



Nettseminar om statlig arbeidsgiverpolitikk

Dagens program

Arbeidsgiverbarometeret i staten – høsten 2020

- Presentasjon av hovedfunn v/ avdelingsdirektør Kristina Jullum Hagen, KMD
- Samtale om funnene i arbeidsgiverbarometeret med seniorrådgiver Trine Lise Haslene, Skatteetaten

Hovedavtalen i staten – et godt virkemiddel for samarbeid, medbestemmelse og utvikling?

- Om oppfølging av rapporten og hovedavtaleforhandlingene v/ avdelingsdirektør Oddbjørn Tønder, KMD

Orientering om aktuelle saker fra arbeidsgiverpolitisk avdeling i KMD

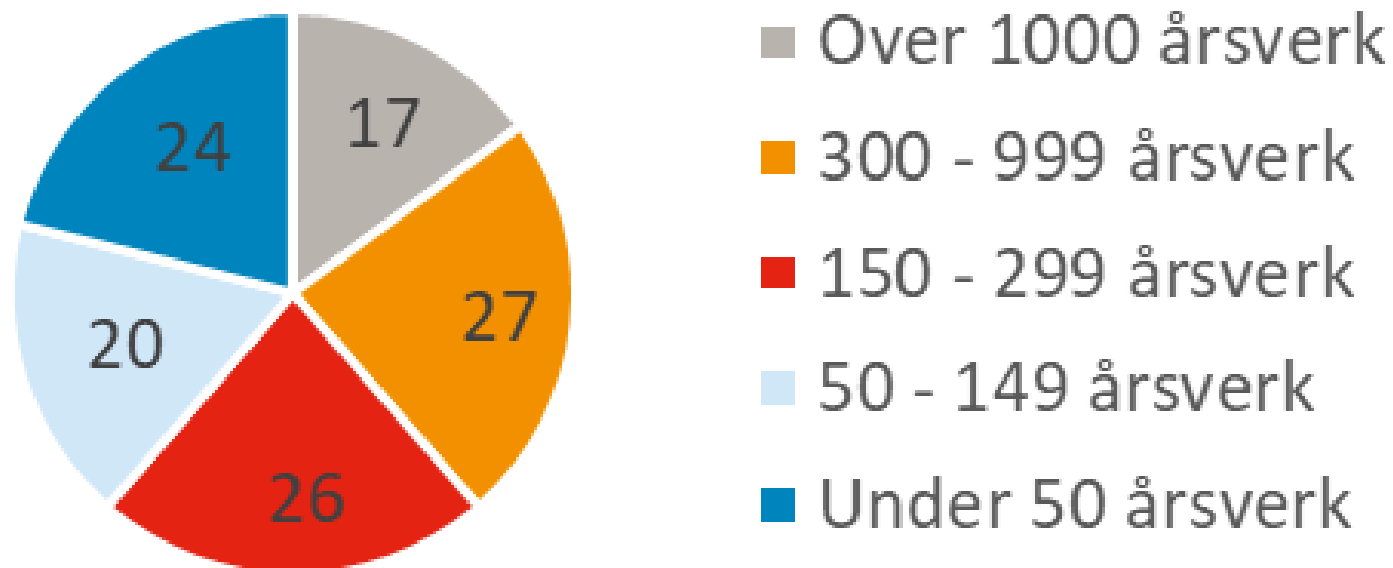


A photograph of a forest at night. A large evergreen tree in the center is covered in warm white string lights. Other trees are visible in the background, some also decorated with lights. The ground is covered in snow or frost. The overall atmosphere is cozy and festive.

Arbeidsgiverbarometeret i staten – høsten 2020



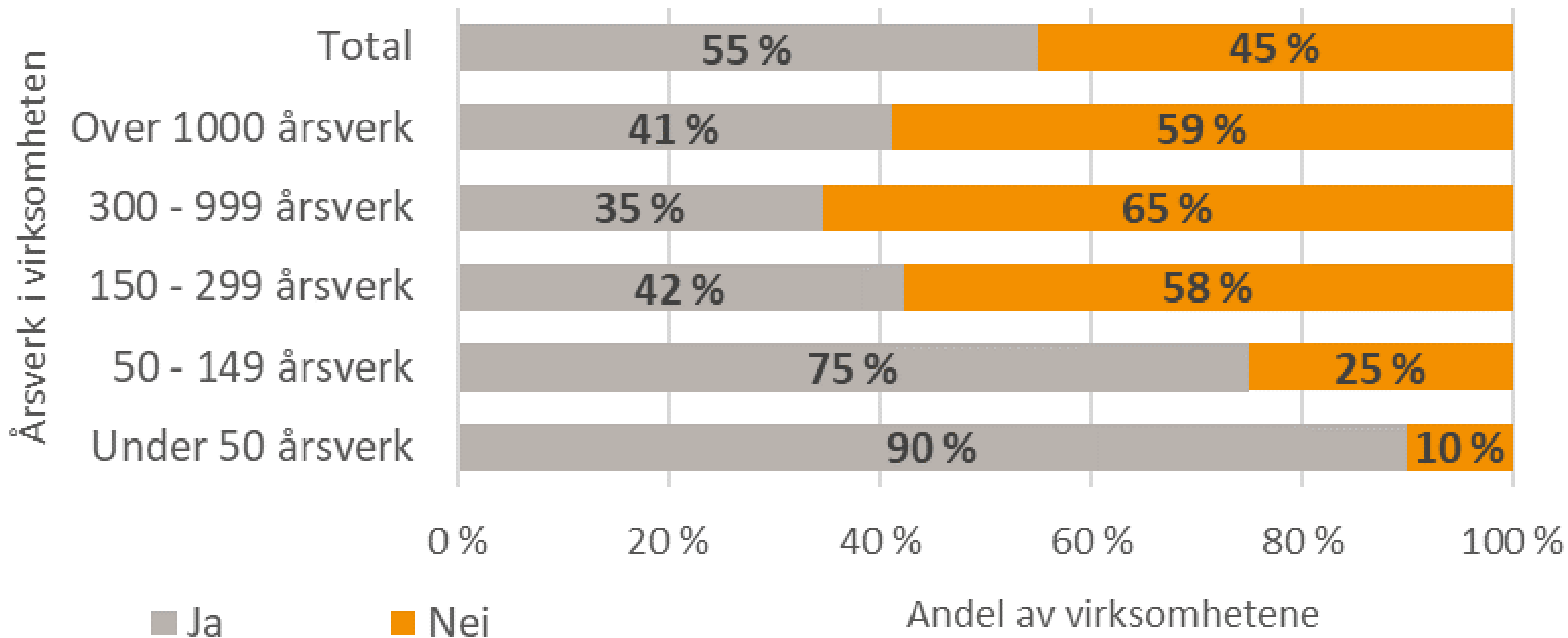
Antall svar fordelt etter antall årsverk totalt i virksomheten



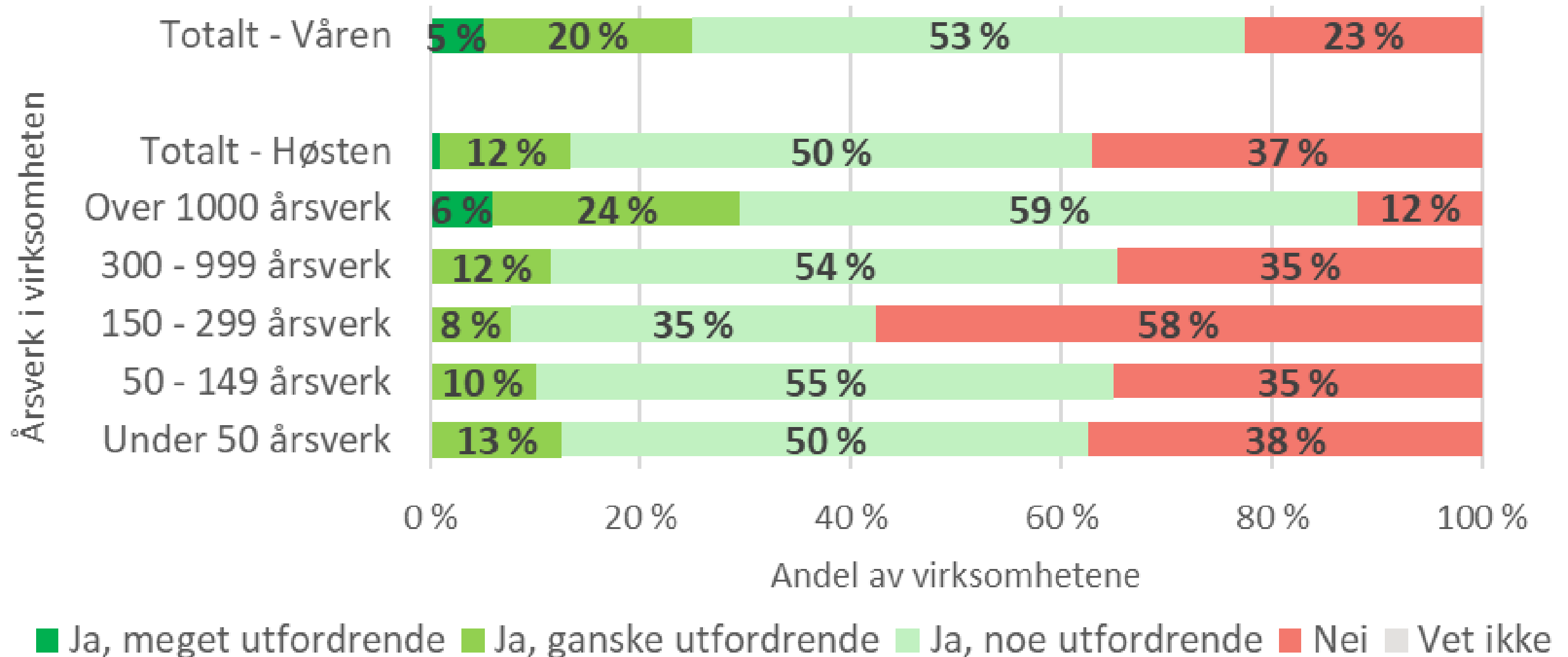
- Undersøkelsen er gjennomført 3.-25.11.20.
- Sendt 187 HR-ledere i staten. 114 svar.
- 61 % svarandel



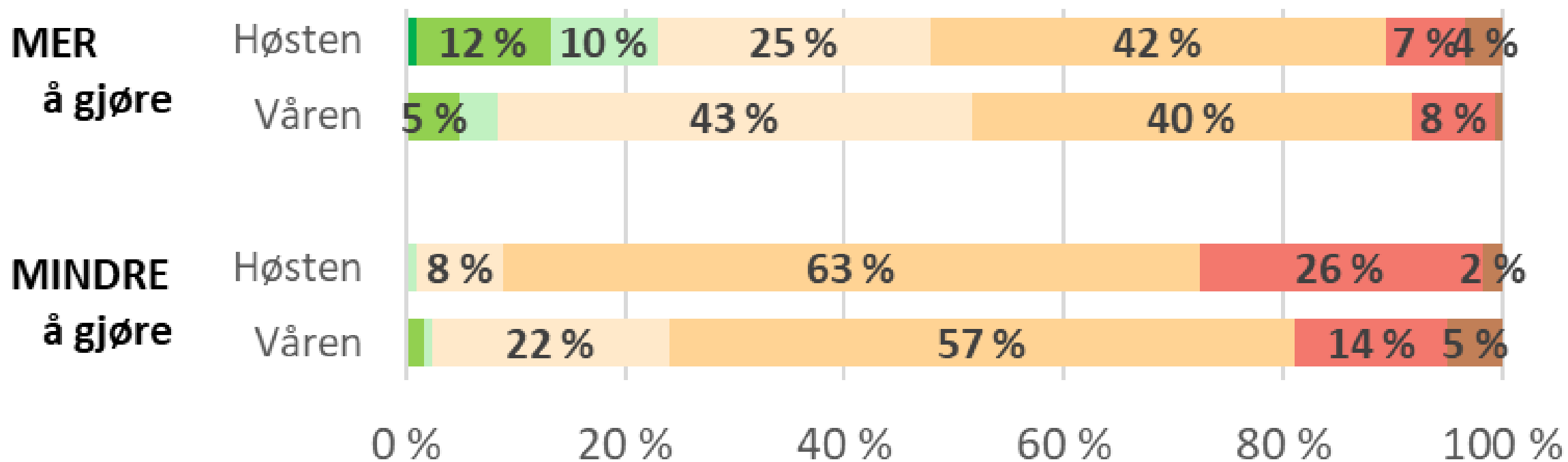
Inngår HR-leder i den øverste ledergruppen i virksomheten?



Har det vært utfordrende å opprettholde driften av virksomheten på grunn av koronakrisen?



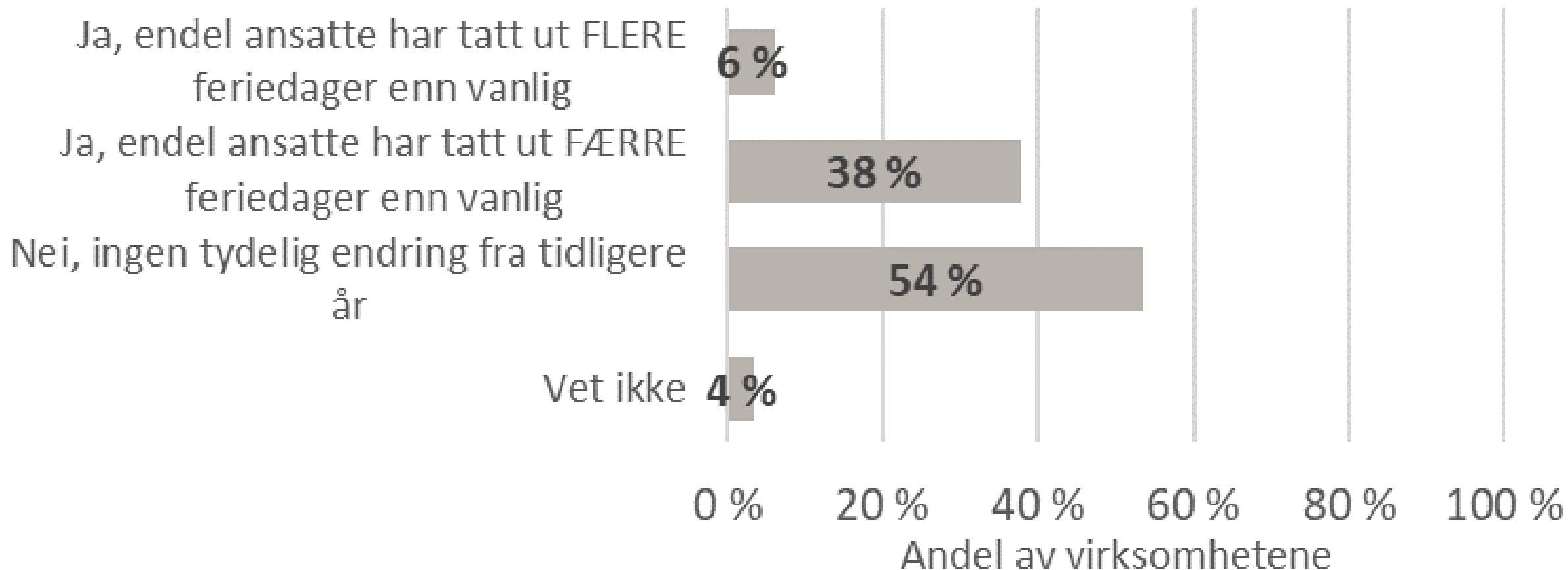
Omtrent hvor stor andel av de ansatte har, på grunn av koronakrisen, fått...



Andel av virksomhetene

- Alle/de fleste av de ansatte
- Mer enn halvparten av de ansatte
- Omtrent halvparten av de ansatte
- Mindre enn halvparten av de ansatte
- Ganske få ansatte
- Ingen av de ansatte
- Vet ikke

Har du inntrykk av at uttaket av feriedager i sommer har vært annerledes, enn tidligere år (flere svar mulig)?



Har du inntrykk av at virksomhetene – på grunn av koronakrisen og sammenlignet med tidligere år –, har flere/færre...

...gode søkere til utlyste stillinger (se bort fra lederstillinger)?

...gode søkere til utlyste LEDERSTILLINGER?

...rekrutteringsprosesser?

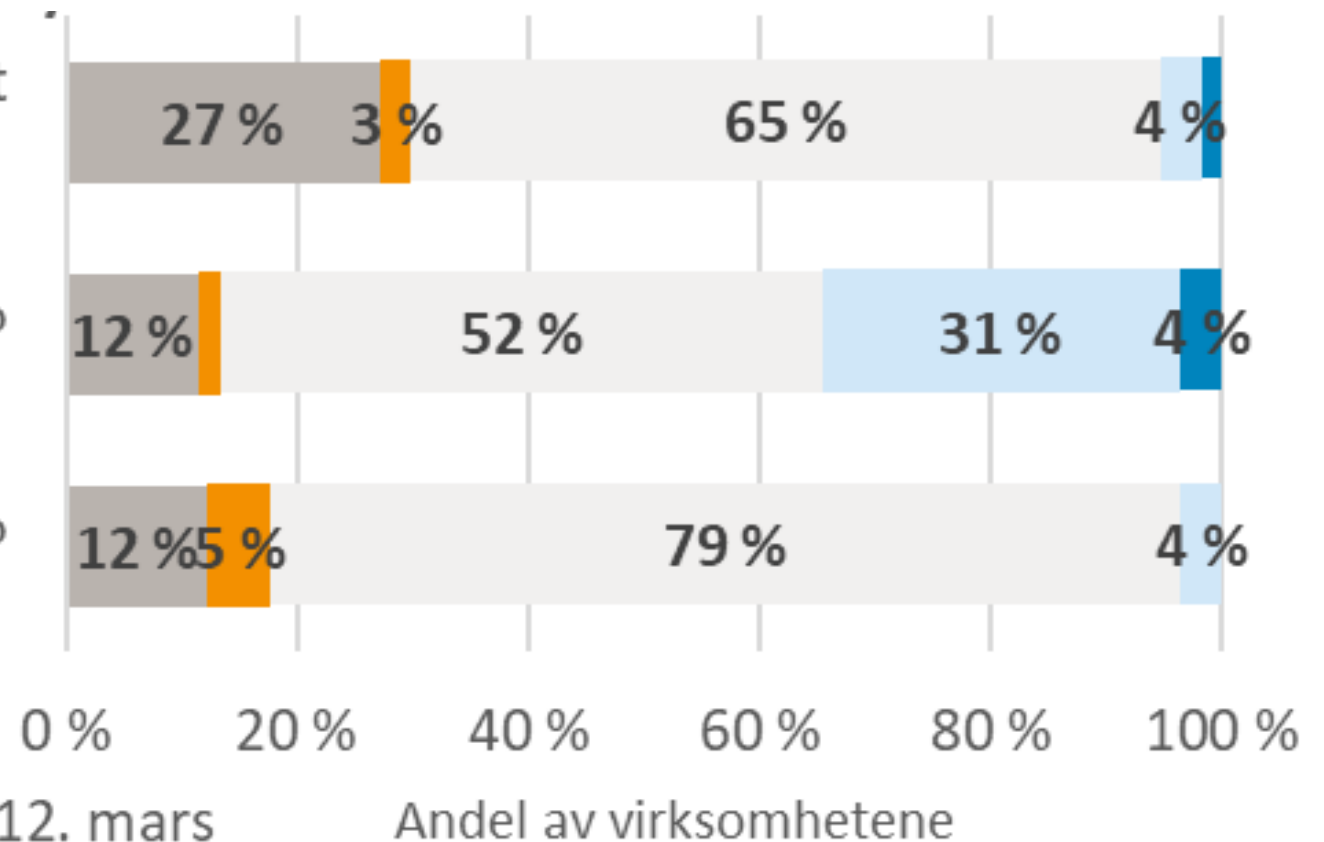
■ FLERE

■ FÆRRE

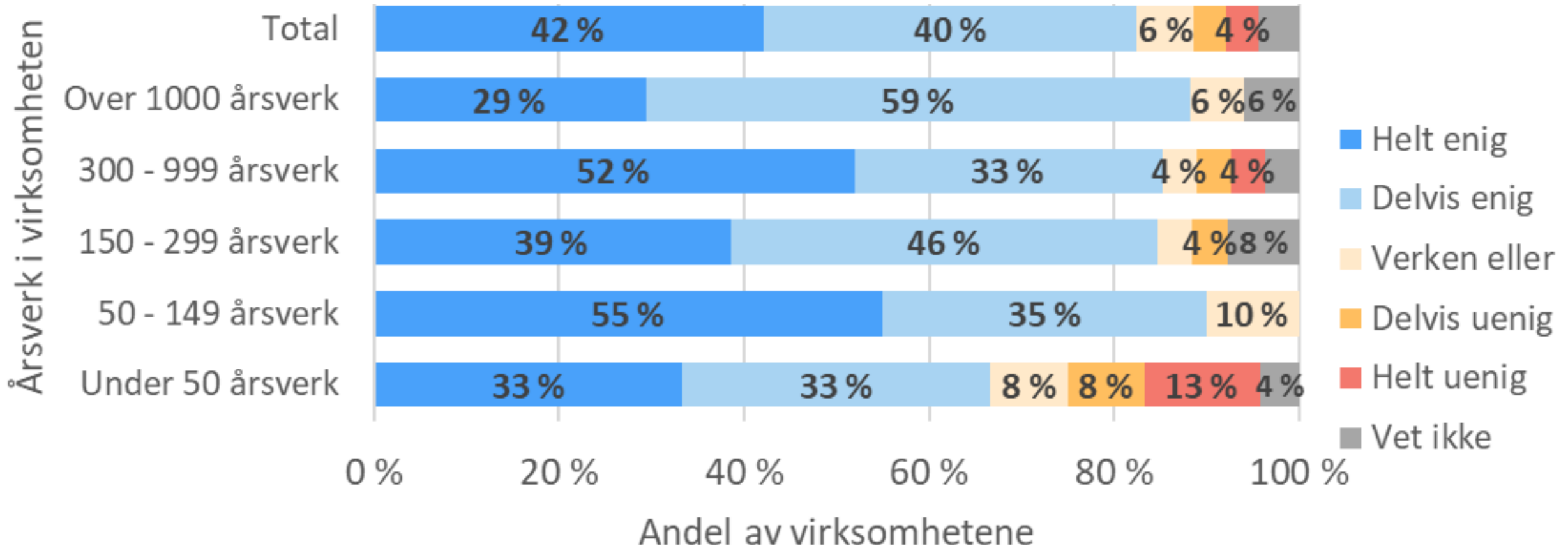
■ Nei, ingen markant endring

■ Ikke hatt rekrutteringsprosesser siden 12. mars

■ Vet ikke



Vi ønsker å gi medarbeiderne mer fleksibilitet med hensyn til å jobbe hjemmefra, etter at pandemien er over (sammenlignet med før pandemien)?



Nullpunktsmålning

- Tre strategiområder:
 - Endring og omstilling
 - Kompetanse
 - Tydeligere arbeidsgivere
- Konkrete mål for virksomhetsleder og KMD



- 87 prosent av HR-lederne kjenner til den nye strategien



01

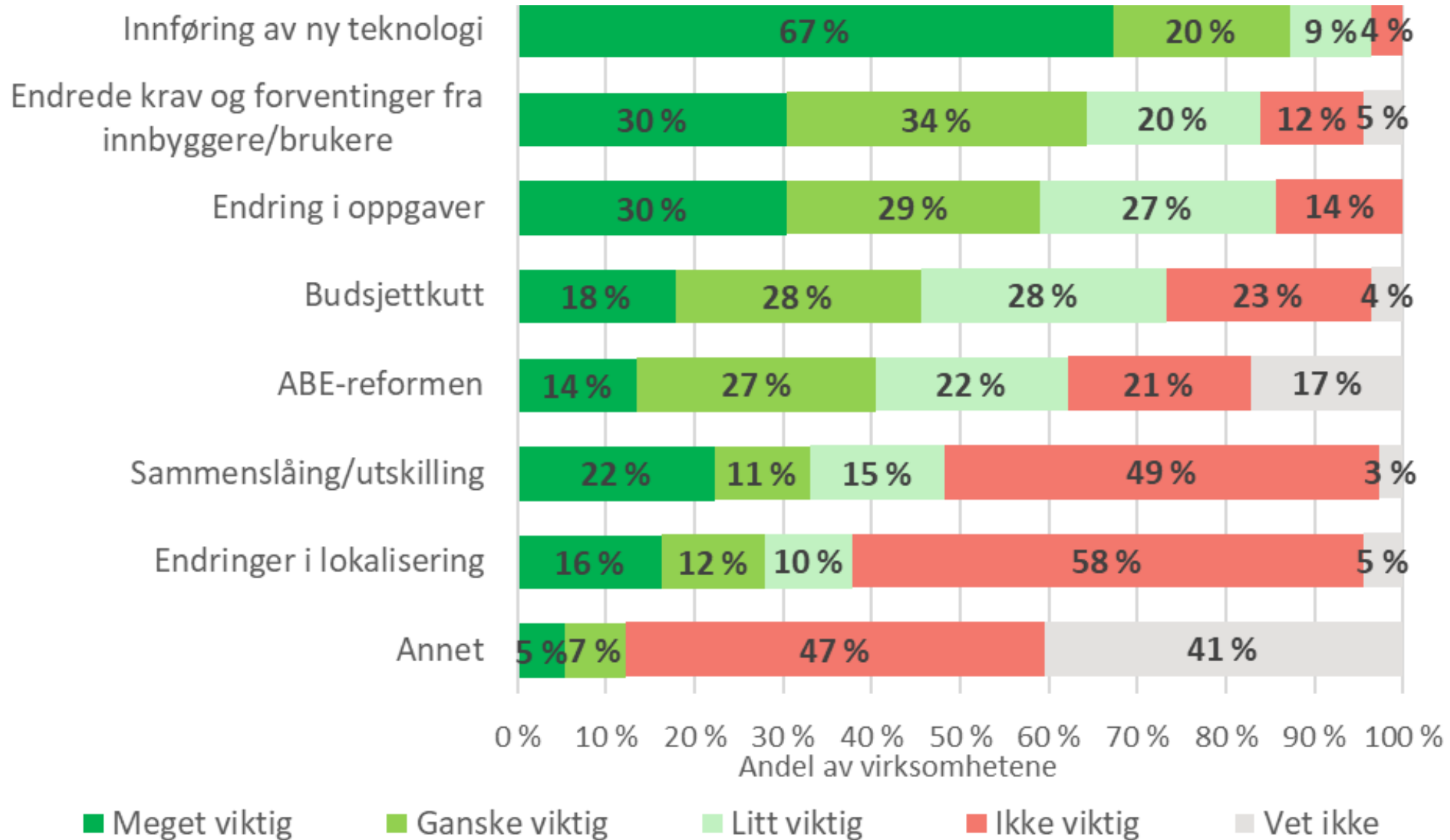
Strategisk mål

Endring og omstilling

Statlige virksomheter har høy
endringskapasitet og gjennomfører
gode omstillingsprosesser

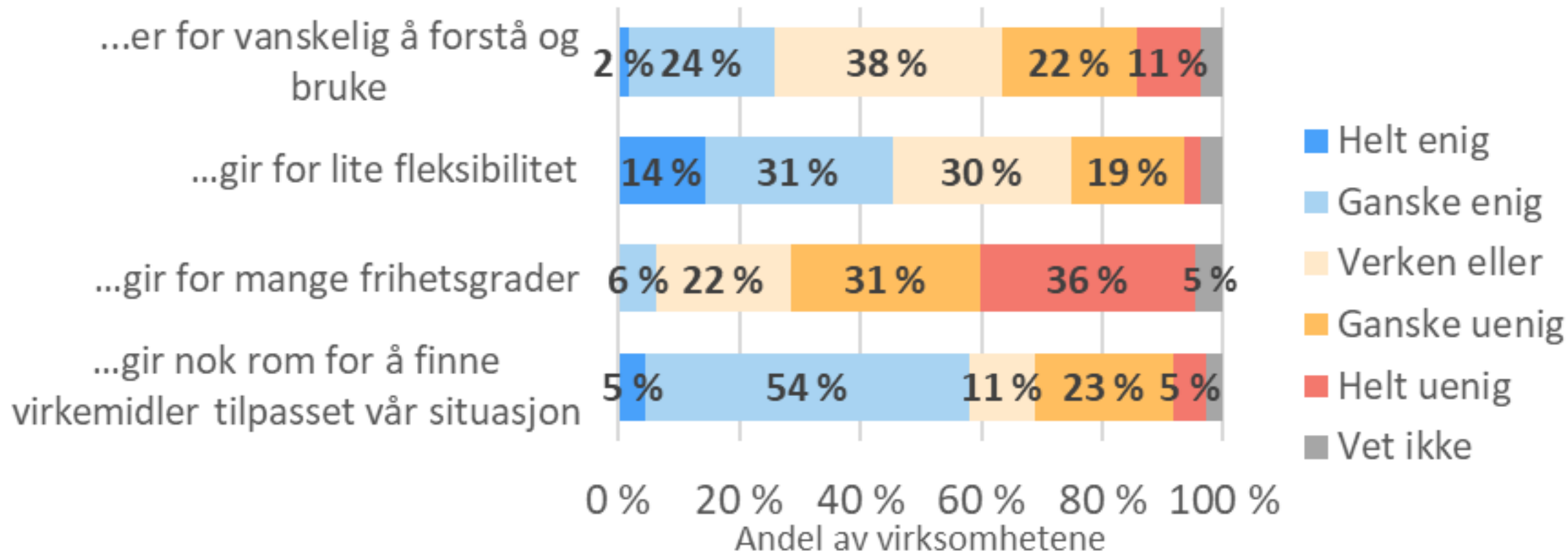


Årsaker til endringer/omstillinger som virksomheten har stått i de siste årene



Regulering knyttet til endring og omstilling

Dagens lov og avtaleverk...



Strategisk mål

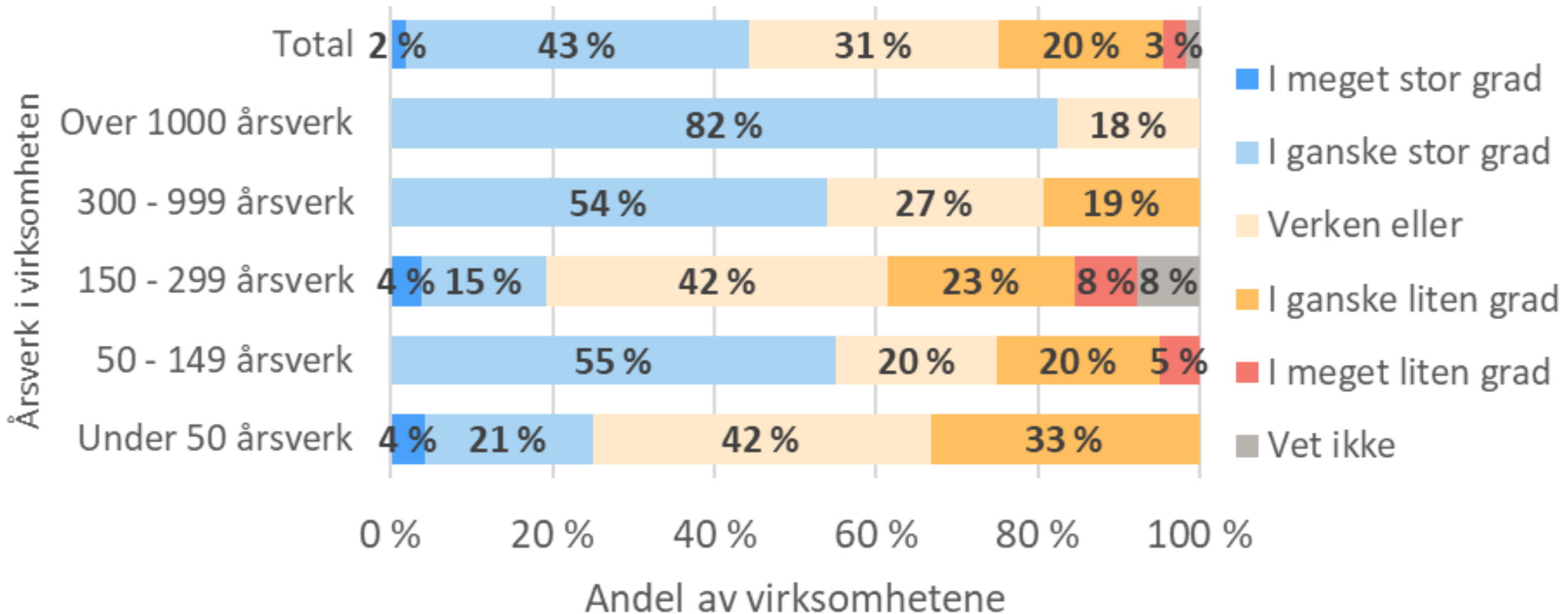
02

Kompetanse

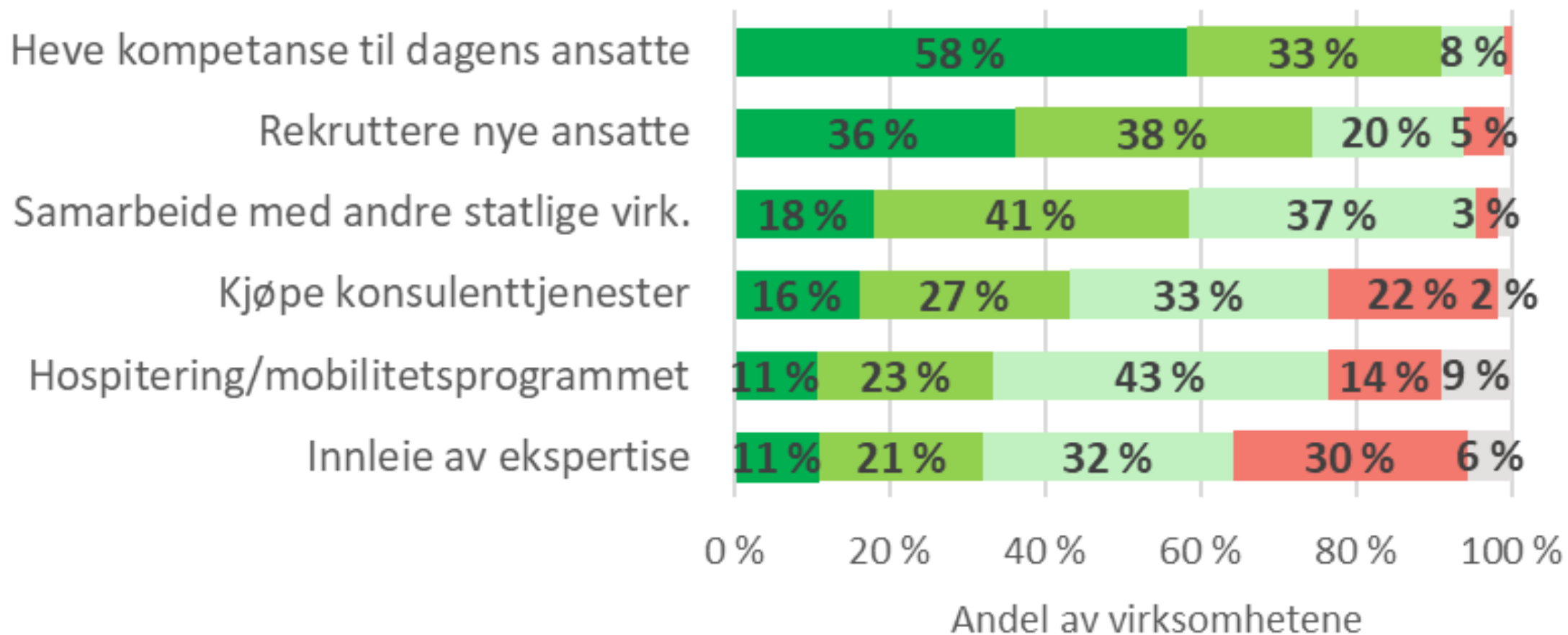
Statlige virksomheter møter
fremtidens kompetansebehov



Virksomhetens behov for annen kompetanse enn det som dekkes av dagens ansatte

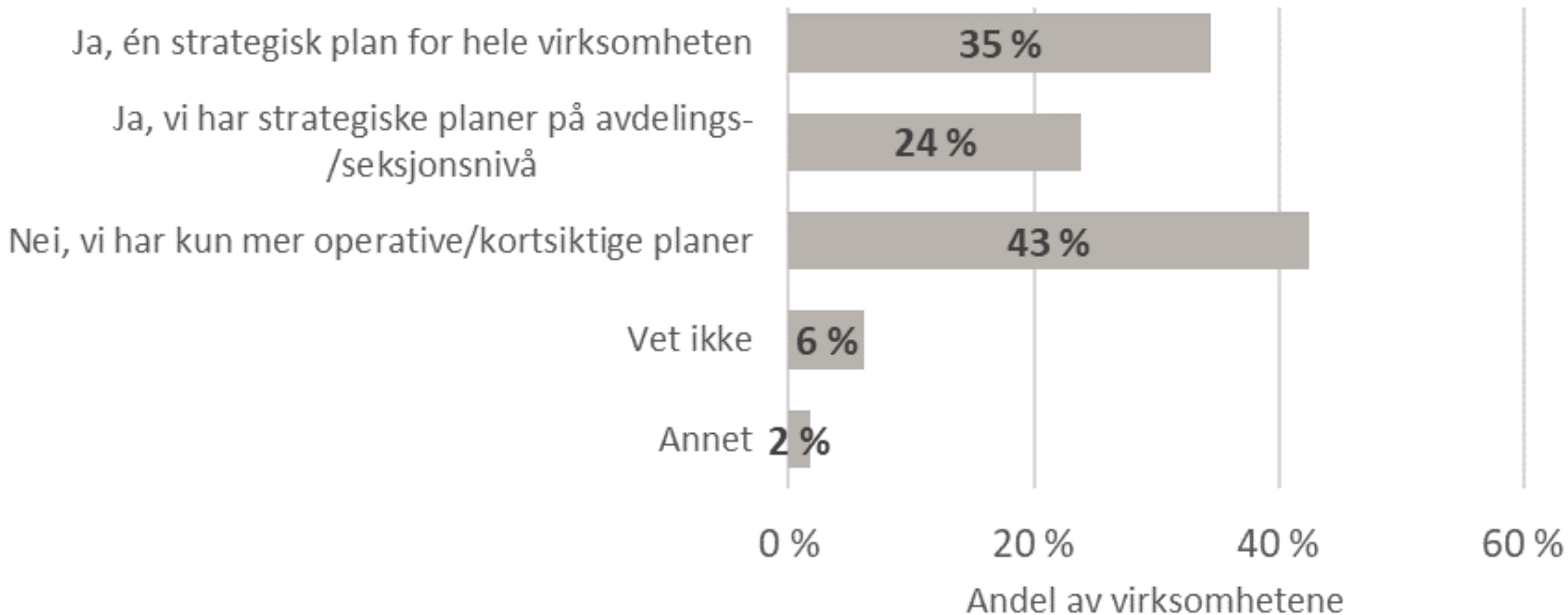


Tilnærminger som virksomhetene benytte for å dekke fremtidig kompetansebehov



■ Meget aktuelt ■ Ganske aktuelt ■ Litt aktuelt ■ Ikke aktuelt ■ Vet ikke

Strategiske kompetanseplaner som synliggjør hvilke kompetanser som er nødvendig for å sikre samfunnsoppdraget?



03

Strategisk mål

Tydelige arbeidsgivere

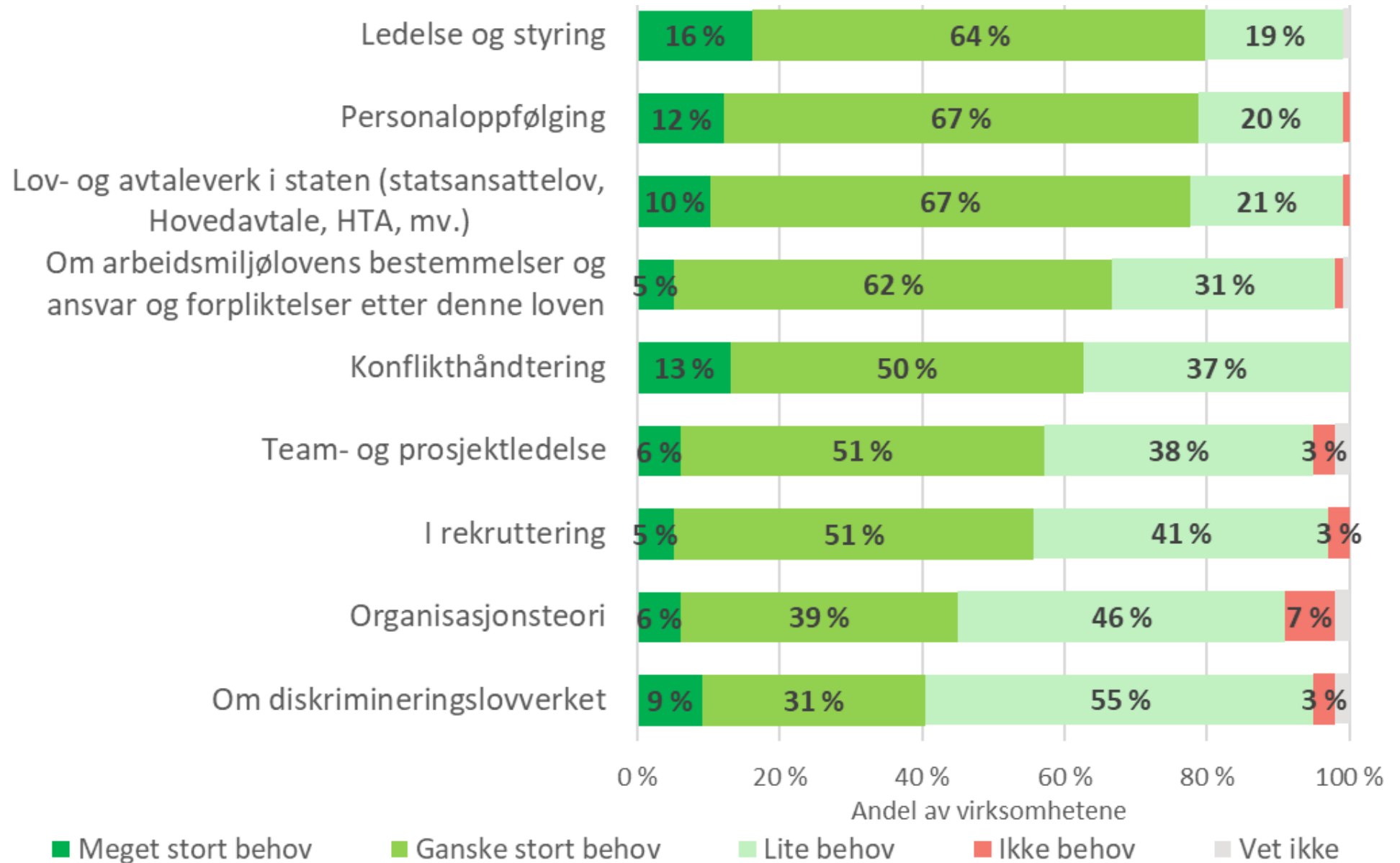
Statlige virksomheter har ledere som er kompetente og tydelige i arbeidsgiverrollen



- 65 % av HR-lederne har regelmessig samtaler med virksomhetsleder om arbeidsgiverrollen
- 97 % rapporterer at de - siste 6 måneder - har hatt et meget eller ganske godt samarbeid med lokale parter,
 - 20 % svarer bedre (enn tidligere), 75 % ingen endring siste 6 mnd. og 5 % dårligere
- 88 % av HR-lederne opplever at lederne i virksomheten har behov for mer/økt kunnskap om arbeidsgiverrollen



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





Hovedavtalen i staten – Fafo-rapport og oppfølging



Formål med forskningsoppdraget

Få belyst og vurdert

- hvilken kunnskap arbeidsgiverrepresentanter og tillitsvalgte på ulike nivå har om hovedavtalen
- Hvordan hovedavtalen forstås og praktiseres i virksomhetene

Innsikt i mulige forklaringer til at samarbeidet oppfattes ulikt mellom partene.

[Rapporten finnes på Fafos hjemmesider.](#)



Foto: skjermdump www.faf.no

Fafos hovedfunn

- Stor variasjon i organiseringen av partssamarbeidet i staten
- Forskjell i virkelighetsoppfatning mellom ledere og tillitsvalgte kan skyldes interessemotsetninger
- Enighet om målsetningen for hovedavtalen, større uenighet om praktiseringen
- Generelt godt samarbeid, men større misnøye blant de tillitsvalgte
- Få har deltatt på fellesopplæring i hovedavtalen
- Tillitsvalgte ønsker seg endringer i hovedavtalens bestemmelser om IDF

Forhandlingene om revisjon av hovedavtalen er utsatt

- Forhandlinger om revisjon av hovedavtalen i staten er utsatt grunnet smittesituasjonen.
- Hovedavtalen er videreført til og med 31. mars 2021.
- Forhandlingene tas opp igjen 15. mars.
 - Hovedsammenslutningene legger til grunn at møtene kan gjennomføres med fysisk oppmøte, når forhandlingene tas opp igjen i mars.



Prosess og forhandlinger

- Samling(er) mellom parten – hva kan vi trekke ut av og med oss fra kunnskapsgrunnlaget?
- Aktuelle temaer:
 - Styrke reell innflytelse – virksomhetsutvikling
 - Lokal avtale – bedre tilpasset virksomhetens unike utfordringer
 - Felles kompetansetiltak
 - Evaluering av samarbeidet



Kompetanse - Samarbeid og medbestemmelse

5.3.1 Medbestemmelse, samarbeidskompetanse og felles opplæring

- Det avsettes 6 millioner kroner til **felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelsen og tillitsvalgte.**
 - Målsettingen er å styrke medbestemmelse og samarbeidskompetanse.

5.3.2 Kompetanseutvikling

- Det avsettes 25 millioner kroner for å bidra til
 - A. Felles, sentrale forsknings-, utrednings- og kompetansetiltak
 - B. Søknadsbasert ordning
 - **C. Lederopplæring i partssamarbeid og medbestemmelse.**





Aktuelle saker fra arbeidsgiverpolitisk avdeling

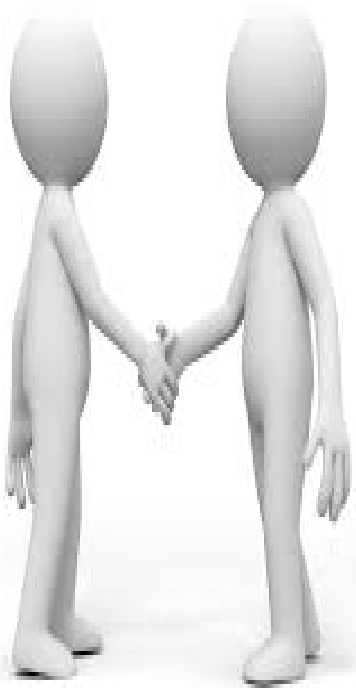


Prioriterte områder i 2021

- Diverse utvalg (karatene, embetsmenn, lederlønn)
- Lønnsoppgjøret (økonomi - bedre statistikk – de uorganiserte)
- Inkluderingsdugnaden
- Fag- og styringsdialogen med DFØ
- Arbeidsgiverstrategi for staten 2020-2023 (implementering og oppfølging)



Særavtaleforhandlinger



- Høsten 2020 – utløp 31. desember i år
 - Avsluttet
 - Oppdrag på petroleumsinnretninger til havs - satser
 - Økonomiske vilkår ved endret tjenestested - satser
 - Ferie - presiseringer
 - Forhandlinger pågår/under oppstart
 - Tokt
 - Lønns- og personalregistre
 - Permisjonsavtalen
- Vinter 2021 – utløp 28. februar neste år
 - Reiseavtalene – protokolltilførsler
 - Fleksitidsavtalen

Arbeidstid – spesielt med bakgrunn i korona

- Tilleggsprotokollen til fleksitidsavtalen
 - Avregningsperioden
 - Kjernetid
- Pålagt arbeid utover normal arbeidstid er overtid
- Fleksitid – nullsumspill, kan ikke pålegges
- Behov for avvikende arbeidstidsordninger eller utvidet overtid?
 - Søknad til de sentrale partene (KMD og hovedsammenslutningene)
 - Forutsetning: lokal enighet



Hjemmekontorforskriften

Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

§ 1. Virkeområde

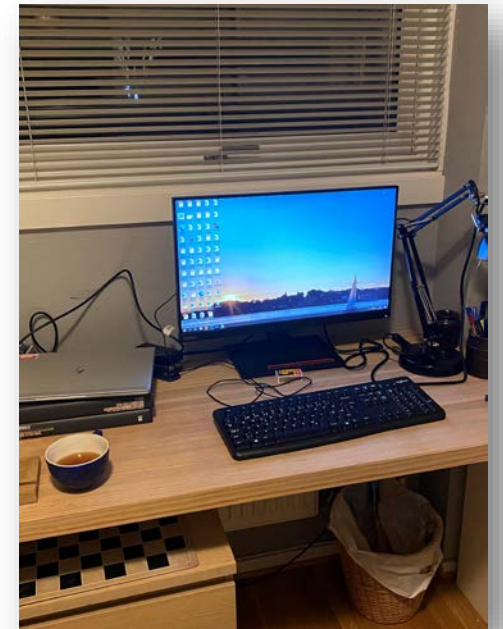
- Forskriften gjelder **ikke kortvarig eller tilfeldig arbeid.**

§ 2. Skriftlig avtale

- I tillegg til den skriftlige arbeidsavtalen skal det inngås **skriftlig avtale om hjemmearbeidet.....**

Arbeidsgiverportalen - kommer:

- Artikkel og rammer for avtale



Høring

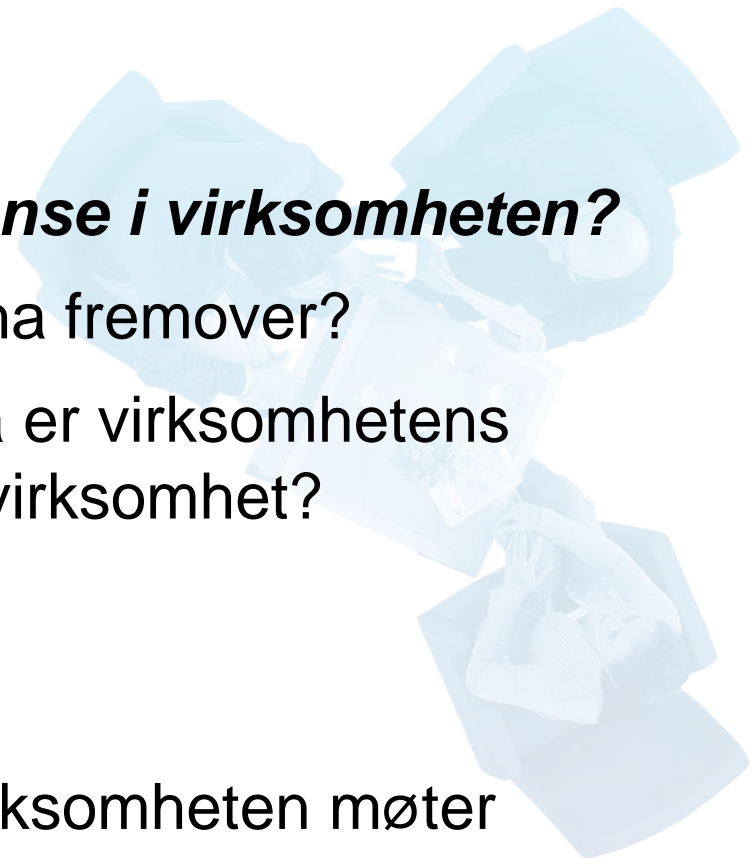
Frist 31. desember

- Forslag om unntak fra **reservasjonsrett** etter arbeidsmiljøloven § 16-3 ved interne omorganiseringer i staten.
 -videreføring av gjeldende ordning i staten som anses nødvendig
 - i statlige virksomheter er regelverk i all hovedsak likt, uansett hvilken virksomhet man er ansatt og arbeider i
 -forpliktet til å finne seg i endringer i arbeidsoppgaver og omorganisering av virksomheten
 -reservasjonsrett for ansatte, for eksempel i saker hvor departementsstrukturen skal endres, er det vanskelig å akseptere.
 -medføre at fremtidige tvister om spørsmålet kan unngås



Refleksjonsmateriale til arbeidsgiverstrategien

- Arbeidsgiverstrategien er lansert – hva gjør vi nå?
- Strategien har virksomhetsledere som målgruppe. Hvordan gjør vi strategien relevant for målgruppen?
- Refleksjonsmaterialet ble utviklet for å legge til rette for diskusjon og refleksjon i ledergrupper om temaene i strategien.
- Vi ønsker å rette arbeidsgiverstrategien inn mot ledernes hverdag og erfaring med å oppnå resultater.
- Testet på ulike ledergrupper
- Lanseres på [regjeringen.no](https://www.regjeringen.no) og [Arbeidsgiverportalen](#)



B) Hva gjør vi for å jobbe strategisk med kompetanse i virksomheten?

- I et femårsperspektiv: hva slags kompetanse må vi ha fremover?
- Har vi god styringsinformasjon på kompetanse? Hva er virksomhetens turnoverfall? Er dette tallet akseptabelt for oss i vår virksomhet?
- Hvordan jobber vi med mobilitet?
- Hvilke karriereløp har vi i virksomheten?
- Hvilken rolle har vi som ledergruppe for å sikre at virksomheten møter fremtidige kompetansebehov?
 - Hva er vårt ansvar og hvilket ansvar skal ligge i andre deler av organisasjonen?
 - Hvem bør vi involvere i dette arbeidet?
- Er vi en attraktiv arbeidsgiver? Hva er det i så fall som gjør oss til en attraktiv arbeidsgiver?


Tid for å rapportere på inkludering og likestilling

I årsrapporten 2020 skal alle statlige virksomheter

- rapportere på hvordan de har jobbet med inkluderingsdugnaden
- rapportere på hvordan de ivaretar likestillingsarbeidet og hindrer diskriminering på arbeidsplassen - aktivitets- og redegjøringsplikten er blitt forsterket

[Se artikkel på Arbeidsgiverportalen](#)





**God jul og godt nytt år
til alle dere
fra alle oss i APA!**

