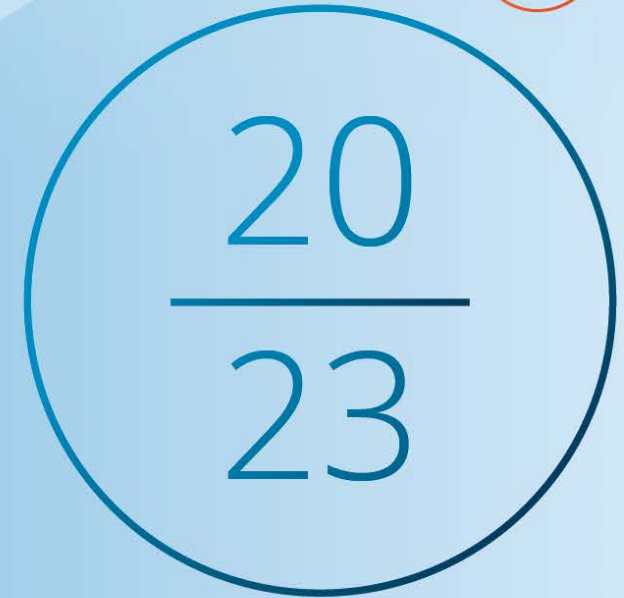




Revidert arbeidsgiverstrategi for staten 2020-2023

Gisle Norheim

Oslo, 16. juni 2020



Den første strategien ble fastsatt i 2016

Opprettelsen av Statens arbeidsgiverråd var ett viktig tiltak i denne

Opprettelsen av Arbeidsgiverportalen og DFØ arbeidsgiverstøtte et annet



Arbeidsgiverstrategi 2016 – 2020

Strategi for en offensiv statlig arbeidsgiverpolitikk



Samfunnsutviklingen påvirker arbeidsgiverpolitikken

Høyere endrings- og omstillingstakt

Utfordringer som går på tvers av sektorer og fagområder

Effektivisering

Økte forventninger fra innbyggerne

Digitalisering og ny teknologi

Dette får betydning for statens kompetansebehov og medarbeidernes arbeidsoppgaver.



Overordnet mål for arbeidsgiverpolitikken

Statens arbeidsgiverpolitikk skal bidra til at statlige virksomheter oppfyller sine samfunnsoppdrag, gjennom å rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere.



Verdigrunnlaget for arbeidsgiverpolitikken

Forvaltningsverdiene

Demokrati

Rettsikkerhet

Faglig integritet

Effektivitet

Arbeidsgiverpolitiske verdier

Åpenhet

Brukerretting

Effektivitet

Utviklingsorientering

God ledelse

Involvering av ansatte



Premisser for revisjonsarbeidet

Strategien skal støtte statlige virksomheters møte med **omstilling**, **effektivisering** og **digitalisering**

Strategien skal bidra til å synliggjøre felles mål og retning for statlige arbeidsgivere i årene fremover

Strategien skal beskrive de ulike rollene i den statlige arbeidsgiverpolitikken



Proessen med å revidere arbeidsgiverstrategien

- Innsiktsfase: HR-direktører, referansegruppe
- Arbeidsgiverrådet har vært en viktig partner og premissleverandør
- Dialog med hovedsammenslutningene i staten
- Målene i strategien er forankret i regjeringen

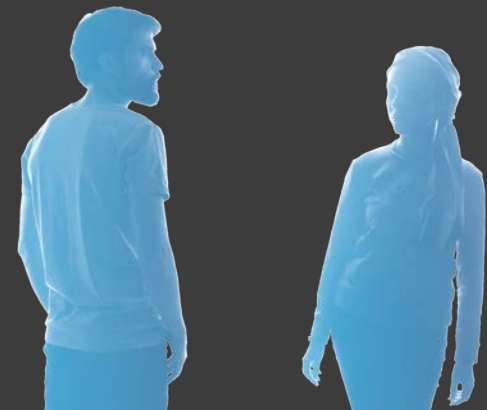


Målgrupper for strategien

Virksomhetsledere i staten – de sitter med det øverste arbeidsgiveransvaret i sin virksomhet

HR-ledere og –medarbeidere – viktigste samarbeidspartnere for både KMD og virksomhetsleder i utøvelse av arbeidsgiverrollen

KMD og DFØ – strategien vil legge føringer på våre prioriteringer



01

Endring og omstilling



Statlige virksomheter har høy endringskapasitet og gjennomfører gode omstillingsprosesser



02

Kompetanse



Statlige virksomheter møter fremtidens kompetansebehov

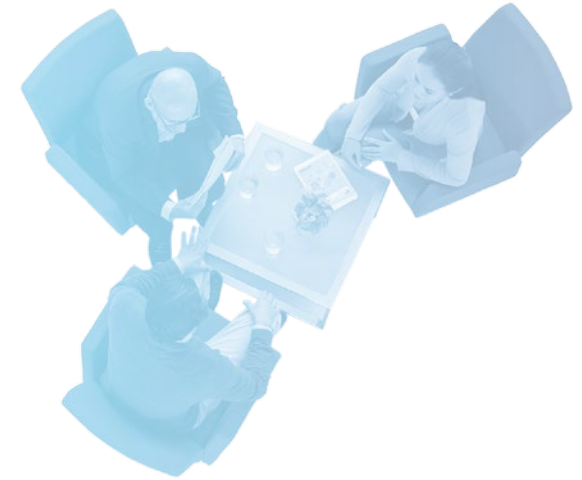


03

Tydelige arbeidsgivere



Statlige virksomheter har ledere som er kompetente og tydelige i arbeidsgiverrollen



01

Strategisk mål

Endring og omstilling

Statlige virksomheter har høy endringskapasitet og gjennomfører gode omstillingsprosesser



For å nå målet er det viktig at virksomhetslederne

- bygger kultur for innovasjon og læring i virksomheten.
- kjenner og bruker handlingsrommet for omstilling som ligger i lov- og avtaleverket.
- legger til rette for omstillingsprosesser i samarbeid med ledere, tillitsvalgte og øvrige ansatte.
- kommuniserer godt om bakgrunnen for endringer og hva disse vil bety for virksomheten og de ansatte.
- legger vekt på tiltak som bidrar til et godt arbeidsmiljø i endringsprosessene.



For å nå målet vil Kommunal- og moderniseringsdepartementet

- arbeide aktivt for at lov- og avtaleverk støtter opp om omstilling, effektivitet og mobilitet, og samarbeid på tvers av virksomheter.
- innhente oppdatert kunnskap om erfaringer og utfordringer som virksomhetene møter i omstillingsarbeidet.
- videreutvikle støtten til virksomheter som står i omstilling og endring.
- videreutvikle ledelsesprogrammer som understøtter innovasjon, digitalisering og endring.
- legge til rette for at ledere kan dele erfaring og diskutere felles omstillingsutfordringer.
- følge opp stortingsmelding om innovasjon i offentlig sektor overfor statlige arbeidsgivere.

Strategisk mål

Kompetanse

02

Statlige virksomheter møter
fremtidens kompetansebehov



For å nå målet er det viktig at virksomhetslederne

- sikrer at virksomheten arbeider strategisk, langsiktig og planmessig med kompetanse.
- utvikler medarbeidernes kompetanse slik at de kan utføre virksomhetens prioriterte oppgaver på en god måte.
- bidrar til gode utdanningsløp gjennom å ta inn lærlinger og studenter i praksis.
- fremmer livslang læring for både yngre og eldre medarbeidere.
- deltar i inkluderingsdugnaden ved å lete etter riktig kompetanse i hele befolkningen, gjennom brede og inkluderende rekrutteringsprosesser.



For å nå målet vil Kommunal- og moderniseringsdepartementet

- utvikle bedre støtte til virksomhetenes arbeid med strategisk kompetansestyring.
- oppdatere og videreutvikle etter- og videreutdanningstilbudet for medarbeidere i staten, herunder digitale verktøy.
- følge opp regjeringens kompetanse-reform "Lære hele livet".
- følge opp erfaringene fra piloten "Mobilitetsprogrammet", og vurdere behovet for å legge lov- og avtale-verket bedre til rette for mobilitet.
- støtte virksomhetene i arbeidet med inkluderingsdugnaden.
- definere nærmere KMDs rolle og ansvar i den sentrale kompetanse-politikken.

03

Strategisk mål

Tydelige arbeidsgivere

Statlige virksomheter har ledere som er kompetente og tydelige i arbeidsgiverrollen



For å nå målet er det viktig at virksomhetslederne

- sørger for opplæring, kompetanse og forståelse av arbeidsgiverrollen hos ledere på alle nivåer.
- arbeider for at HR-funksjonen i virksomheten gir relevant og strategisk støtte til toppledelsen og øvrig linjeledelse.
- sikrer at virksomheten holder seg godt orientert om endringer i lover, regler og avtaleverk i staten.
- stimulerer til konstruktivt samarbeid mellom partene i virksomheten.
- sikrer samarbeid og kunnskapsdeling med andre virksomheter i staten på HR-området.



For å nå målet vil Kommunal- og moderniseringsdepartementet

- gjennomgå og videreutvikle kommunikasjonskanaler som for eksempel Statens personalhåndbok (SPH) og personalmeldinger (PM'er), og fortsette utviklingen av Arbeidsgiverportalen.
- vurdere i hvilken grad arbeidsgiverpolitiske virkemidler og verktøy er godt nok tilpasset både store og små virksomheter.
- utvikle bedre kanaler for dialog om arbeidsgiverrollen med virksomhetsledere i staten.
- sikre at arbeidsgiverrollen er en del av opplærings- og kompetanseutviklingstilbudet for ledere i staten.
- være pådriver for at arbeidsgiver-spørsmål er en del av departementenes styringsdialog med underliggende virksomheter.

Aktørene i den statlige arbeidsgiverpolitikken

