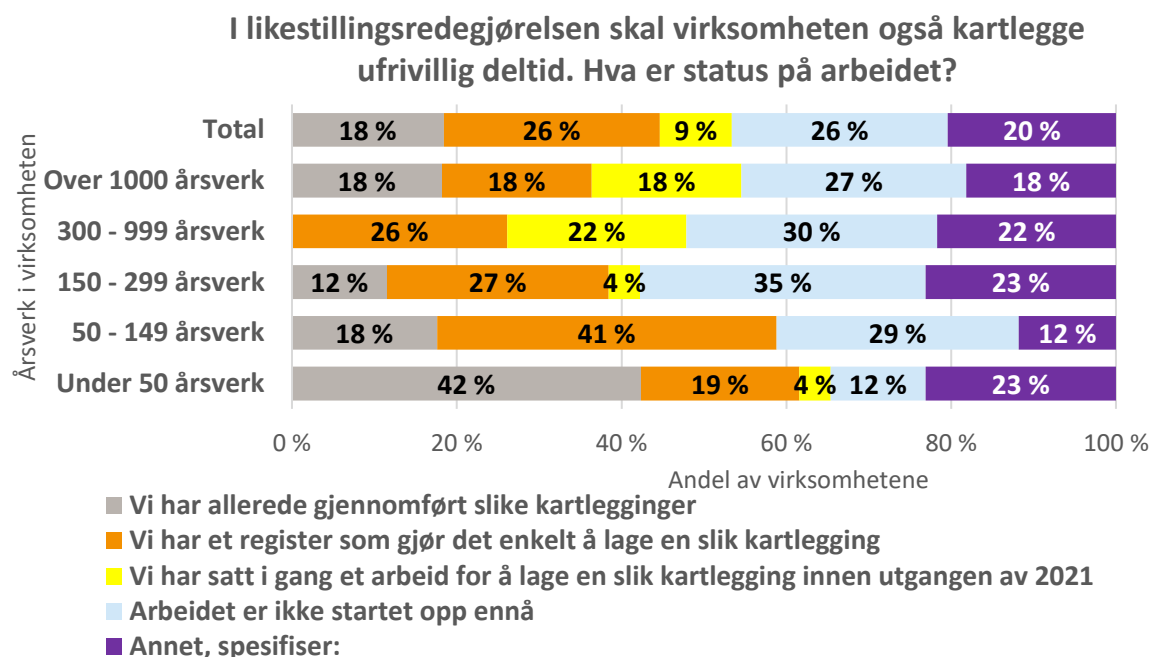
4.3.1 Du svarte at dere ikke har startet opp arbeidet med lønnskartleggingen ennå. Vil dere starte opp arbeidet...



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



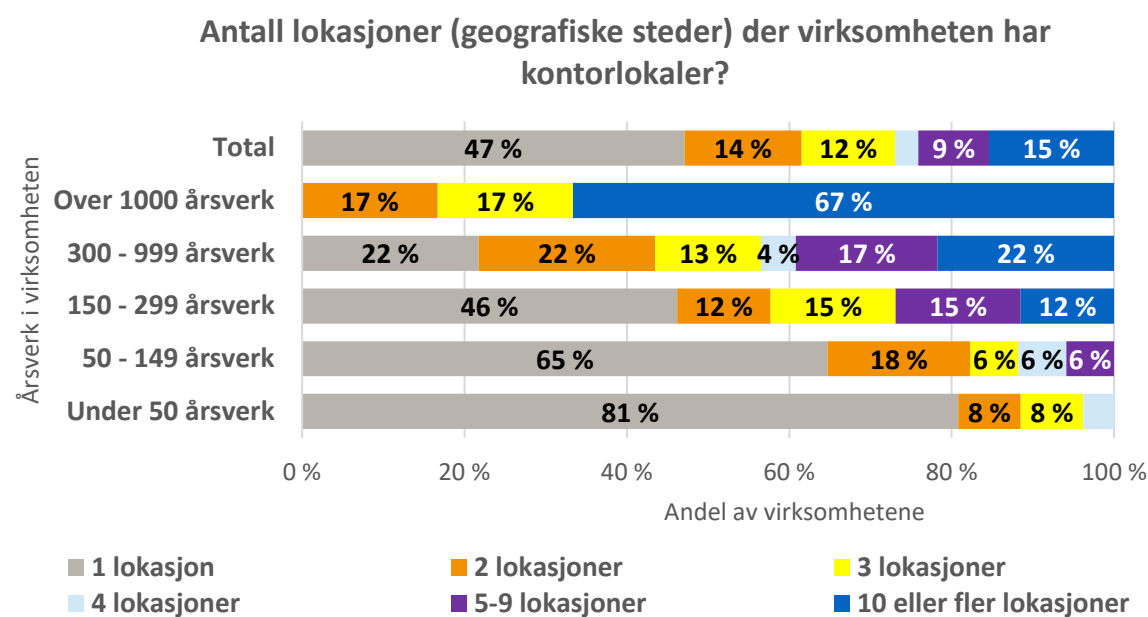
4.5 I likestillingsredegjørelsen skal virksomheten også kartlegge ufrivillig deltid. Hva er status på arbeidet?



5 Arbeidssituasjonen i virksomheten før Korona.

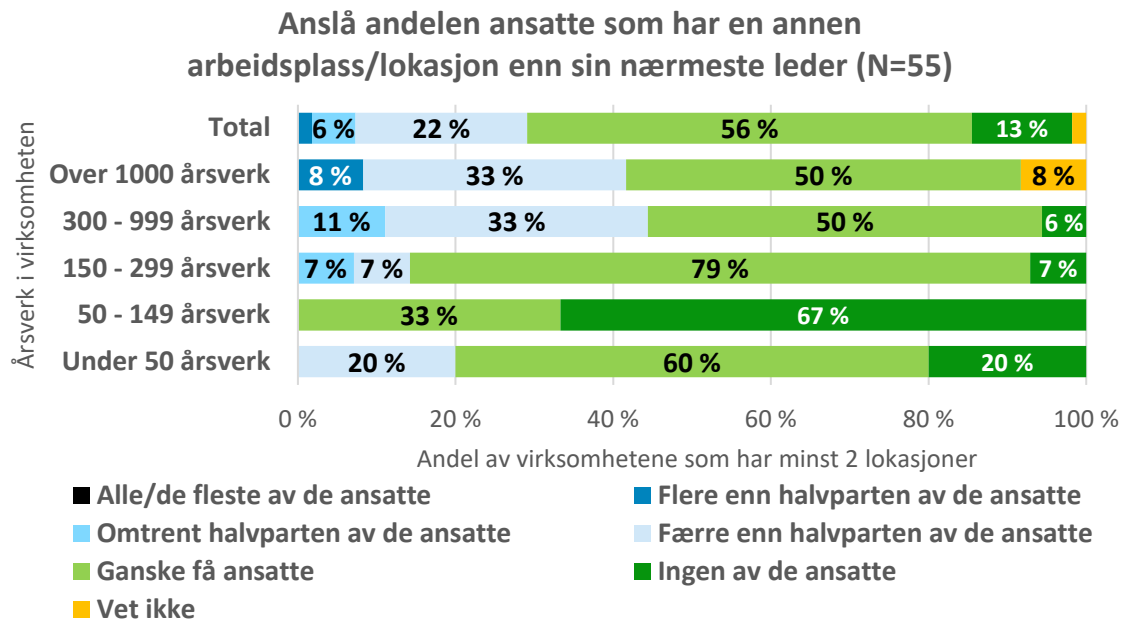
Nedenfor følger noen spørsmål om arbeidssituasjonen i virksomheten før Korona. En grunn for disse spørsmålene er at KMD vil bruke svarene til å finne case/erfaringer til et scenarioprojekt om "fremtidens arbeidsliv", som skal gjennomføres høsten 2021.

5.1 Antall lokasjoner (geografiske steder) der virksomheten har kontorlokaler?



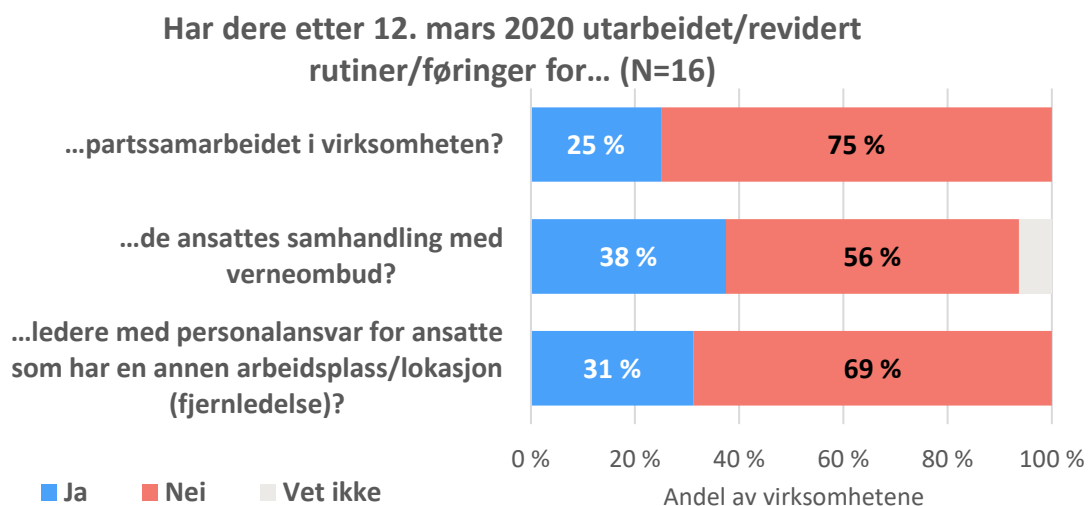
Hvis 2 eller fler lokasjoner

5.1.1 Anslå andelen ansatte som har en annen arbeidsplass/lokasjon enn sin nærmeste leder?

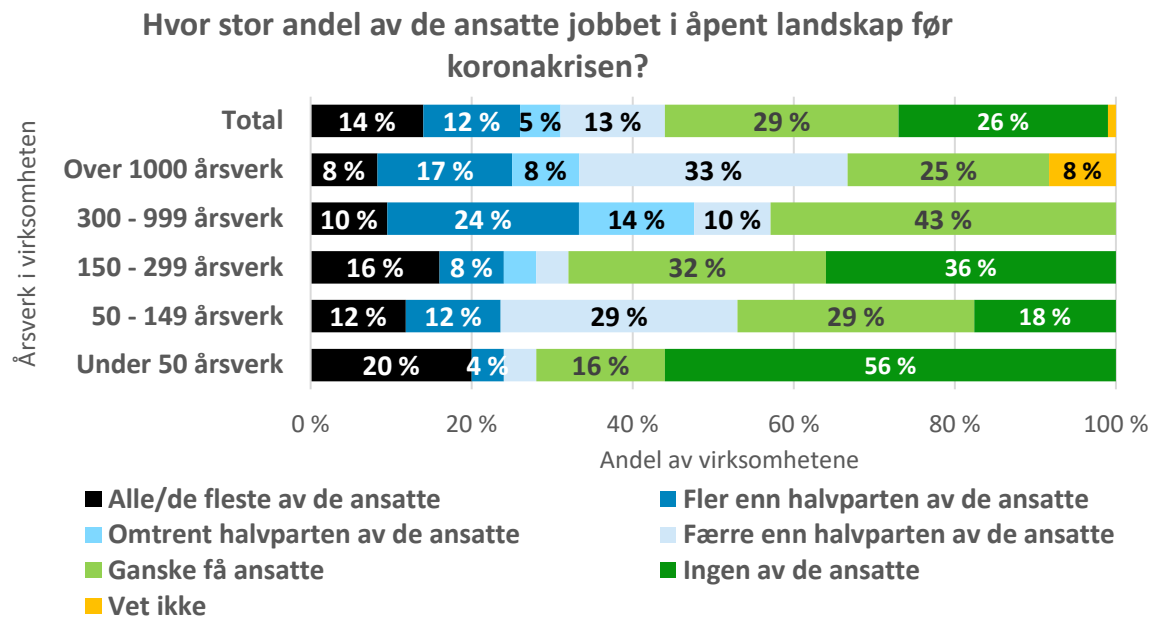


Hvis "Færre enn halvparten av de ansatte" eller fler

5.1.2 Hadde dere før Koronakrisen laget egne rutiner/føringer for ansatte som har en annen arbeidsplass/lokasjon enn sin nærmeste leder? Rutiner/føringer for...



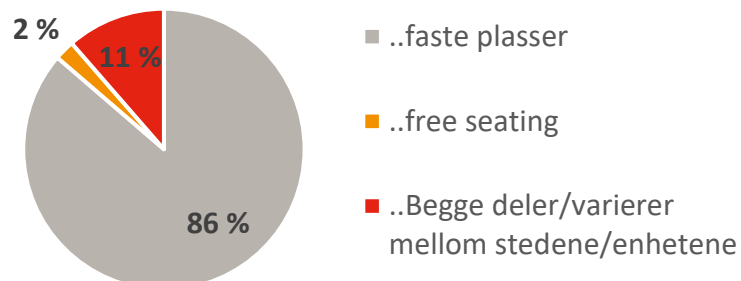
5.2 Hvor stor andel av de ansatte jobbet i åpent landskap før koronakrisen?



Hvis "Færre enn halvparten av de ansatte" eller fler

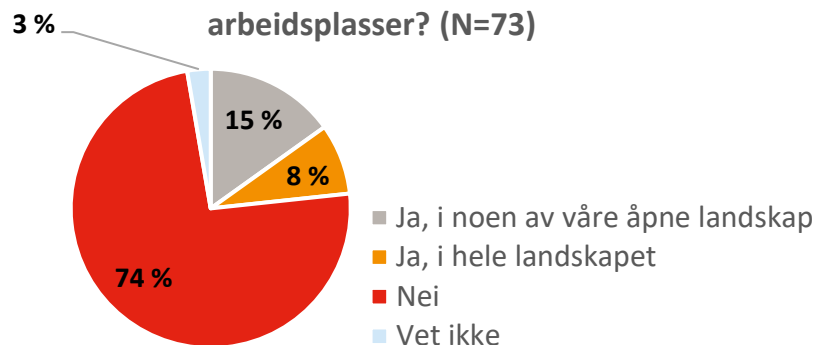
5.2.1 Har dere i det åpne landskapet...

Har dere i det åpne landskapet... (N=44)



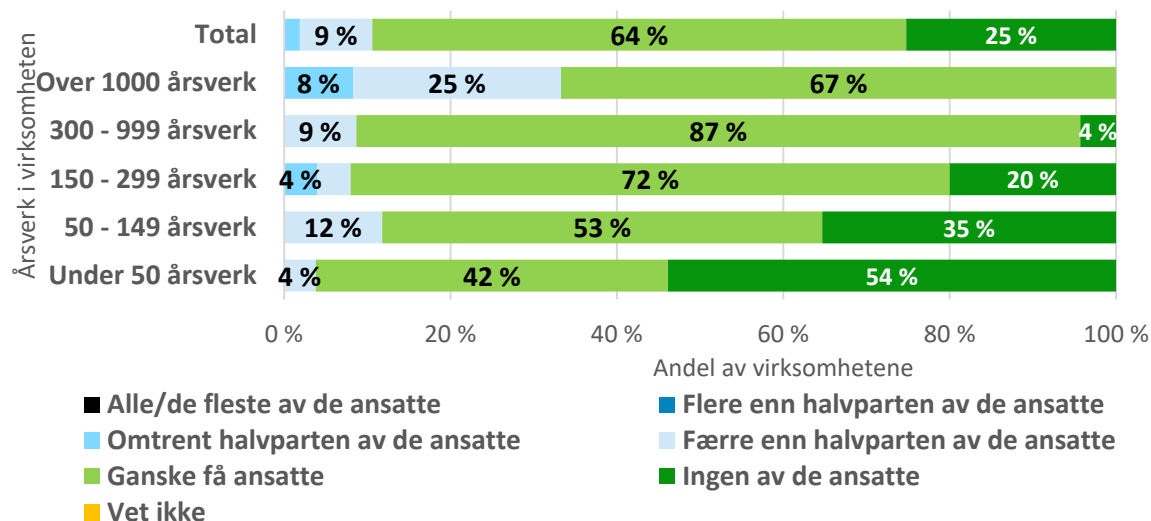
5.2.2 Har dere såkalt aktivitetsbaserte arbeidsplasser?

Har dere såkalt aktivitetsbaserte arbeidsplasser? (N=73)



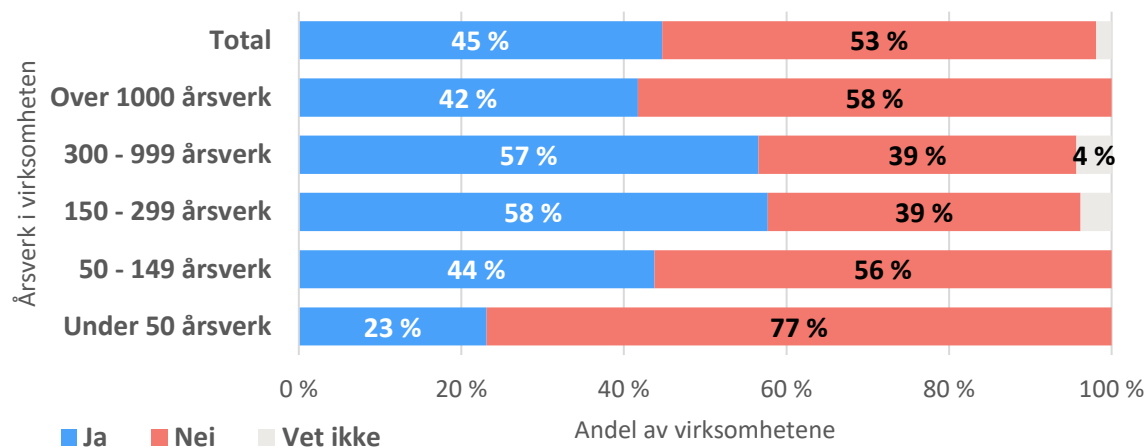
5.3 Anslå andelen ansatte som jevnlig jobbet hjemmefra **før** Koronakrisen (f.eks. 1 dag i uken o.l.)?

Anslå andelen ansatte som jevnlig jobbet hjemmefra **FØR** Koronakrisen (f.eks. 1 dag i uken o.l.)?



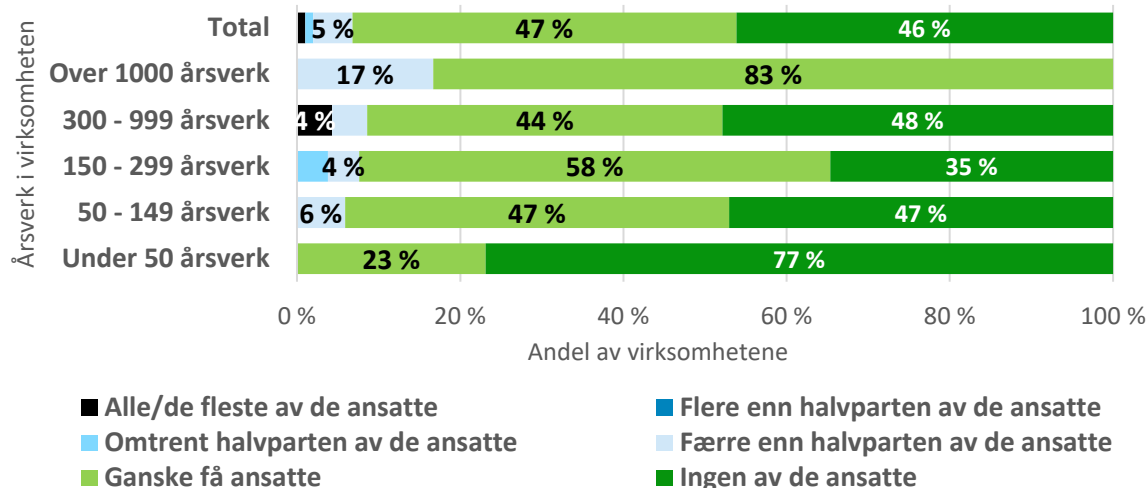
5.4 Hadde dere før koronakrisen laget egne rutiner/føringer/avtalemaler for ansatte som jevnlig jobbet hjemmefra før Koronakrisen (f.eks. 1 dag i uken o.l.)?

Hadde dere før koronakrisen laget egne rutiner/føringer/avtalemaler for ansatte som jevnlig jobbet hjemmefra før Koronakrisen (f.eks. 1 dag i uken o.l.)?



5.5 Hvor stor andel av de ansatte hadde inngått en individuell avtale om hjemmekontor (jf. hjemmearbeidsforskriften) før koronakrisen?

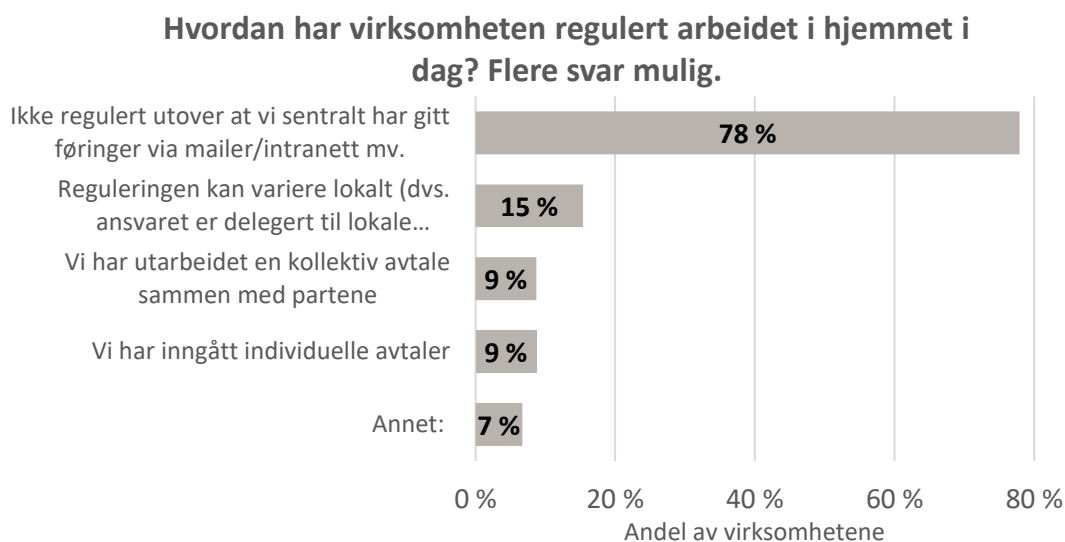
Hvor stor andel av de ansatte hadde inngått en individuell avtale om hjemmekontor (jf. hjemmearbeidsforskriften) før koronakrisen?



6 Arbeidsliv under koronapandemien

Nedenfor følger noen spørsmål om reguleringen av hjemmearbeid under koronapandemien.

6.1 Hvordan har virksomheten regulert arbeidet i hjemmet i dag? Flere svar mulig.



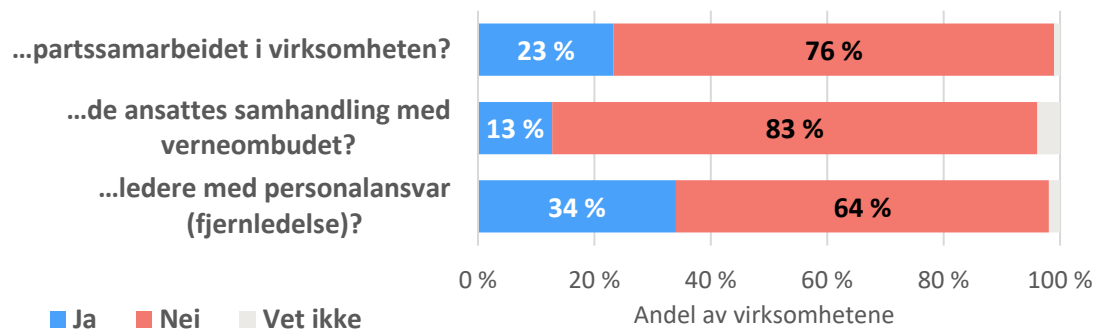
Hvis Vi har inngått individuelle avtaler

6.1.1 Hvor stor andel av de ansatte (som nå jobber hjemmefra) har inngått individuelle avtaler om hjemmekontor i dag?

9 virksomheter svarte. 4 av disse svarte "Ganske få"

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

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



7 Arbeidsliv etter koronapandemien / fremtidens arbeidsliv

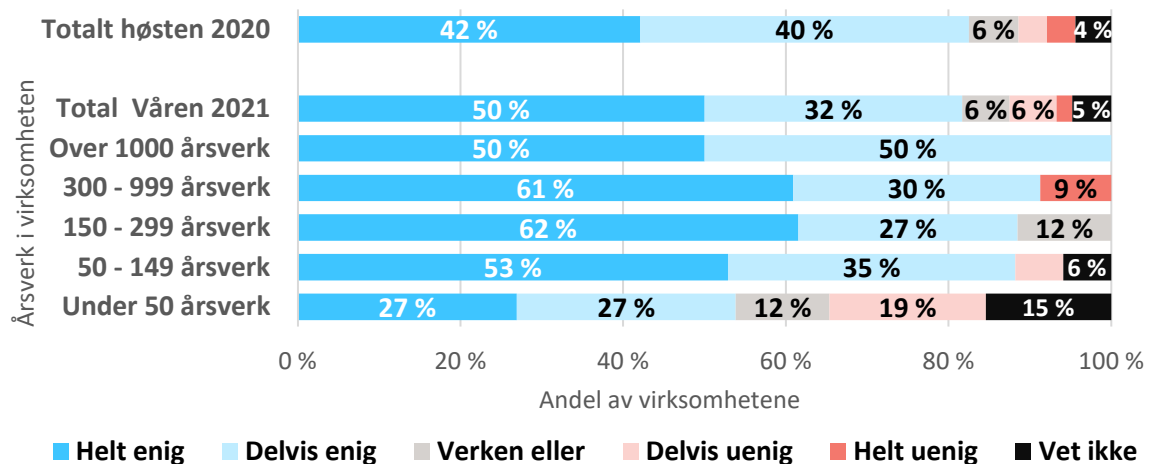
Nedenfor følger noen spørsmål om arbeidslivet etter koronapandemien. En grunn for disse spørsmålene er at KMD vil bruke svarene til å identifisere erfaringer/fremtidstanker til et scenarioprojekt om "Fremtidens arbeidsliv", som skal gjennomføres høsten 2021.

Nedenfor følger noen spørsmål om arbeidssituasjonen i dag.

Hvor enig/uenig er du til følgende spørsmål om bruk av hjemmearbeid.

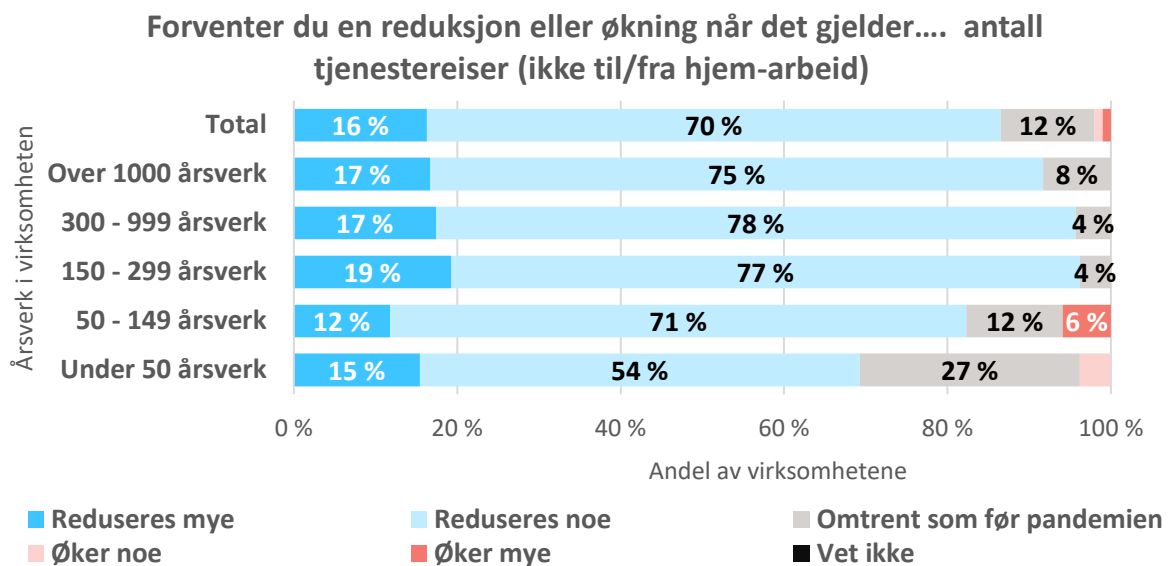
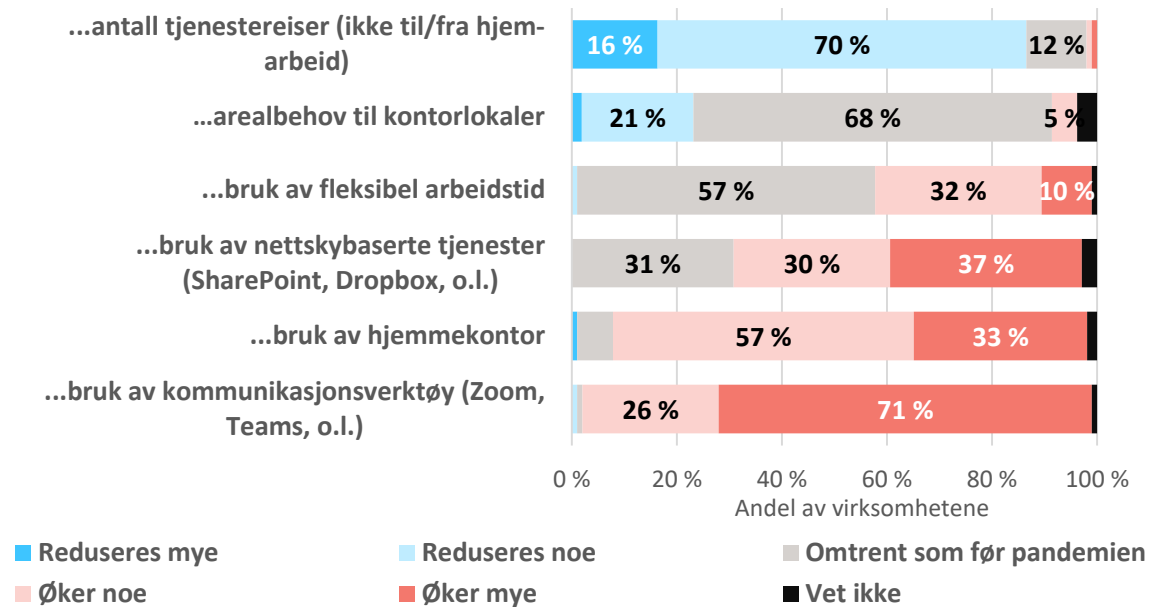
7.1 Vi ønsker å gi medarbeiderne mer fleksibilitet til å jobbe hjemmefra når pandemien er over (sammenlignet med før pandemien)?

Vi ønsker å gi medarbeiderne mer fleksibilitet til å jobbe hjemmefra når pandemien er over (sammenlignet med før pandemien)?

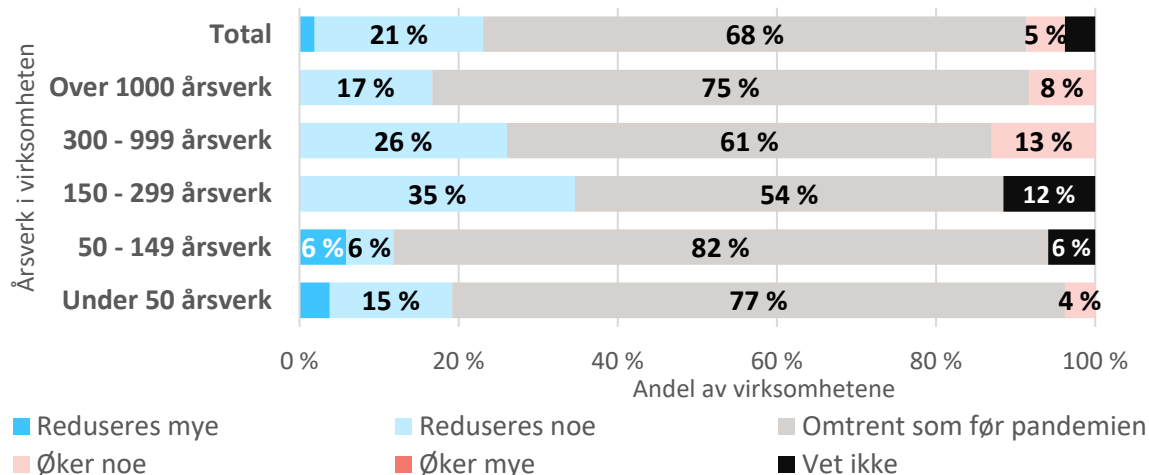


7.2 Hva forventer du av endringer i egen virksomhet når dere er tilbake i en normalsituasjon (sammenlignet med tiden før pandemien)? Forventer du en reduksjon eller økning når det gjelder...

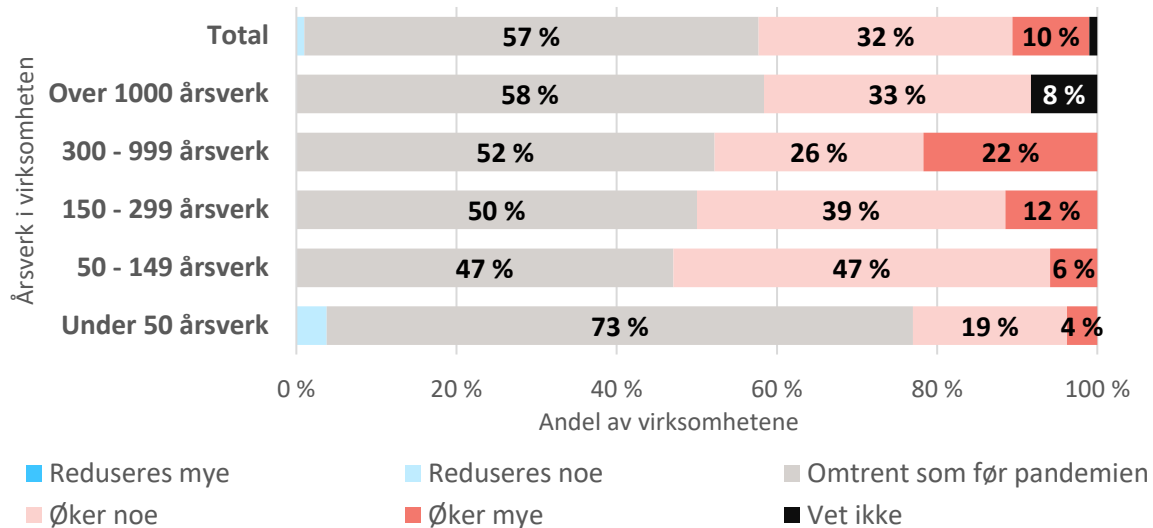
Hva forventer du av endringer i egen virksomhet når dere er tilbake i en normalsituasjon (sammenlignet med tiden før pandemien)?
Forventer du en reduksjon eller økning når det gjelder...



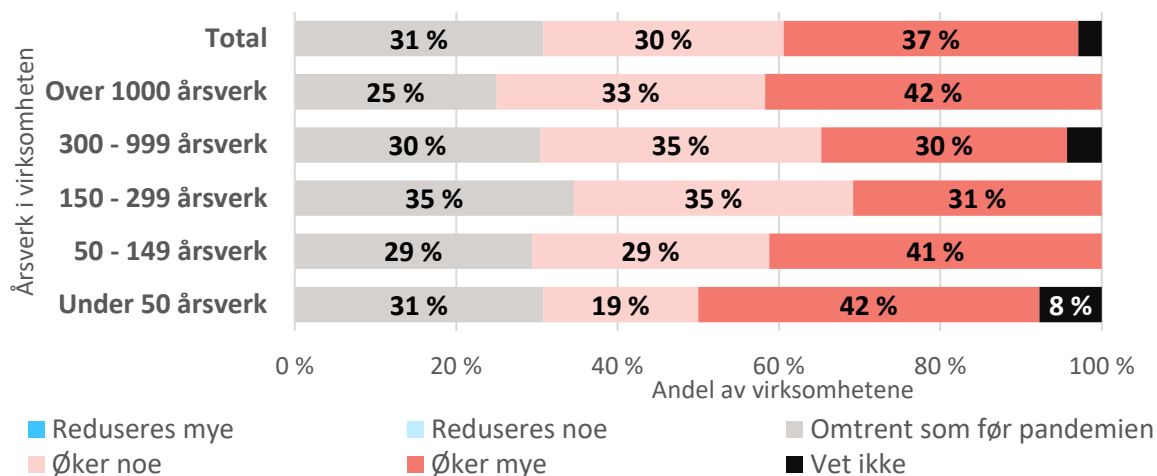
**Forventer du en reduksjon eller økning når det gjelder....
arealbehov til kontorlokaler**



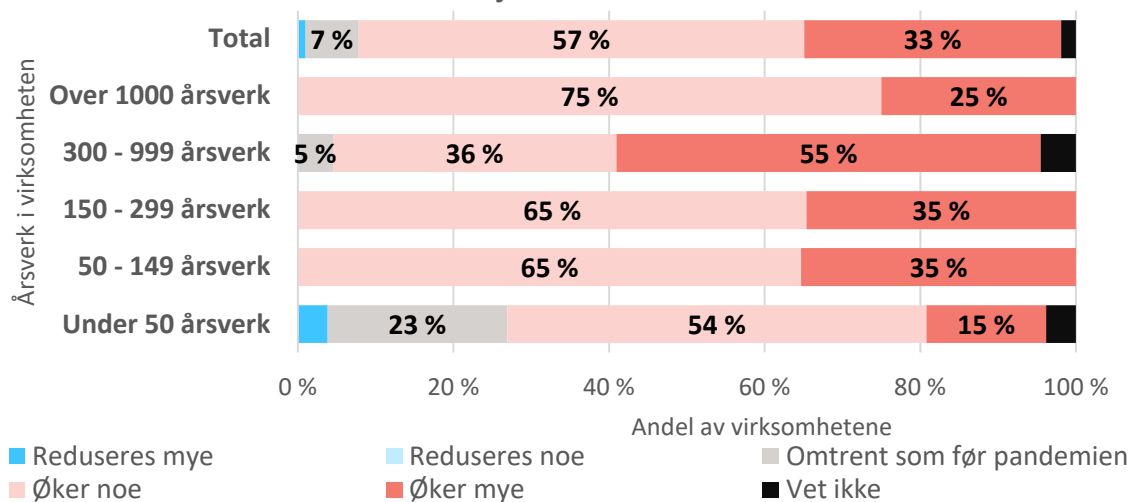
**Forventer du en reduksjon eller økning når det gjelder.... bruk
av fleksibel arbeidstid**



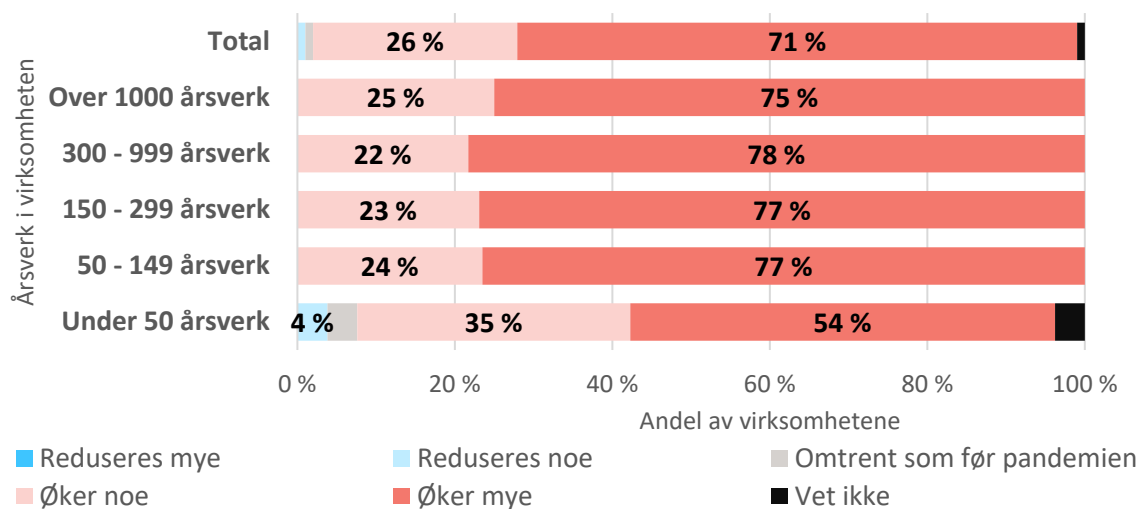
**Forventer du en reduksjon eller økning når det gjelder.... bruk
av nettskybaserte tjenester (SharePoint, Dropbox, o.l.)**



Forventer du en reduksjon eller økning når det gjelder.... bruk av hjemmekontor

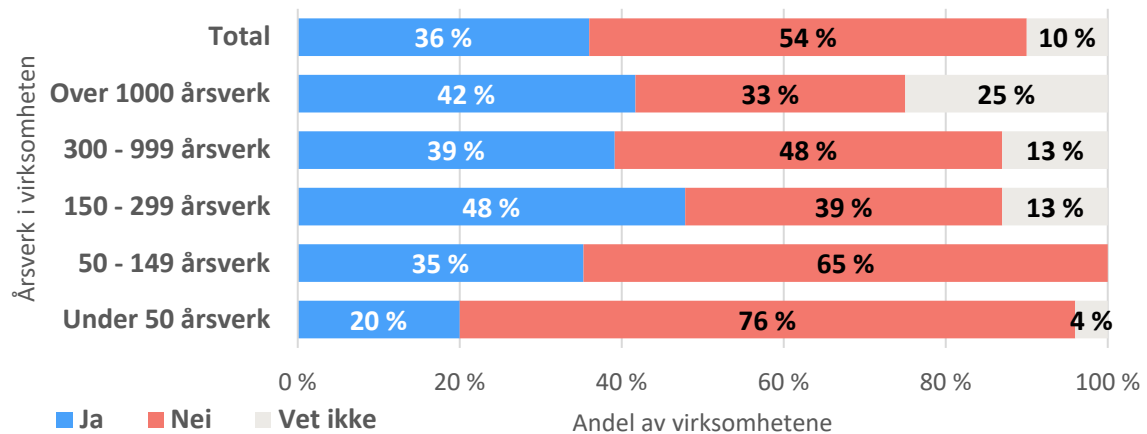


Forventer du en reduksjon eller økning når det gjelder.... bruk av kommunikasjonsverktøy (Zoom, Teams, o.l.)



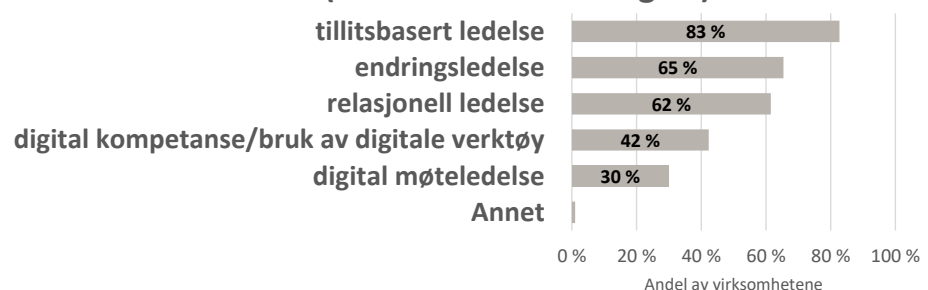
7.3 Forventer du endringer når det gjelder virksomhetens arbeidsplasskonsept (f.eks. åpent landskap vs. cellekontor, hendelsesstyrt/aktivitetsbasert arbeidsplasser, etc.?)

Forventer du endringer når det gjelder virksomhetens arbeidsplasskonsept (f.eks. åpent landskap vs. cellekontor, hendelsesstyrt/aktivitetsbasert arbeidsplasser, etc.?)



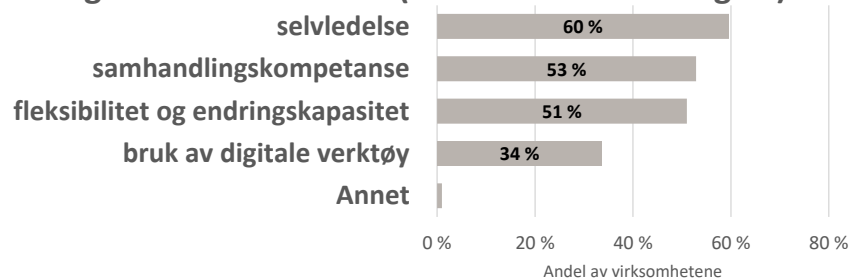
7.4 Hvilke lederkompetanser mener du vil være spesielt viktige i tiden fremover? (maksimalt de 3 viktigste)

Hvilke lederkompetanser mener du vil være spesielt viktige i tiden fremover? (maksimalt de 3 viktigste):



7.5 Hvilke kompetanser hos medarbeiderne mener du vil være spesielt viktige i tiden fremover? (maksimalt de 2 viktigste)

Hvilke kompetanser hos medarbeiderne mener du vil være spesielt viktige i tiden fremover? (maksimalt de 2 viktigste):

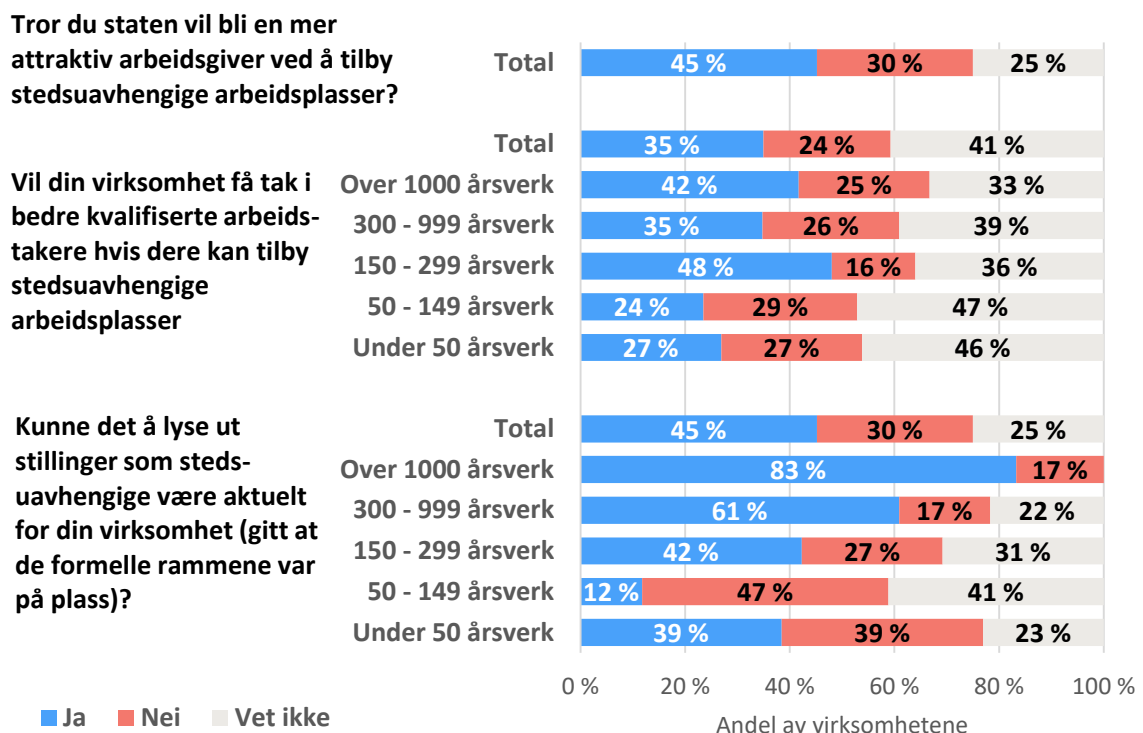


8 Stedsuavhengig arbeid i staten

Det har de siste ukene vært en diskusjon om "Stedsuavhengig arbeid" i staten. Vi tenker da på arbeidstakere som har sin arbeidsplass i et distriktsbaserte statlige arbeidsfelles, som er geografisk adskilt fra virksomhetens ordinære lokasjoner/kontoradresser. Det kan f.eks. være en "hub", statens hus, el.l. Vi inkluderer altså ikke situasjoner der arbeidstaker KUN har hjemmekontor.

8.1 Stedsutavhengig arbeid i staten

Stedsuavhengig arbeid er arbeidstakere som har sin arbeidsplass i et distriktsbaserte statlige arbeidsfelles, som er geografisk adskilt fra virksomhetens ordinære lokasjoner/kontoradresser. F.eks. en "hub", statens hus, el.l. Ikke situasjoner der arbeidstaker KUN har hjemmekontor.

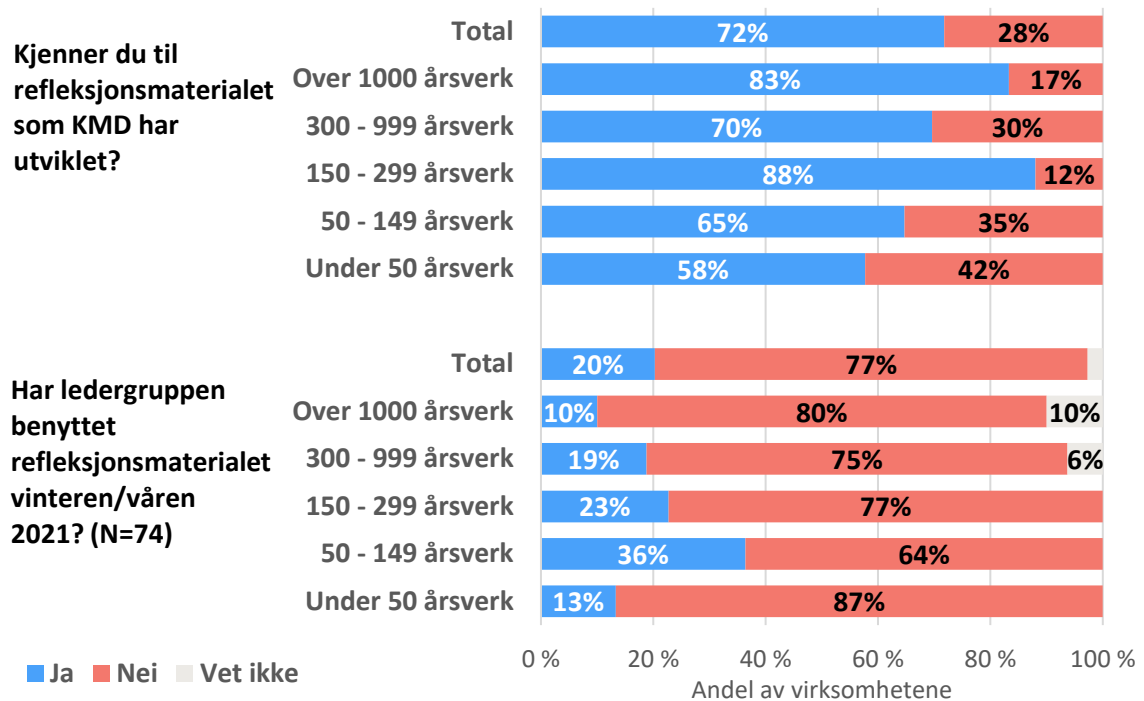


9 Ny arbeidsgiverstrategi 2020-2023

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

9.1 Kjenner du til refleksjonsmaterialet som KMD har utviklet – og har ledergruppen benyttet refleksjonsmaterialet vinteren/våren 2021?

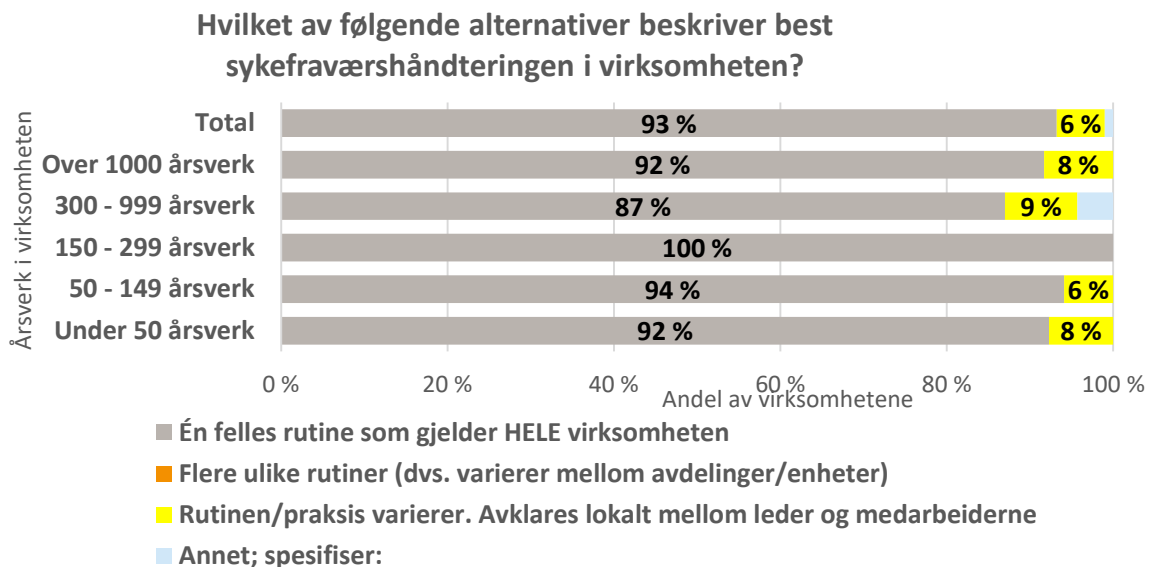
Statens arbeidsgiverstrategi 2020-2023



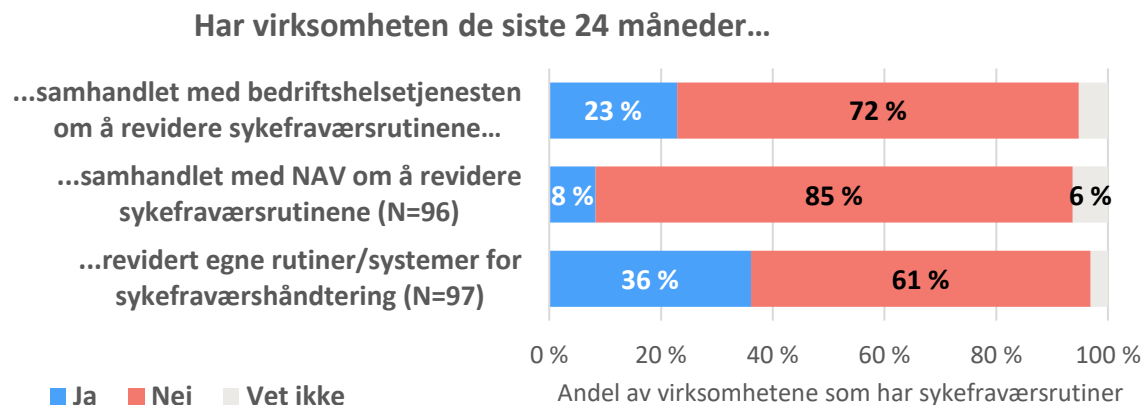
10 IA-arbeid

KMD og de fire hovedsammenslutningene har etablert en partssammensatt IA-gruppe som følger opp IA-arbeidet i staten. Vi arrangerer seminarer, setter igang utredningsoppdrag mv. I spørsmålene nedenfor ønsker vi å kartlegge erfaringer fra de statlige virksomhetene, som kan brukes i vårt arbeid. F.eks. identifisere gode eksempler, mulige case til studier, mv.

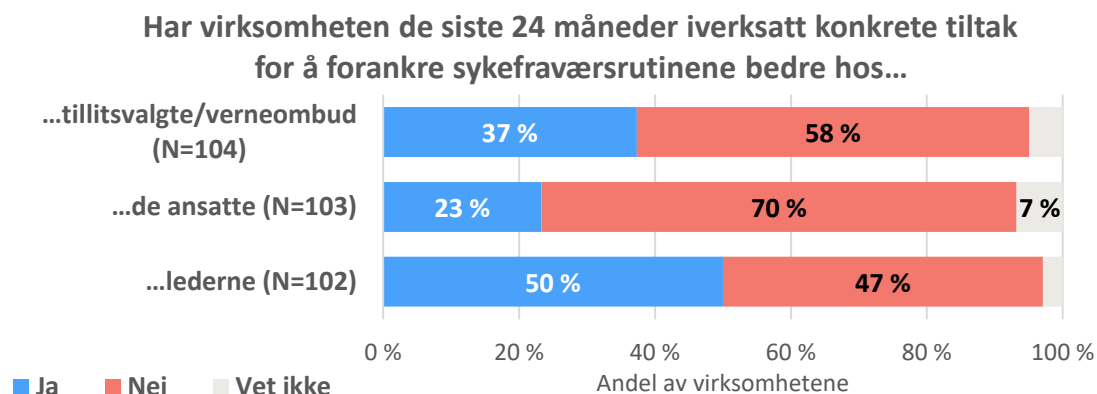
10.1 Hvilket av følgende alternativer beskriver best sykefraværshåndteringen i virksomheten?



10.1.1 Har virksomheten de siste 24 måneder...



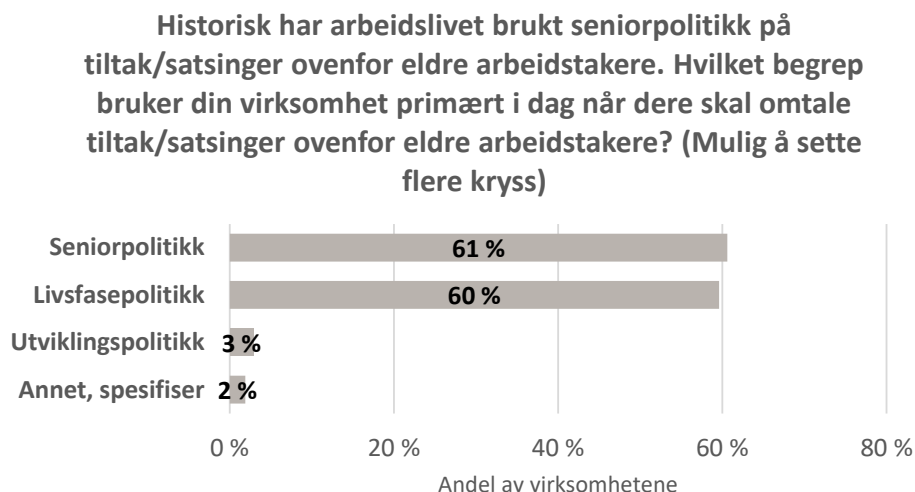
10.1.2 Har virksomheten de siste 24 måneder iverksatt konkrete tiltak for å forankre sykefraværslutinene bedre hos...



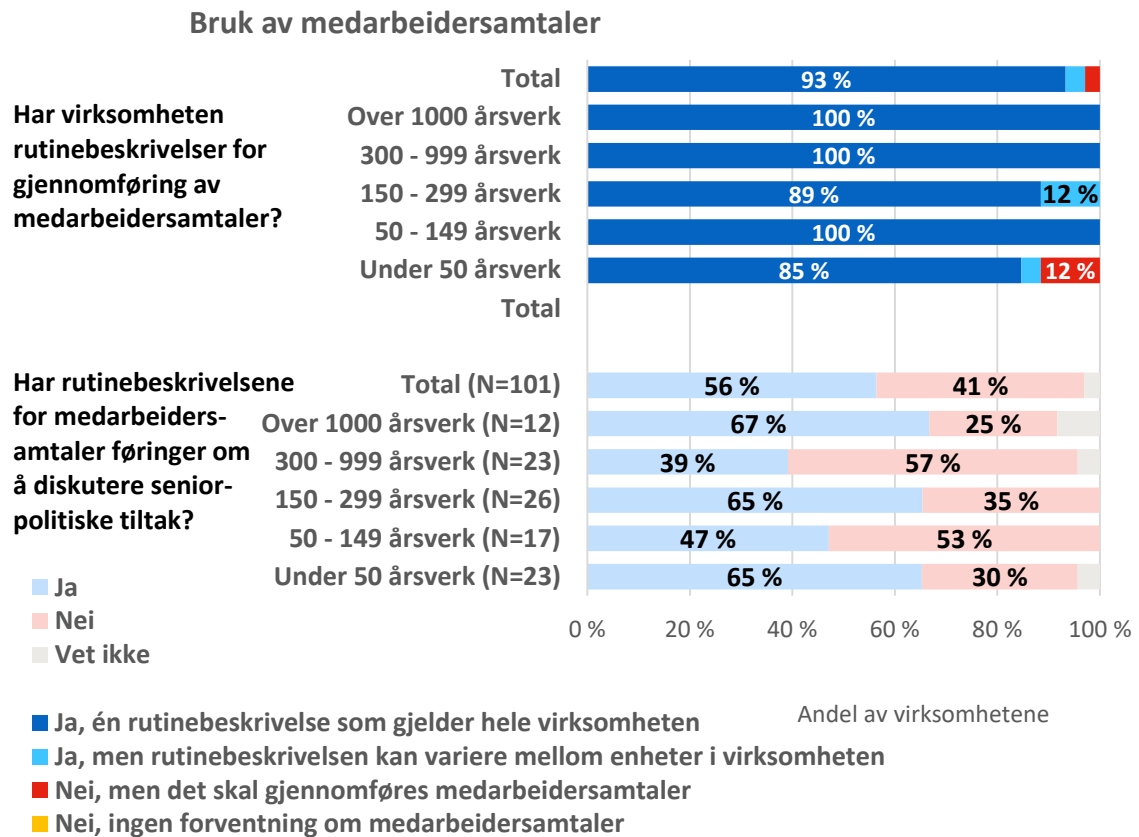
10.2 Blir ledere med personalansvar fulgt opp på sykefraværslutviklingen hos sine medarbeiderne?



10.3 Historisk har arbeidslivet brukt "seniorpolitikk" på tiltak/satsinger ovenfor eldre arbeidstakere. Hvilket begrep bruker din virksomhet primært i dag når dere skal omtale tiltak/satsinger ovenfor eldre arbeidstakere? (Mulig å sette flere kryss)

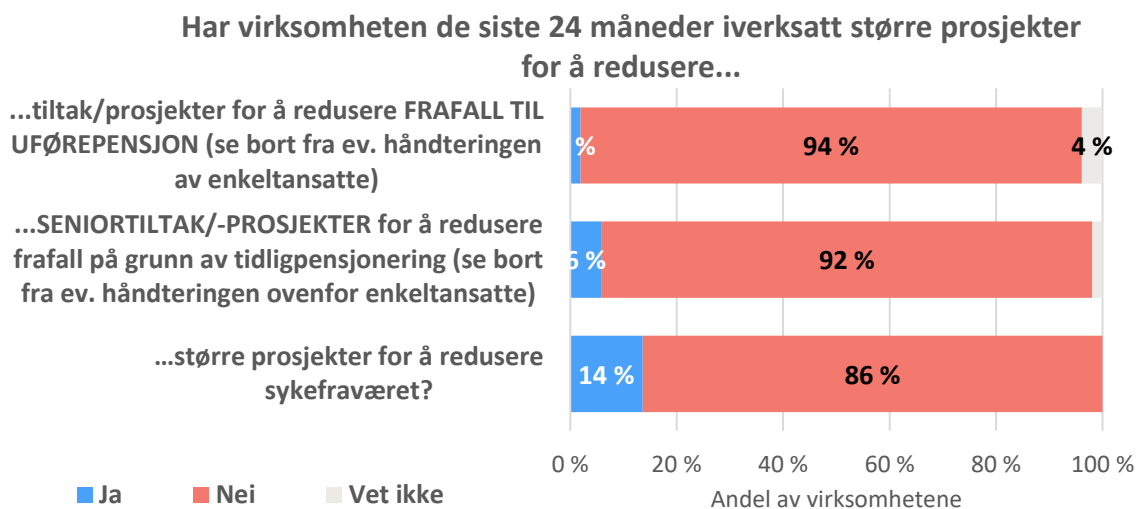


10.4 Har virksomheten rutinebeskrivelser for gjennomføring av medarbeidersamtaler? Og har rutinebeskrivelsene for medarbeidersamtaler føringer om å diskutere seniorpolitiske tiltak?



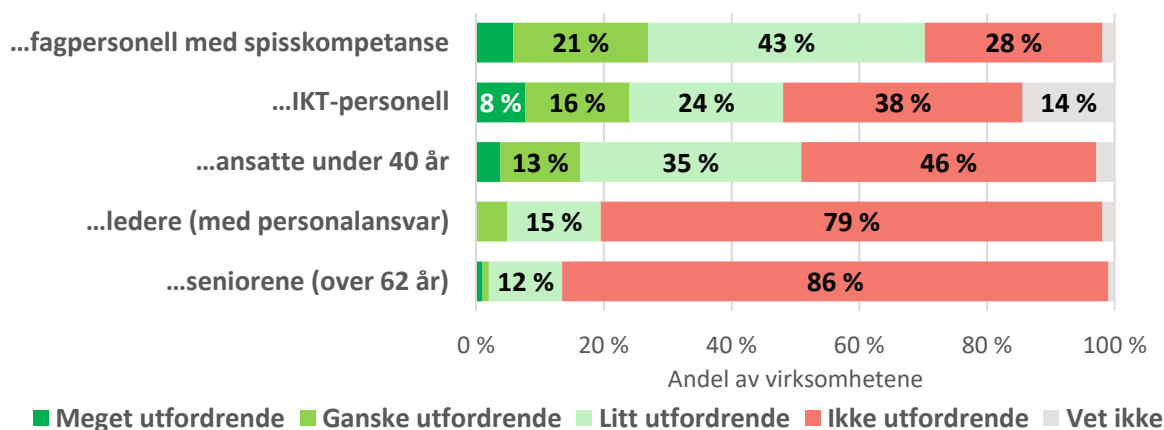
I spørsmålene nedenfor ønsker vi å få identifisert erfaringer som vi kan trekke veksler på i statens IA-arbeid.

10.5 Har virksomheten de siste 24 måneder iverksatt større prosjekter for å redusere..



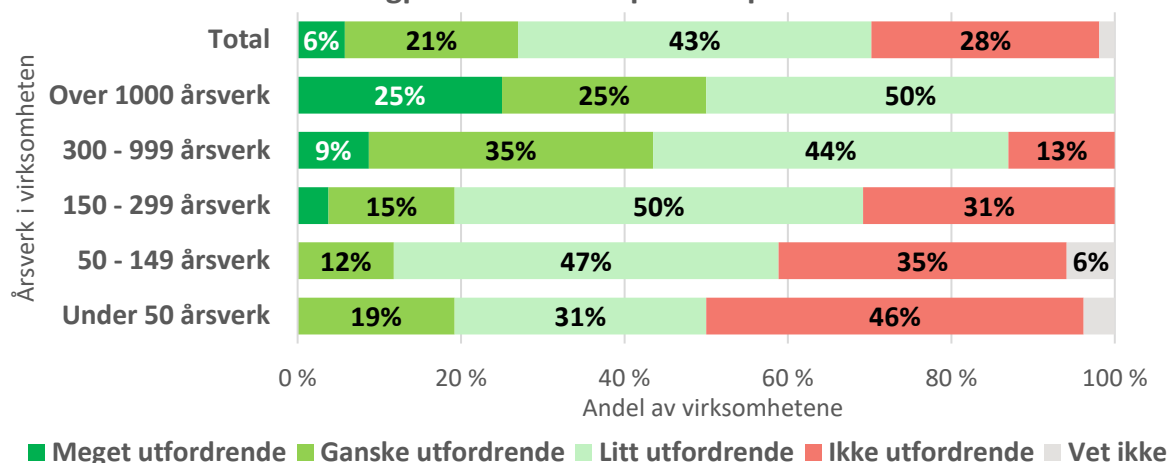
10.6 Hvor utfordrende er det for virksomheten Å BEHOLDE...

Hvor utfordrende er det for virksomheten Å BEHOLDE...

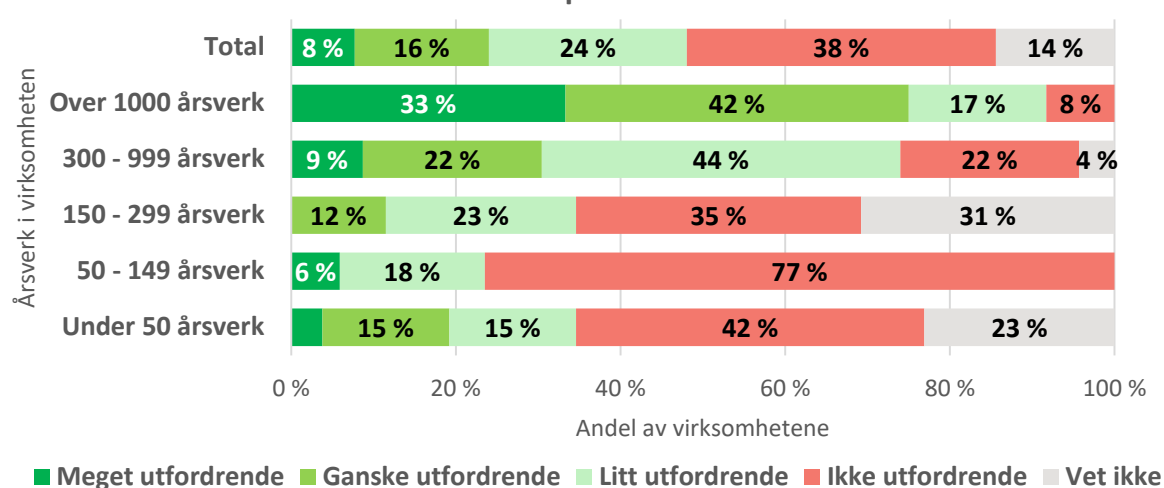


Hvor utfordrende er det for virksomheten Å BEHOLDE...:

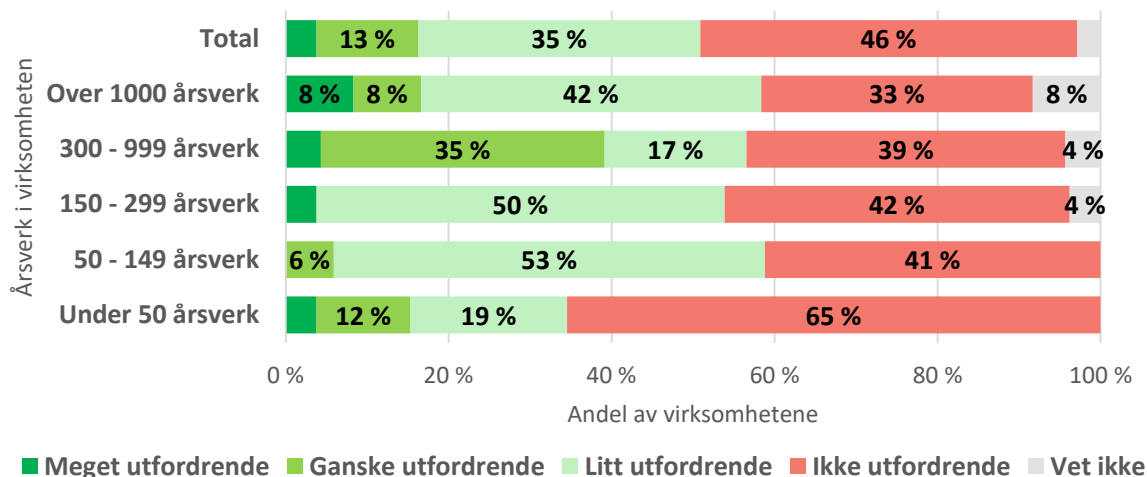
...fagpersonell med spisskompetanse



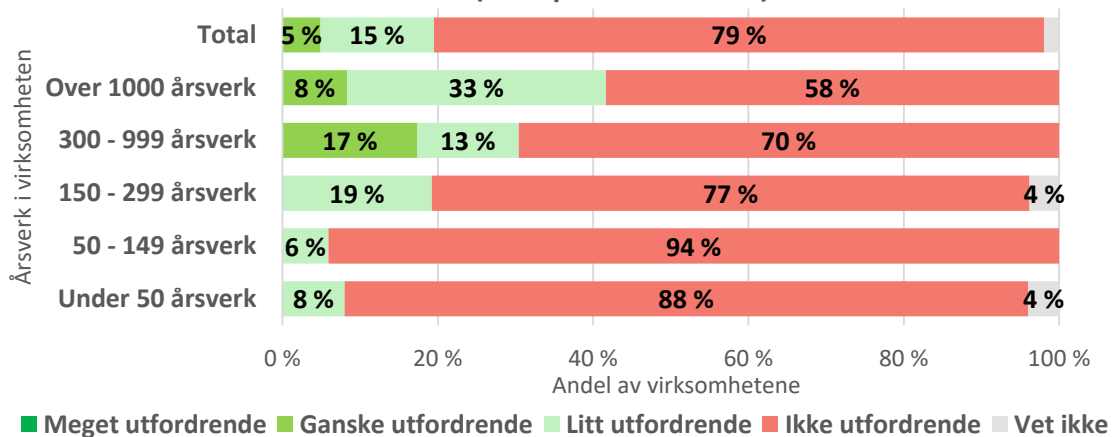
Hvor utfordrende er det for virksomheten Å BEHOLDE...: ...IKT-personell



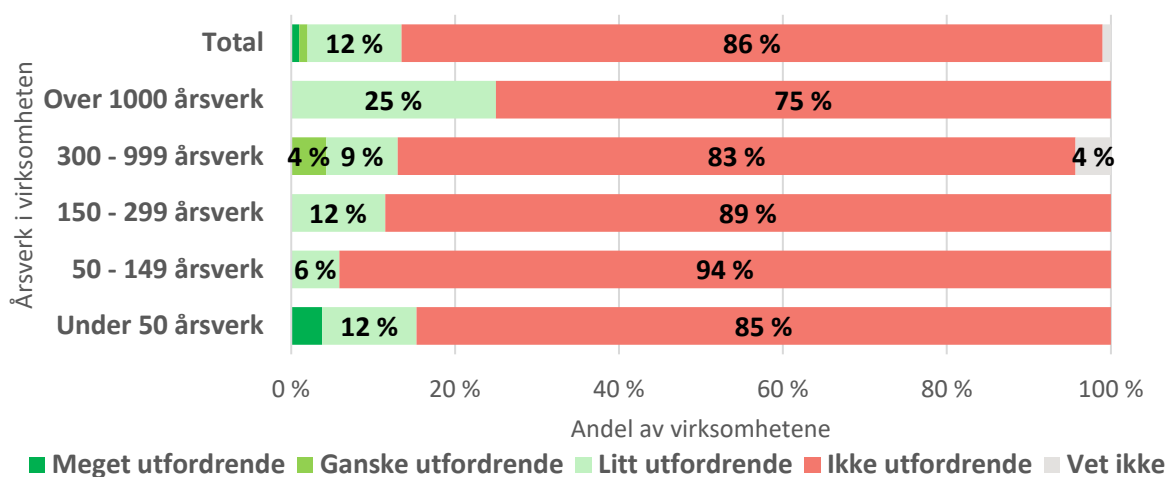
Hvor utfordrende er det for virksomheten Å BEHOLDE...: ...ansatte under 40 år



Hvor utfordrende er det for virksomheten Å BEHOLDE...: ...ledere (med personalansvar)

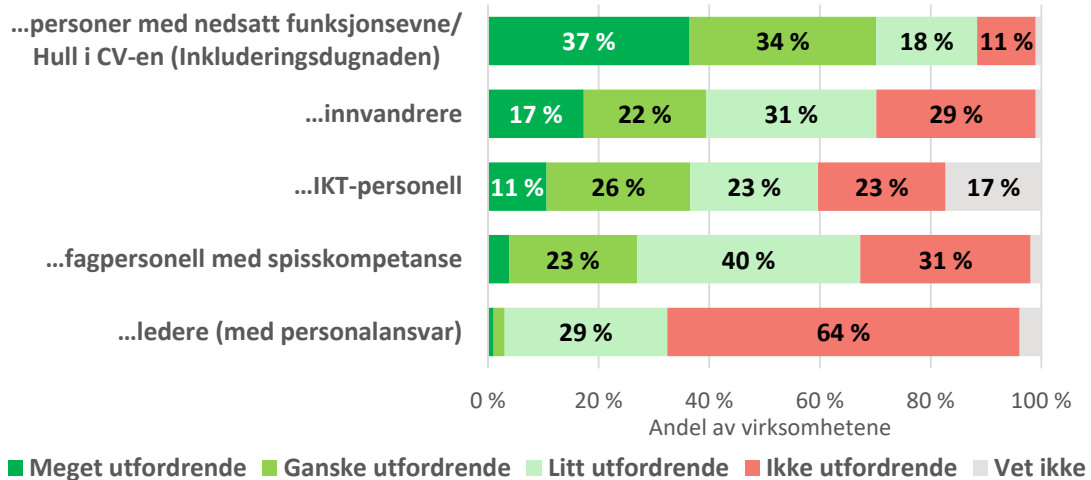


Hvor utfordrende er det for virksomheten Å BEHOLDE...: ...seniorene (over 62 år)

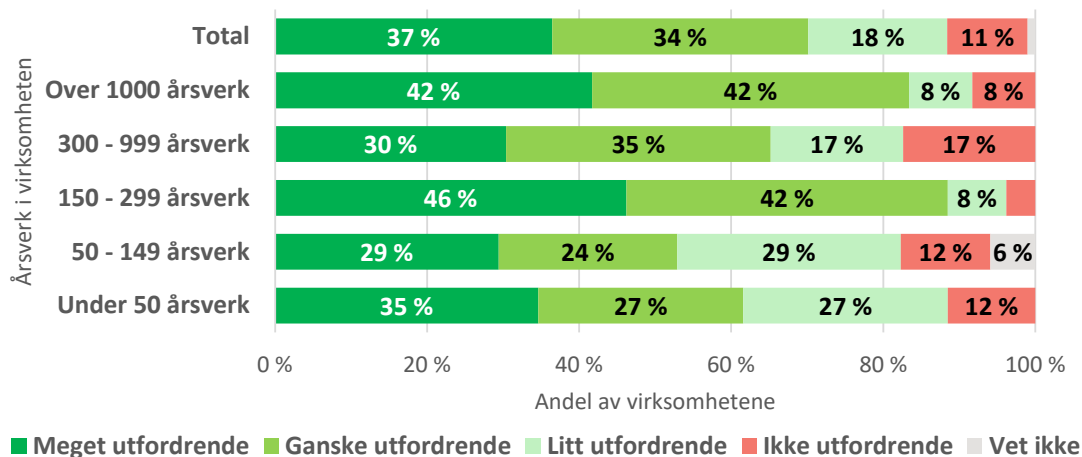


10.7 Hvor utfordrende er REKRUTTERING AV...

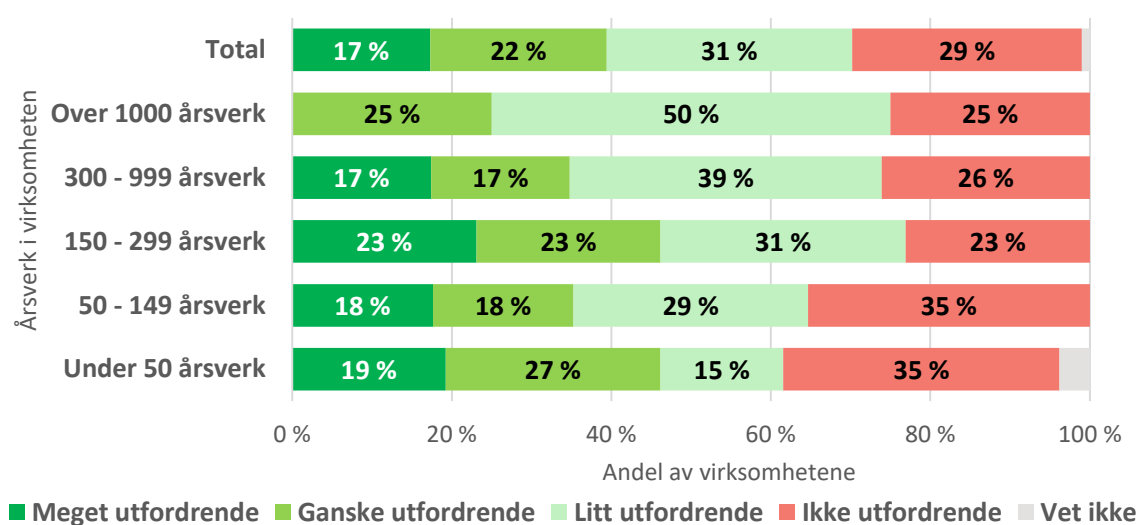
Hvor utfordrende er REKRUTTERING AV...:



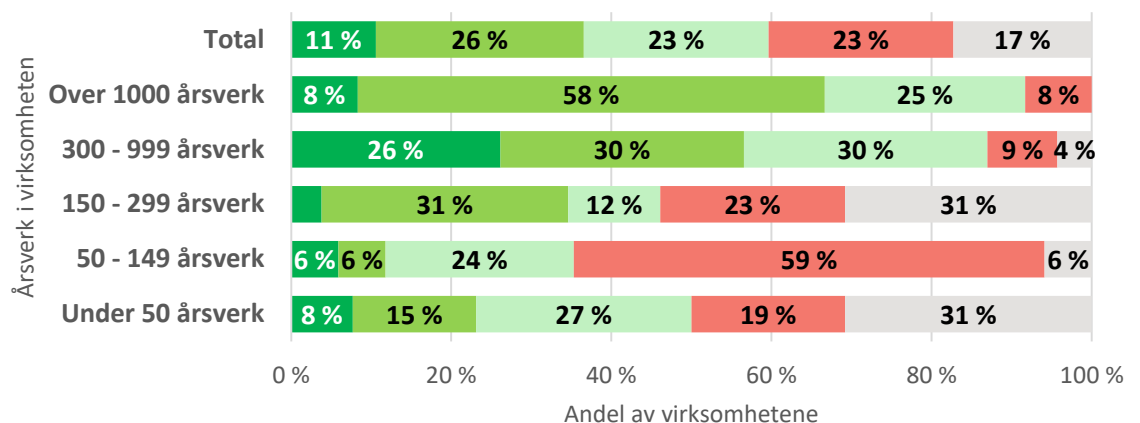
Hvor utfordrende er REKRUTTERING AV...: ...personer med nedsatt funksjonsevne/Hull i CV-en (Inkluderingsdugnaden)



Hvor utfordrende er REKRUTTERING AV...: ...innvandrere

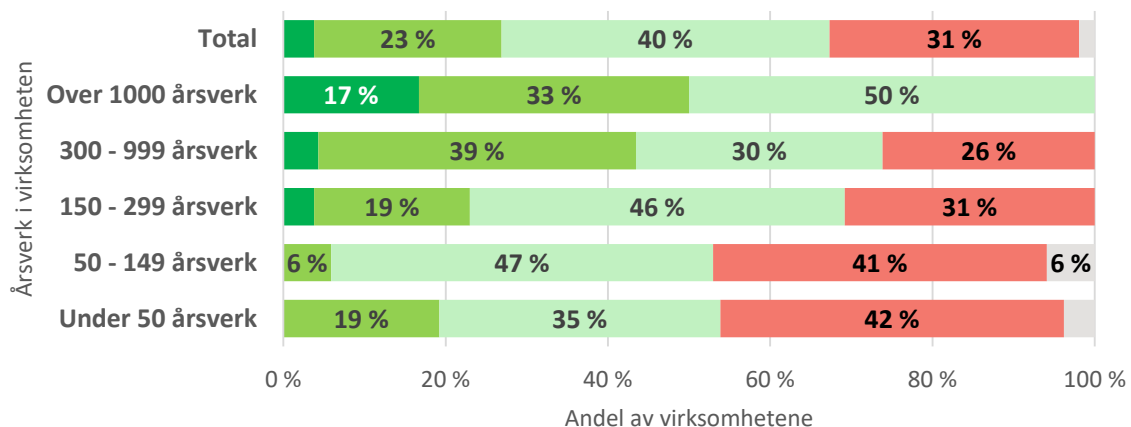


Hvor utfordrende er REKRUTTERING AV...: ...IKT-personell



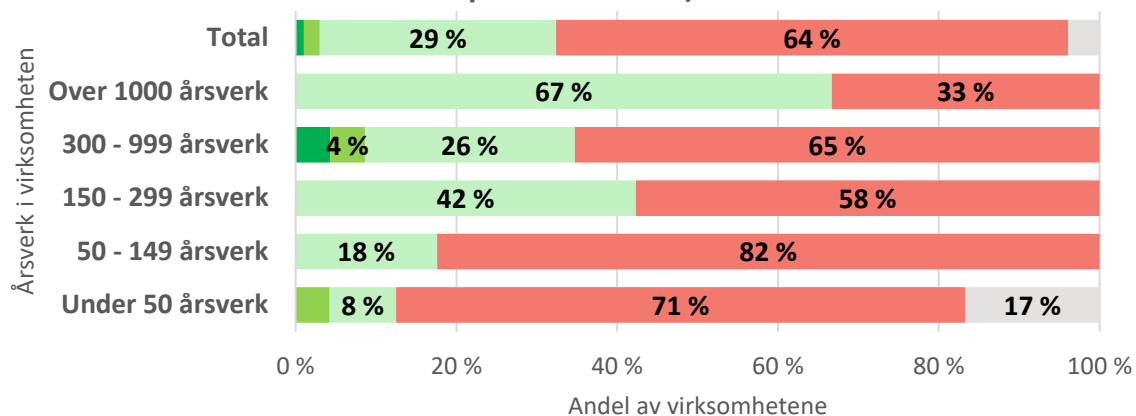
■ Meget utfordrende ■ Ganske utfordrende ■ Litt utfordrende ■ Ikke utfordrende ■ Vet ikke

Hvor utfordrende er REKRUTTERING AV...: ...fagpersonell med spisskompetanse



■ Meget utfordrende ■ Ganske utfordrende ■ Litt utfordrende ■ Ikke utfordrende ■ Vet ikke

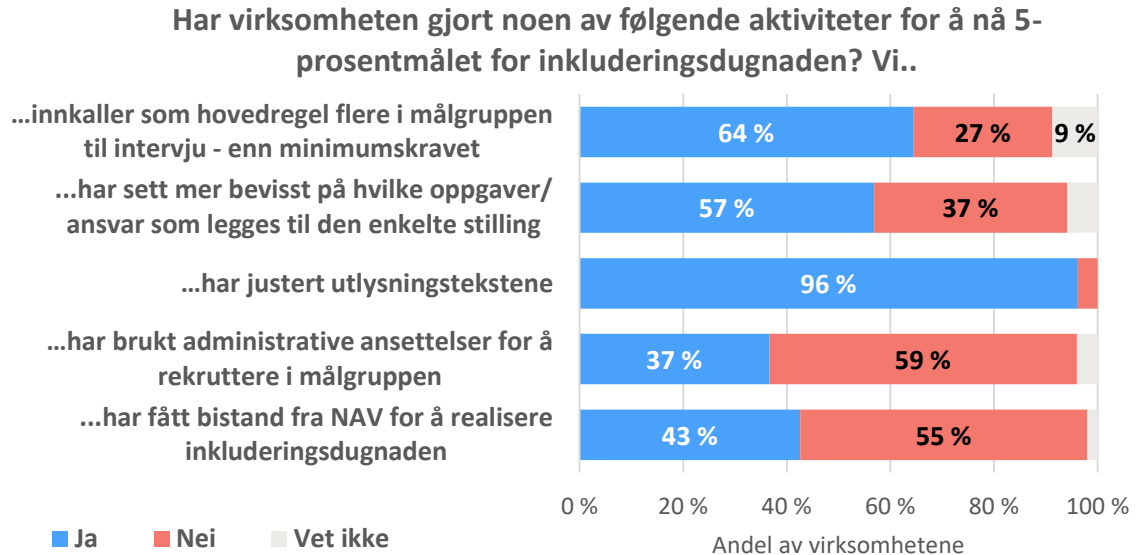
Hvor utfordrende er REKRUTTERING AV...: ...ledere (med personalansvar)



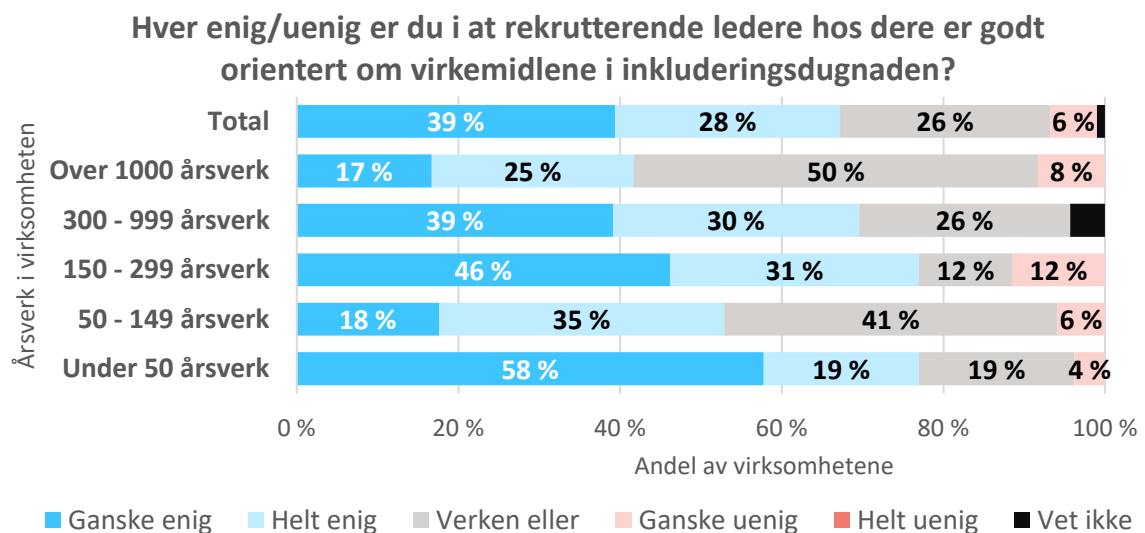
■ Meget utfordrende ■ Ganske utfordrende ■ Litt utfordrende ■ Ikke utfordrende ■ Vet ikke

11 Inkluderingsdugnaden (traineeordningen, 5-prosenten mv.)/integreringsløft

11.1 Har virksomheten gjort noen av følgende aktiviteter for å nå 5-prosentmålet for inkluderingsdugnaden? Vi..



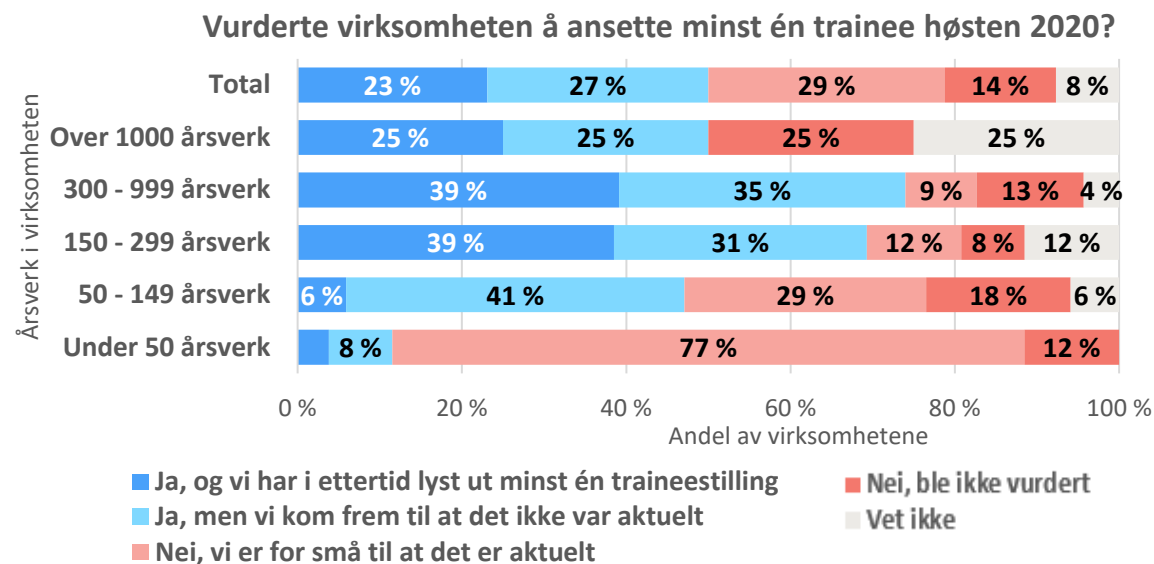
11.2 Hver enig/uenig er du i at rekrutterende ledere hos dere er godt orientert om virkemidlene i inkluderingsdugnaden?



Statens traineeordning ovenfor personer med nedsatt funksjonsevne ble i 2020 utvidet til også å inkludere personer med hull i CV-en. Det ble også innført løpende opptak, som er videreført i 2021.

Regjeringen ba også alle statlige virksomheter om å vurdere å ta i bruk traineeordningen i staten i fjor høst.

11.3 Vurderte virksomheten å ansette minst én trainee høsten 2020?



11.4 Har virksomheten planlagt å ansette traineer i 2021?

