



Statens arbeidsgiverbarometer 2024-1

Innhold

1	Nærmere om spørreundersøkelsen	2
2	Bakgrunnskjennetegn	2
3	Tillitsreformen	4
4	Bruk av kunstig intelligens	5
5	Aktivitets- og redegjørelsesplikten	11
6	Handlingsplan mot rasisme og diskriminering	12
7	Strategisk kompetansekartlegging	13
8	Endring i omfang tjenestereiser etter pandemien	14
9	Revidert arbeidsgiverstrategi og nytt ledelsesgrunnlag	17
10	Fellesføringen om inkludering	19
11	Kjennskap til oppdrag som er rapportert i 2024	21
12	Bruk av utvidet egenmelding under sykefravær	22
13	Oppsummering – beholde og rekruttere ansatte i staten	22
14	Beholde ansatte i staten	23
15	Rekruttere ansatte i staten	24
16	Konkurransen om arbeidskraft	26

1 Nærmere om spørreundersøkelsen

For å legge til rette for en kunnskapsbasert utvikling av arbeidsgiverpolitikken i staten etablerte Kommunal- og moderniseringsdepartementet (nå DFD) ved Arbeidsgiverpolitisk avdeling (APA) i 2020 et Arbeidsgiverbarometer. Undersøkelsen går til de i underkant av 200 HR-lederne 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 både hatt generiske spørsmål som gjentas over tid og tidsaktuelle spørsmål knyttet til norsk arbeidsliv og/eller prosesser som APA jobber med.

Temaer for sommerens barometer er blant annet tillitsreformen, bruk av kunstig intelligens, aktivitets- og redegjøringsplikten, strategisk kompetansekartlegging, omfang tjenestereiser, kjennskap til revidert arbeidsgiverstrategi og nytt ledelsesgrunnlag, oppfølging av fellesføringen om inkludering, samt utvikling når det gjelder å beholde og rekruttere ansatte i staten.

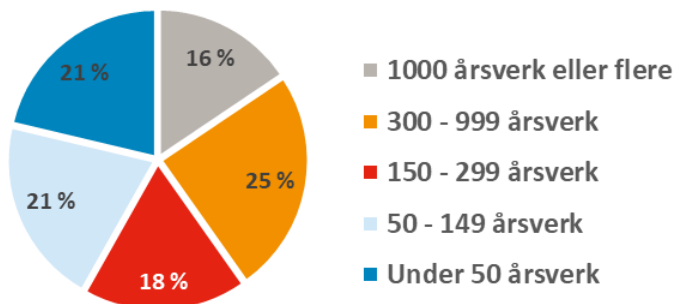
Undersøkelsen er gjennomført i perioden 12.06 - 23.08.24 og ble sendt 196 HR-ledere. Det ble purret tre ganger. Innen fristen svarte 122 ledere, som gir en svarprosent på 62%.

2 Bakgrunnskjennetegn

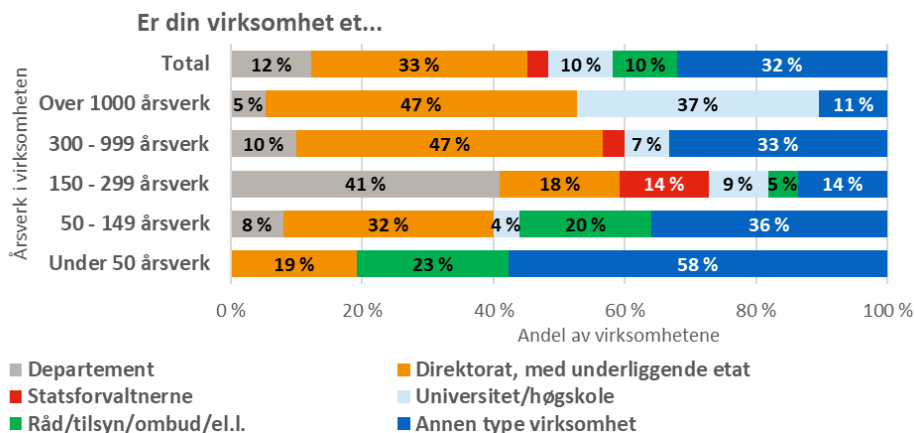
Først noen spørsmål om virksomheten og din rolle.

2.1 Antall årsverk totalt i virksomheten

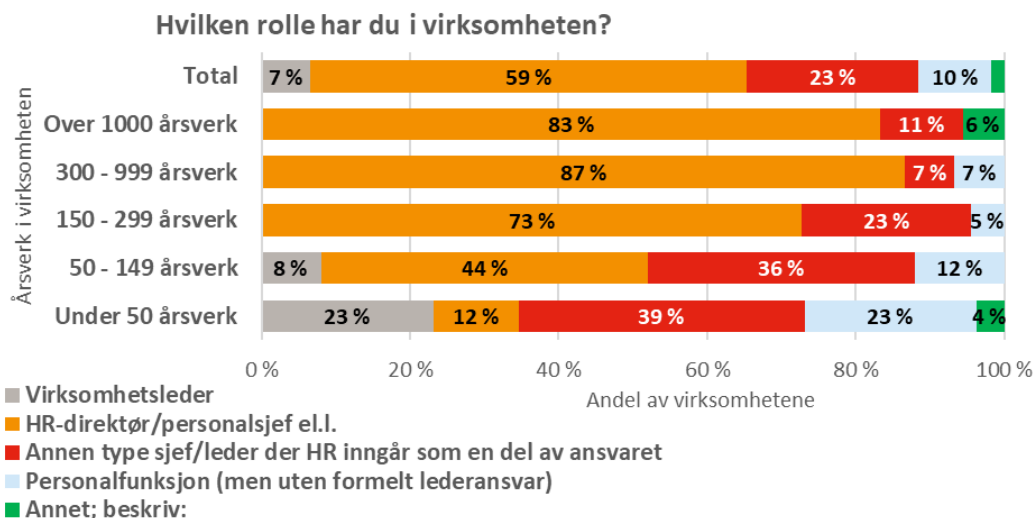
Antall årsverk totalt i virksomheten (N=122)



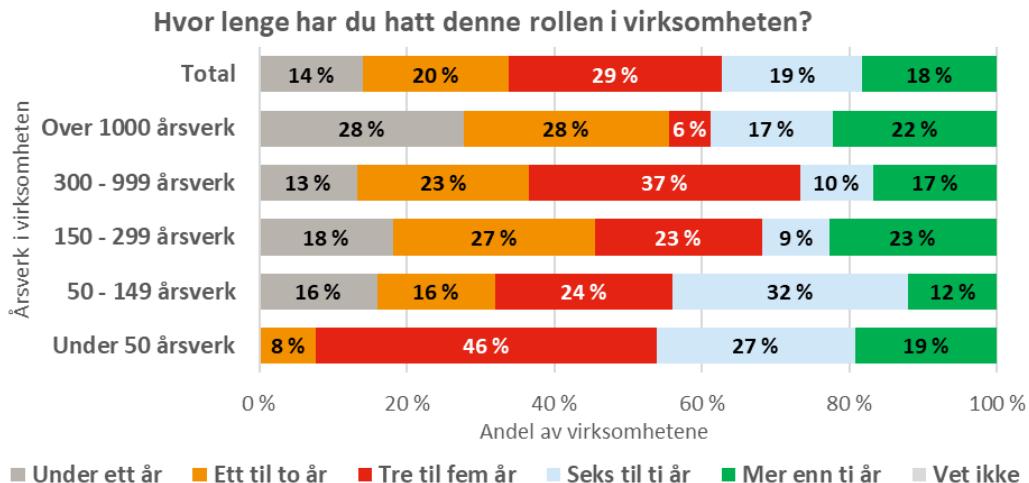
2.2 Er din virksomhet et...



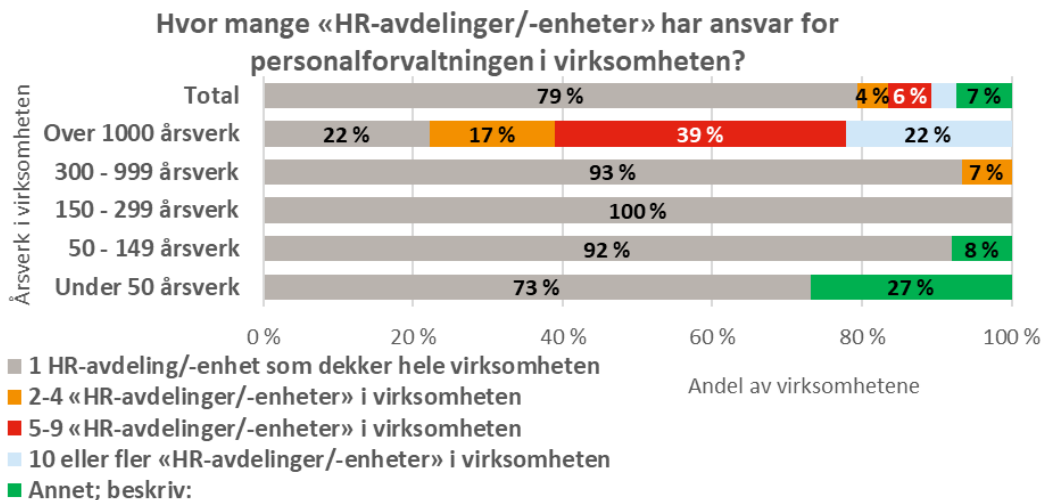
2.3 Hvilken rolle har du i virksomheten?



2.4 Hvor lenge har du hatt denne rollen i virksomheten?



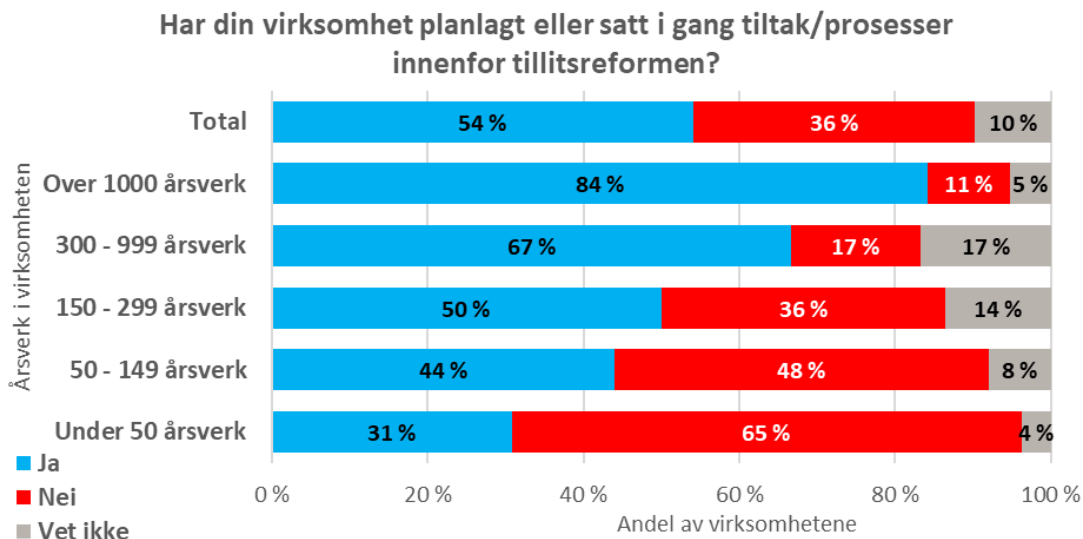
2.5 Hvor mange «HR-avdelinger/-enheter» har ansvar for personalforvaltningen i virksomheten?



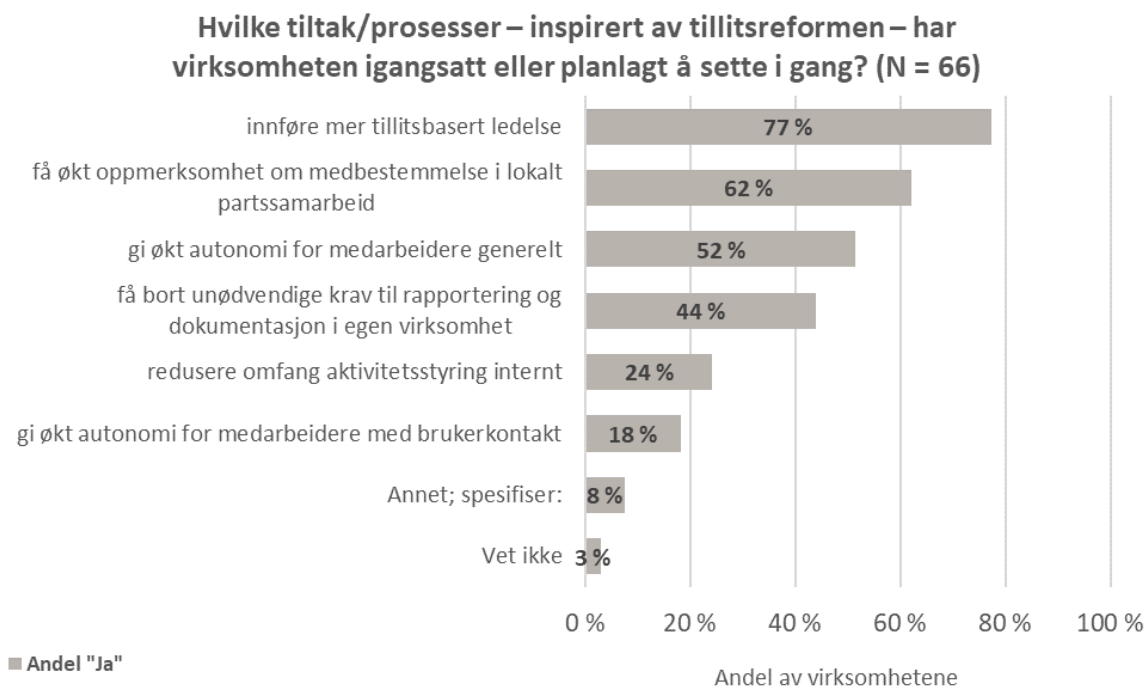
3 Tillitsreformen

Regjeringen har igangsatt en tillitsreform. Det overordnede målet for reformen er at innbyggerne i hele landet skal få offentlige tjenester med bedre kvalitet. Et viktig grep er å gi større handlingsrom og mer faglig frihet, slik at de ansatte i større grad kan bruke kompetansen sin til det beste for brukerne. Viktige tiltak er blant annet å fjerne unødvendige krav til rapportering og dokumentasjon, og redusere omfanget av aktivitetsstyring.

3.1 Har din virksomhet planlagt eller satt i gang tiltak/prosesser innenfor tillitsreformen?



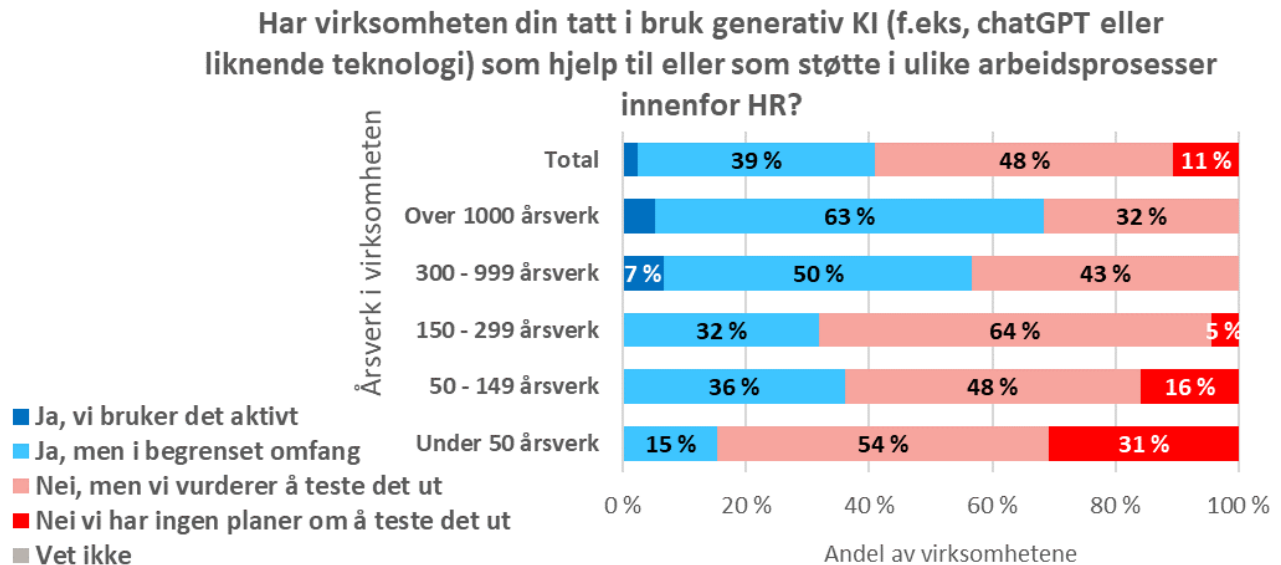
3.2 Hvilke tiltak/prosesser – inspirert av tillitsreformen – har virksomheten igangsatt eller planlagt å sette i gang?...(sett kryss for de tiltak/prosesser som er igangsatt)



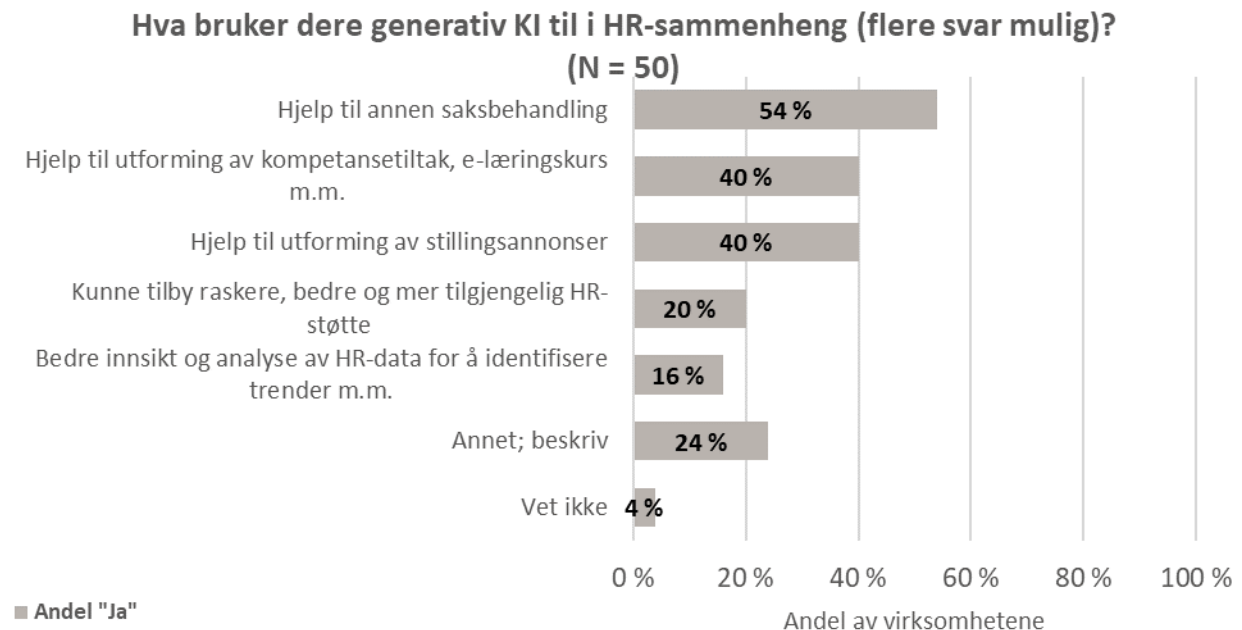
4 Bruk av kunstig intelligens

Den siste tiden har det skjedd en meget rask utvikling innenfor feltet kunstig intelligens (KI/AI), særlig knyttet til utviklingen av «generativ KI» slik som for eksempel ChatGPT og Copilot. Generativ KI er utviklet for å generere bilder, lyd, tekst eller video. Vi ønsker å kartlegge kjennskap til denne type verktøy i HR-funksjonen, om det brukes og hvordan det brukes.

4.1 Har virksomheten din tatt i bruk generativ KI (f.eks, chatGPT eller liknende teknologi) som hjelp til eller som støtte i ulike arbeidsprosesser innenfor HR?

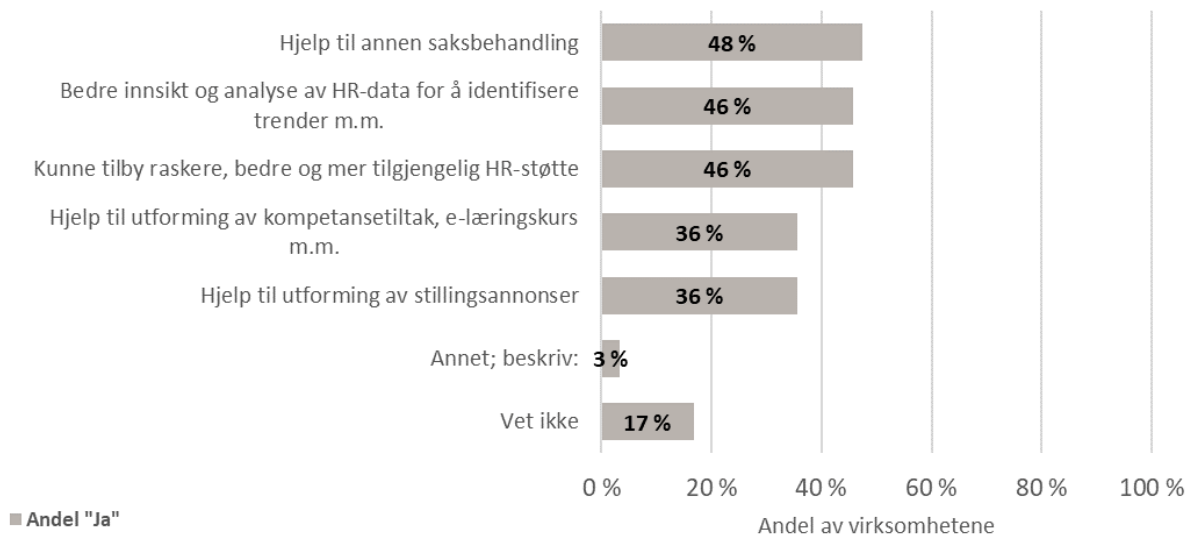


4.2 Hva bruker dere generativ KI til i HR-sammenheng (flere svar mulig)?



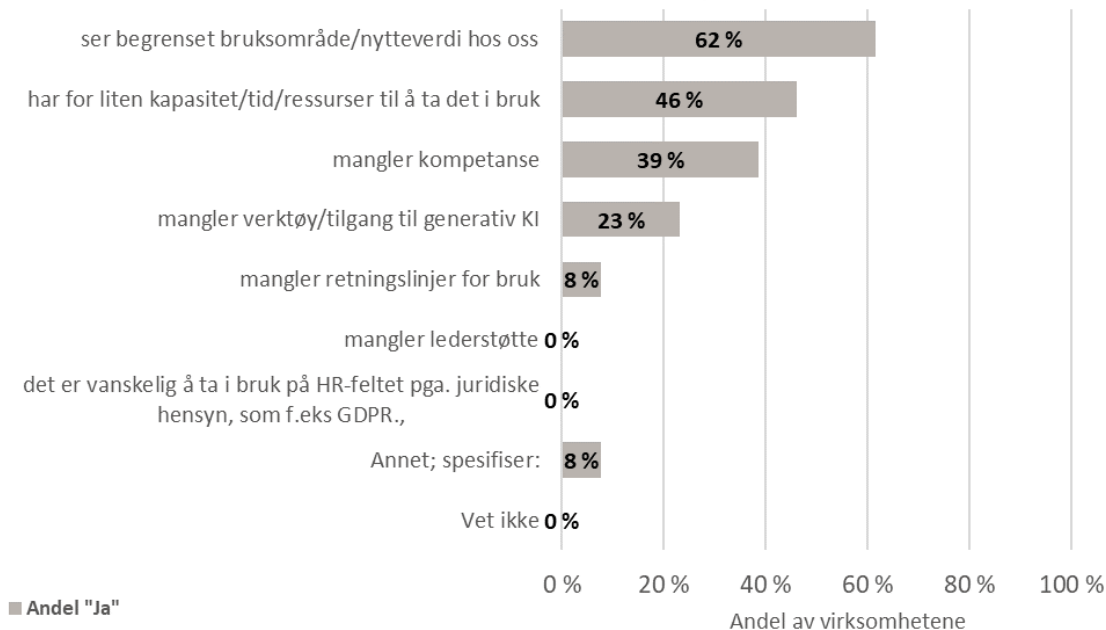
4.3 Hva vurderer dere å teste ut generativ KI til, i HR-sammenheng?

Hva vurderer dere å teste ut generativ KI til, i HR-sammenheng?: (N = 59)



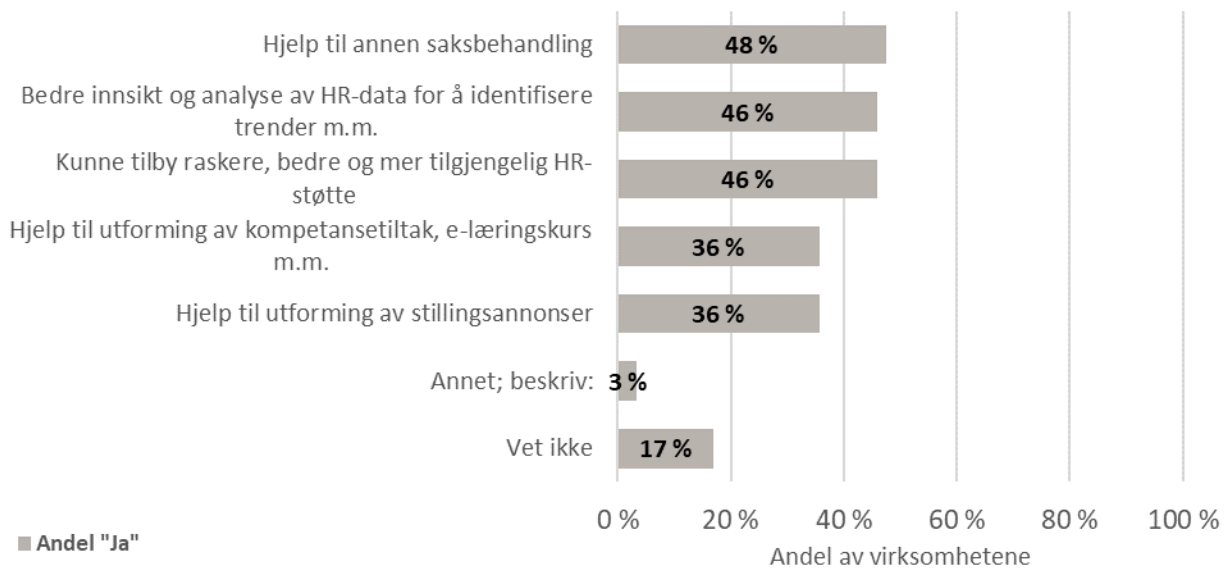
4.4 Hva er grunnen til at dere ikke har planer om å teste ut generativ KI i HR-sammenheng? (flere svar mulig)

Hva er grunnen til at dere ikke har planer om å teste ut generativ KI i HR-sammenheng? (flere svar mulig): (N = 13)



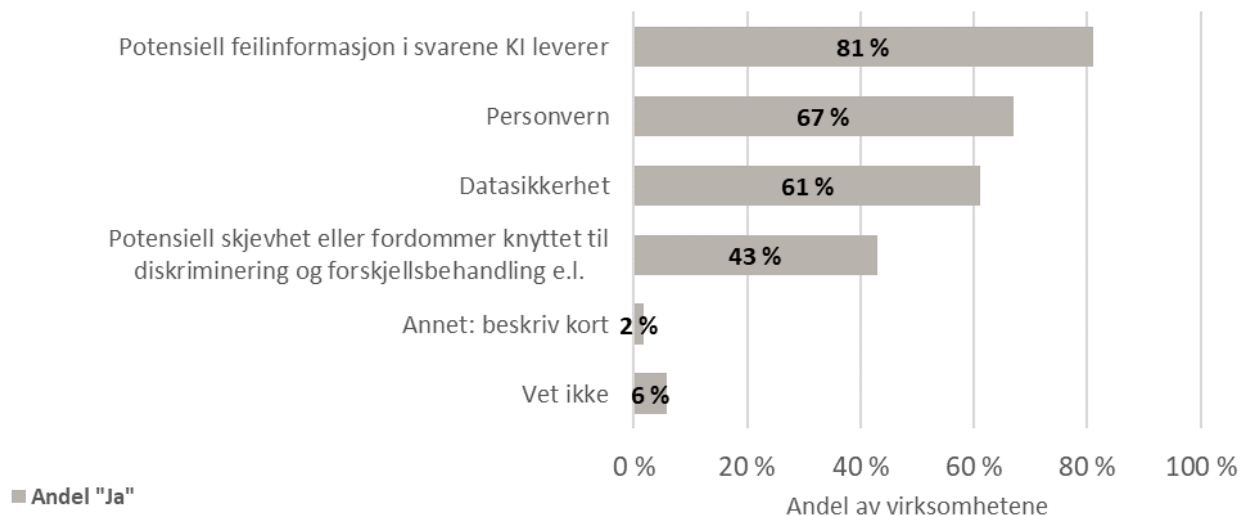
4.5 Hvilke eventuelle muligheter og fordeler ser du med bruk av denne typen verktøy/teknologi i HR-funksjonen? (flere svar mulig)

Hvilke eventuelle muligheter og fordeler ser du med bruk av denne typen verktøy/teknologi i HR-funksjonen? (flere svar mulig):

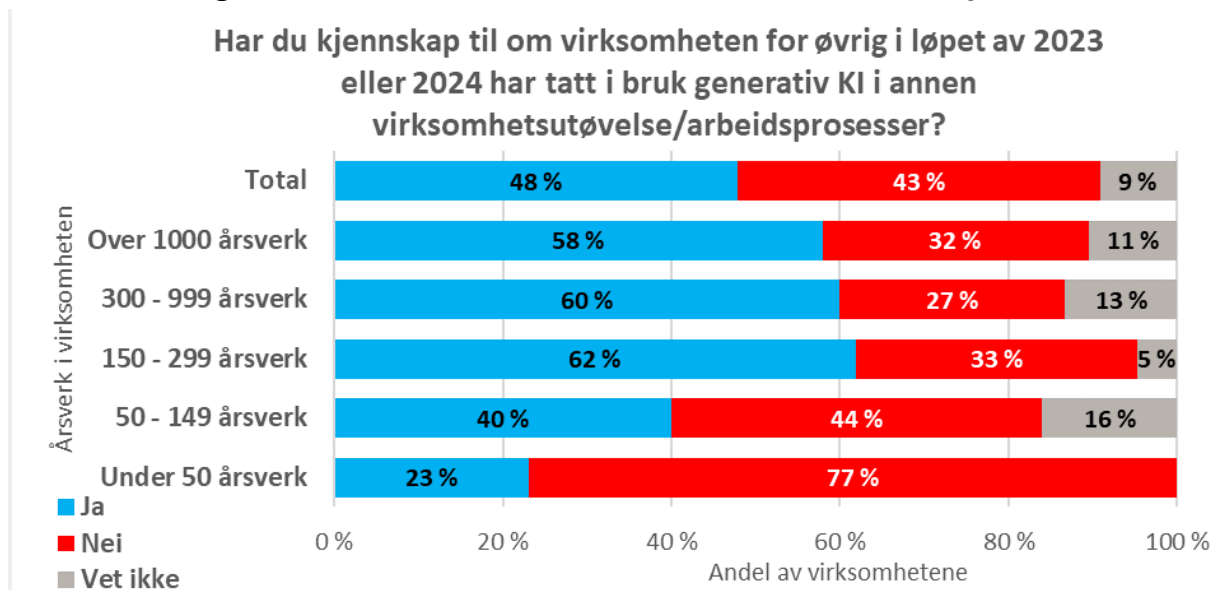


4.6 Hvilke bekymringer har du angående implementering av denne typen verktøy/teknologi i HR-funksjonen? (flere svar mulig)

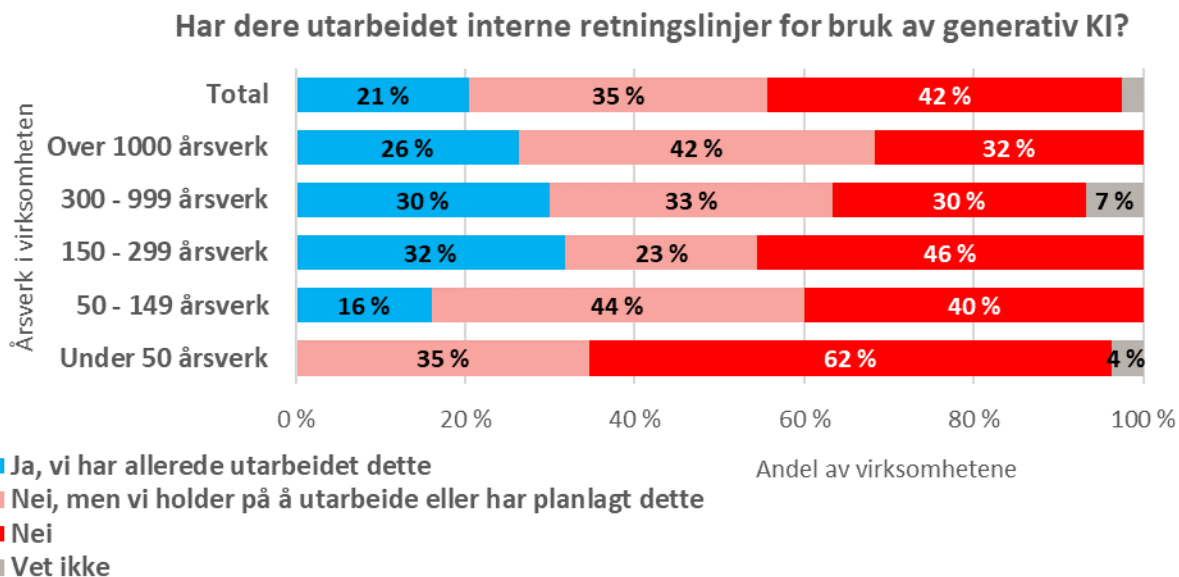
Hvilke bekymringer har du angående implementering av denne typen verktøy/teknologi i HR-funksjonen? (flere svar mulig):



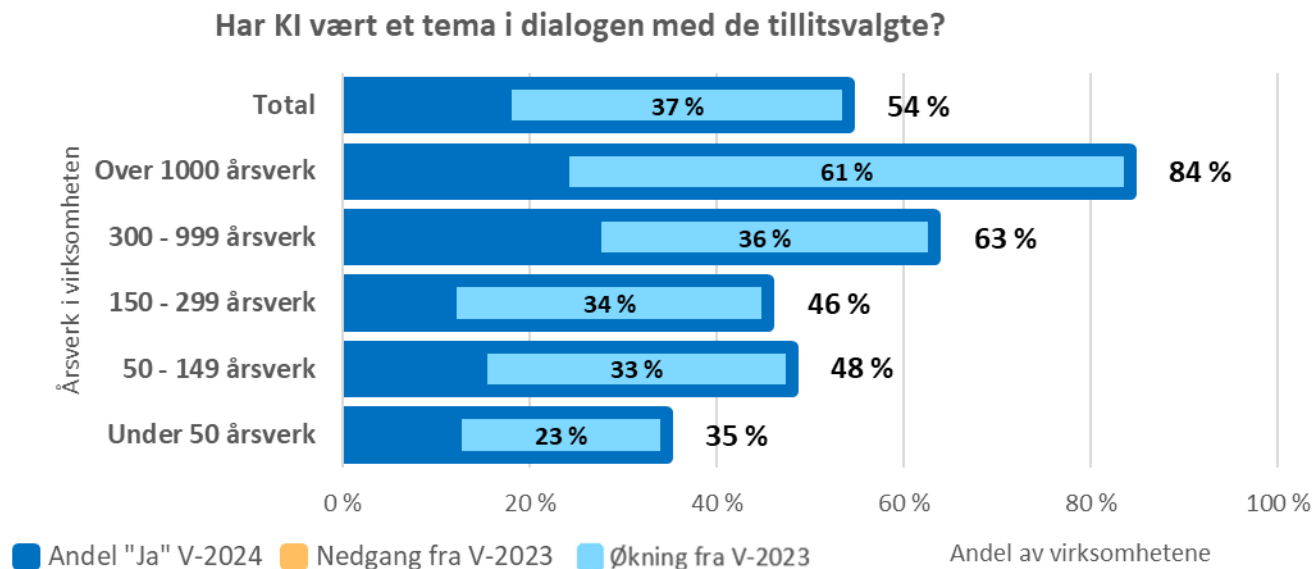
4.7 Har du kjennskap til om virksomheten for øvrig i løpet av 2023 eller 2024 har tatt i bruk generativ KI i annen virksomhetsutøvelse/arbeidsprosesser?



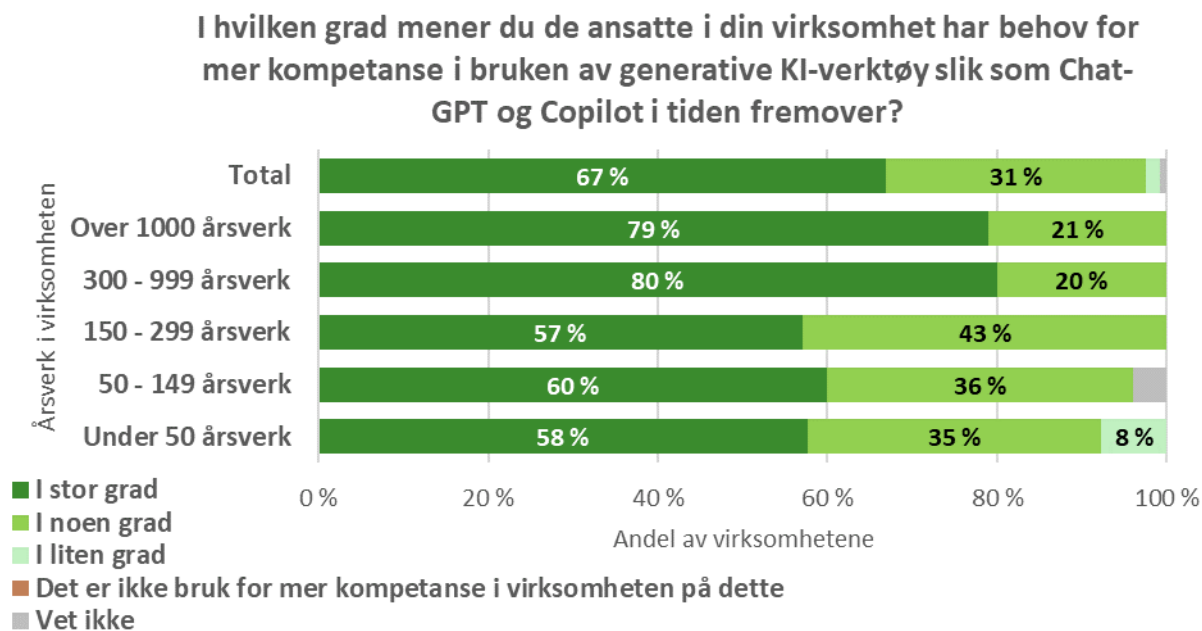
4.8 Har dere utarbeidet interne retningslinjer for bruk av generativ KI?



4.9 Har KI vært et tema i dialogen med de tillitsvalgte?

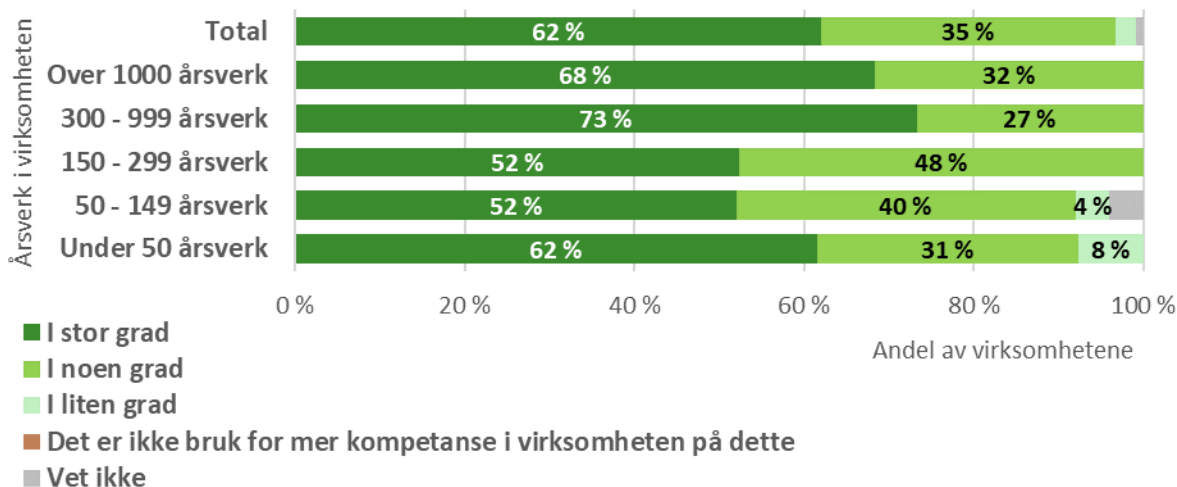


4.10 I hvilken grad mener du de ansatte i din virksomhet har behov for mer kompetanse i bruken av generative KI-verktøy slik som Chat-GPT og Copilot i tiden fremover?



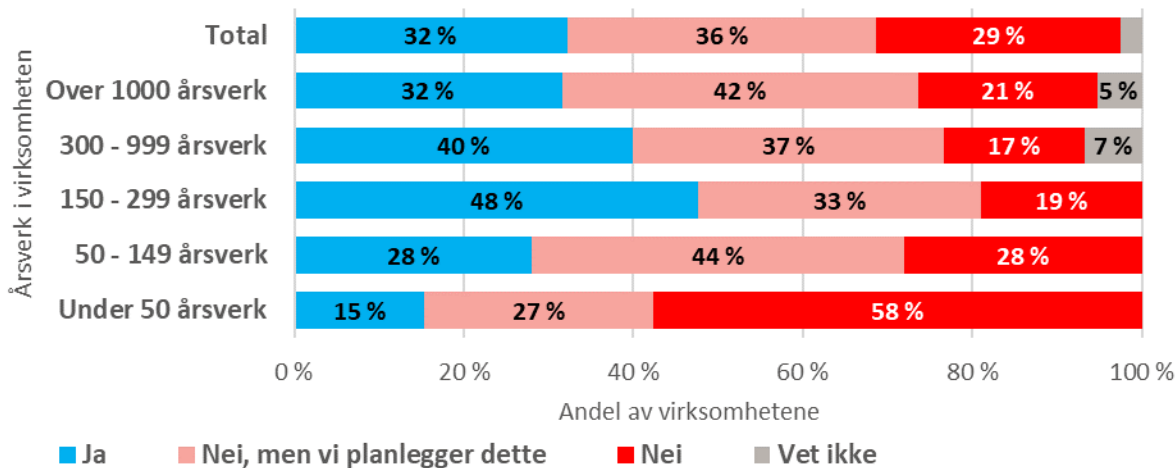
4.11 I hvilken grad mener du de ansatte i din virksomhet har behov for mer overordnet kompetanse om hva generativ KI er, og om denne teknologiens muligheter og bruksområder i tiden fremover?

I hvilken grad mener du de ansatte i din virksomhet har behov for mer overordnet kompetanse om hva generativ KI er, og om denne teknologiens muligheter og bruksområder i tiden fremover?



4.12 Har dere konkrete tiltak for å heve kompetansen om generativ KI i virksomheten?

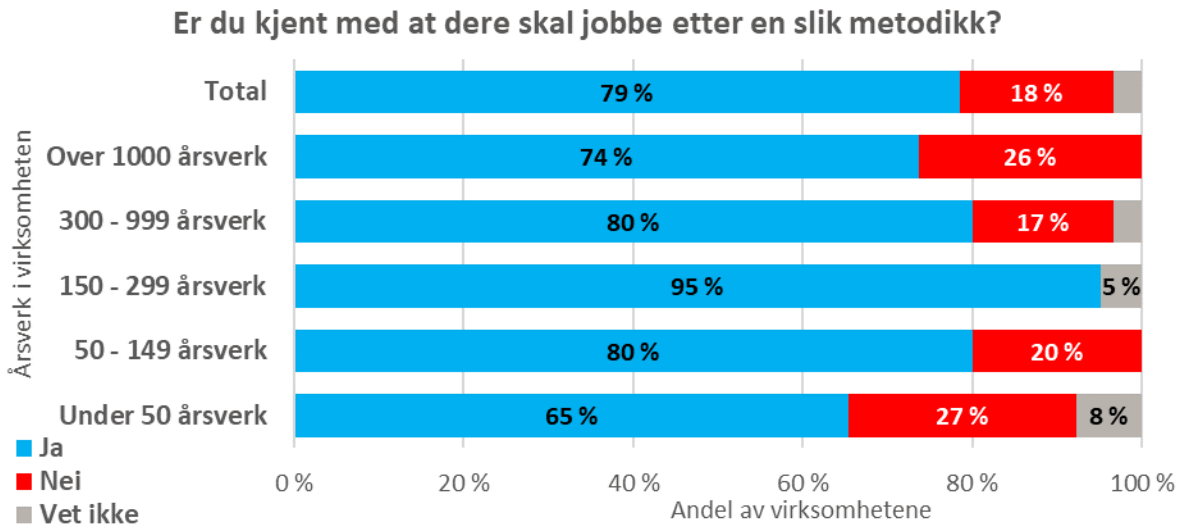
Har dere konkrete tiltak for å heve kompetansen om generativ KI i virksomheten?



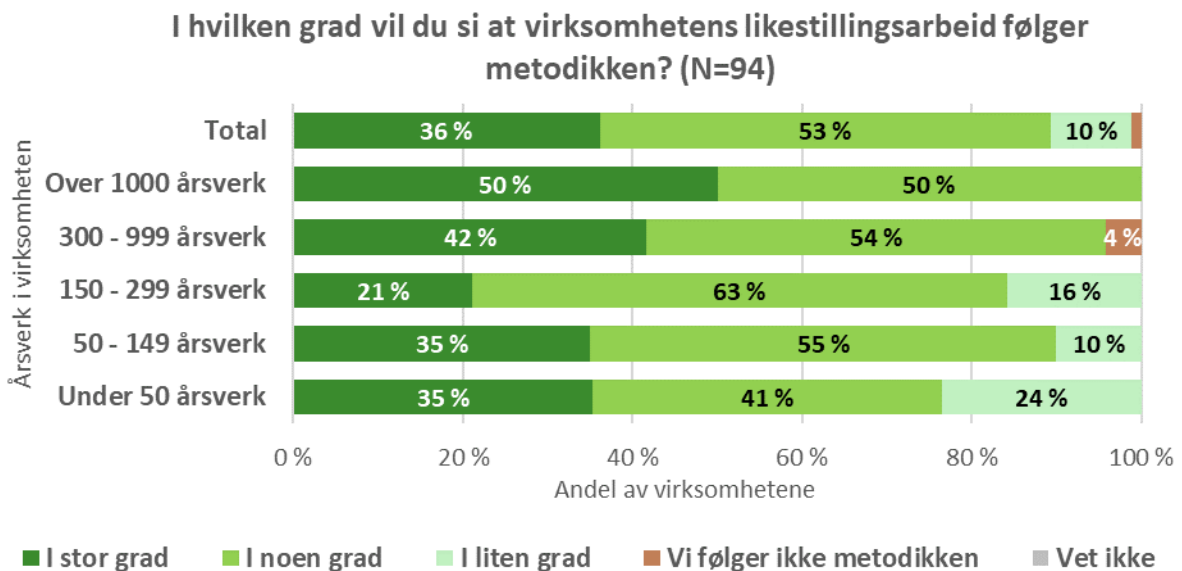
5 Aktivitets- og redegjøringsplikten

For å jobbe aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering skal virksomheten følge en egen metodikk i fire trinn (jf. likestillings- og diskrimineringsloven §26): 1 Undersøke risiko for diskriminering, 2: Undersøke årsaker til risiko, 3: Iverksette tiltak, 4: Vurdere resultatene av tiltakene.

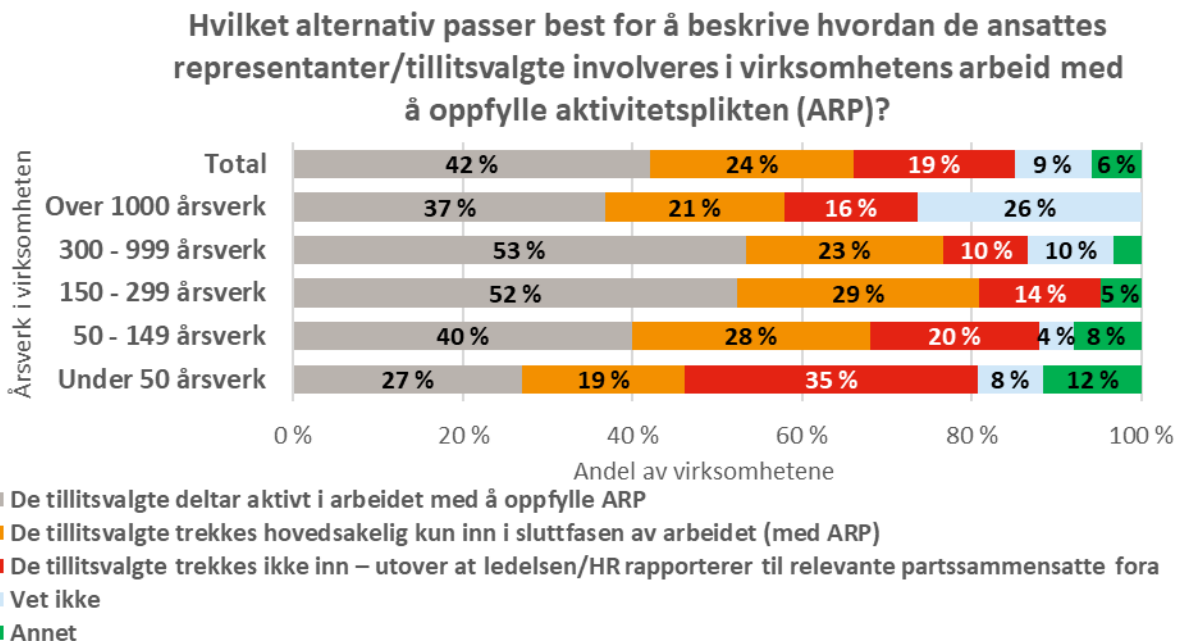
5.1 Er du kjent med at dere skal jobbe etter en slik metodikk?



5.2 I hvilken grad vil du si at virksomhetens likestillingsarbeid følger metodikken?



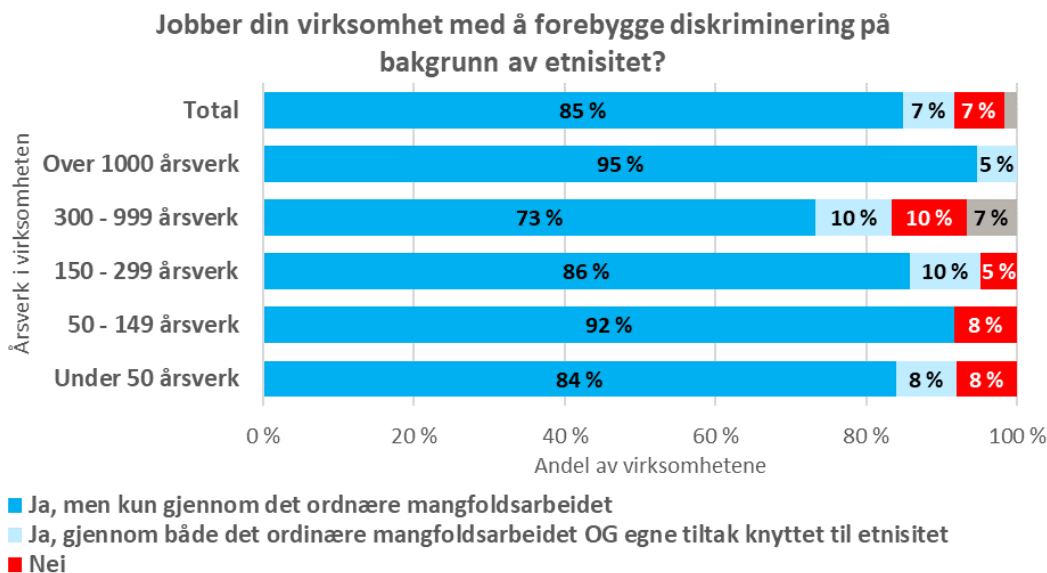
5.3 Hvilket alternativ passer best for å beskrive hvordan de ansattes representanter/tillitsvalgte involveres i virksomhetens arbeid med å oppfylle aktivitetsplikten (ARP)?



6 Handlingsplan mot rasisme og diskriminering

Som oppfølging av «Handlingsplan mot rasisme og diskriminering - ny innsats 2024-2027», skal DFD kartlegge de statlige virksomhetenes arbeid med å forebygge diskriminering på bakgrunn av etnisitet/etnisk diskriminering.

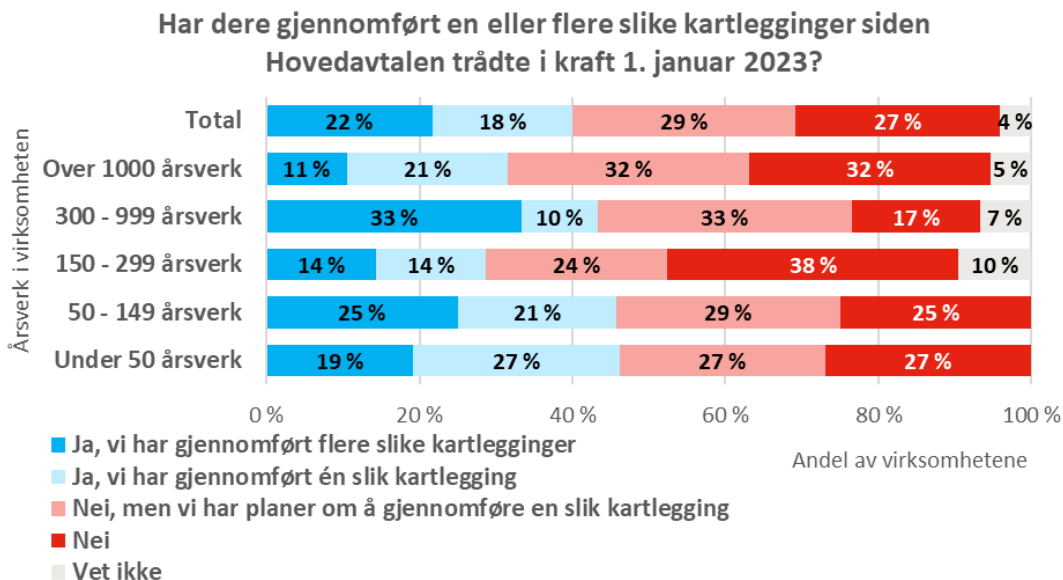
6.1 Jobber din virksomhet med å forebygge diskriminering på bakgrunn av etnisitet?



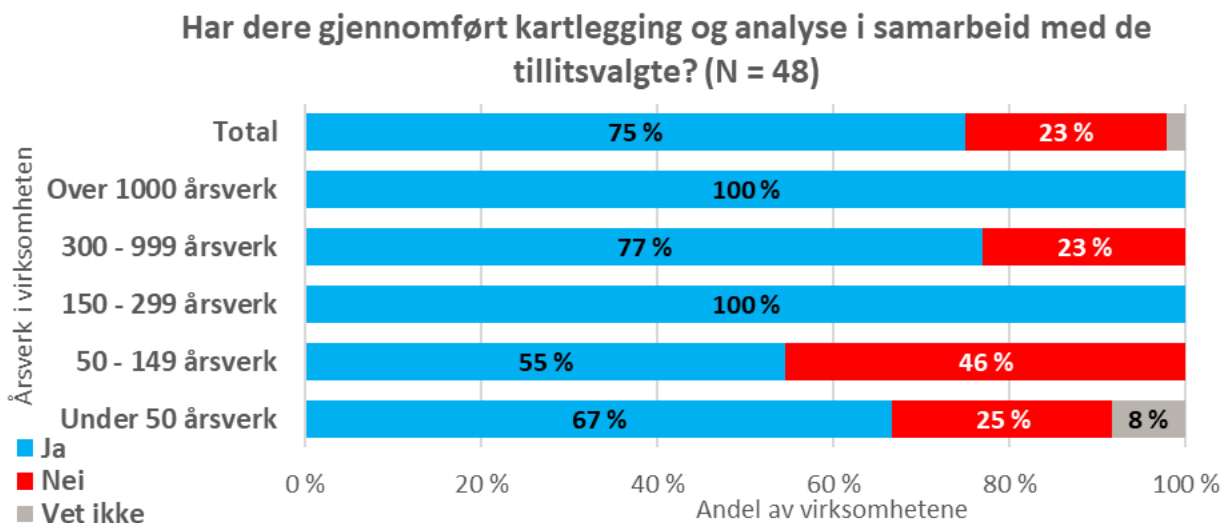
7 Strategisk kompetansekartlegging

Hovedavtalens §32 omhandler kompetanseutvikling og sier at "det er arbeidsgivers ansvar å kartlegge og analysere virksomhetens kompetansebehov". Det er også krav til at "kartlegging og analyse skal skje i samarbeid mellom partene", og at det skal gjøres minst én gang i året.

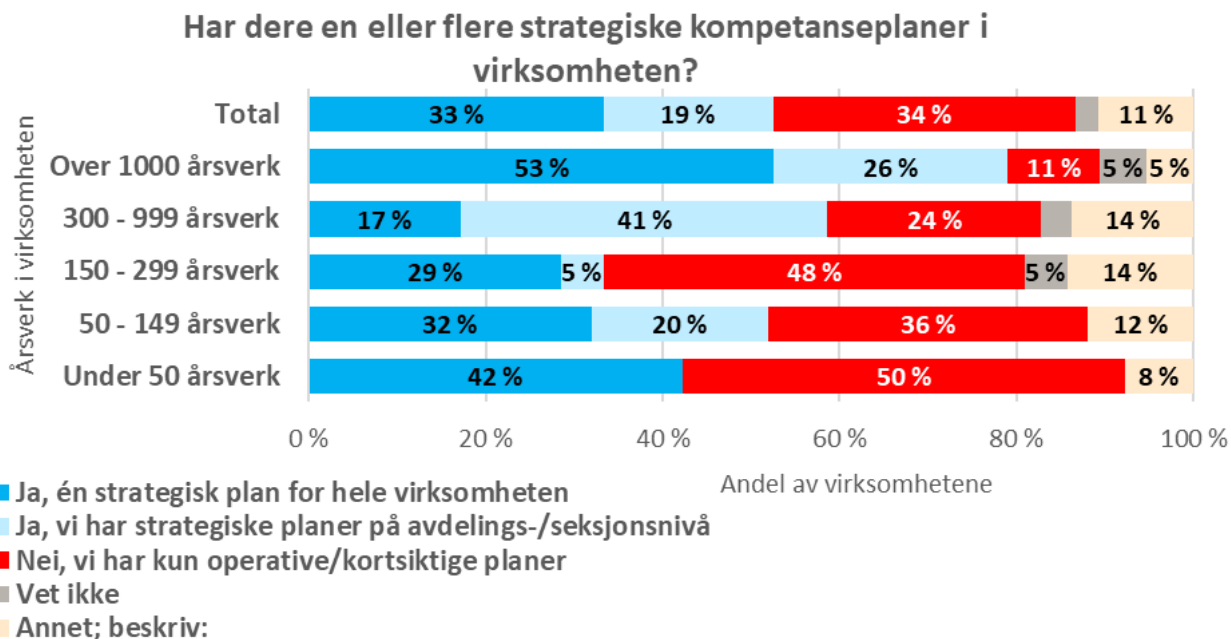
7.1 Har dere gjennomført en eller flere slike kartlegginger siden Hovedavtalen trådte i kraft 1. januar 2023?



7.2 Har dere gjennomført kartlegging og analyse i samarbeid med de tillitsvalgte?



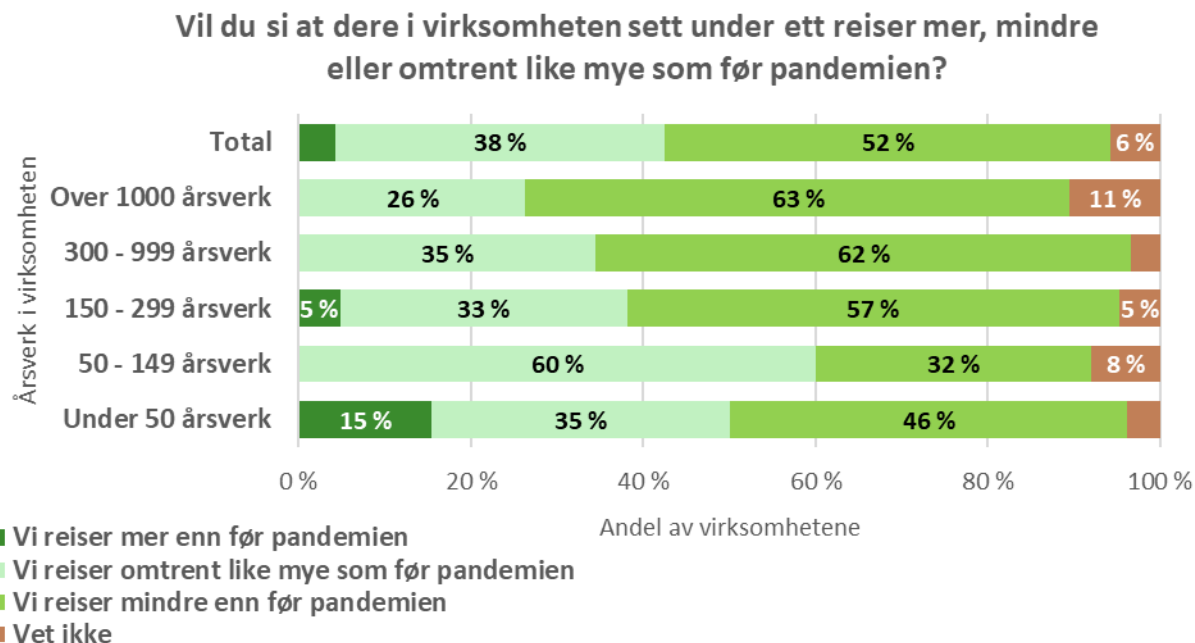
7.3 Har dere en eller flere strategiske kompetanseplaner i virksomheten?



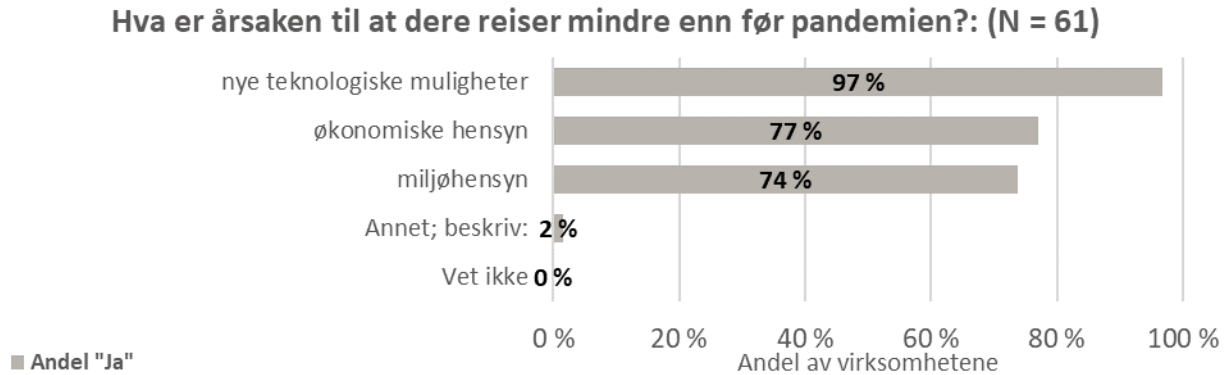
8 Endring i omfang tjenestereiser etter pandemien

I forbindelse med forhandling av reiseavtalene har vi et par spørsmål om reising og reisepolicy i virksomheten.

8.1 Vil du si at dere i virksomheten sett under ett reiser mer, mindre eller omtrent like mye som før pandemien?

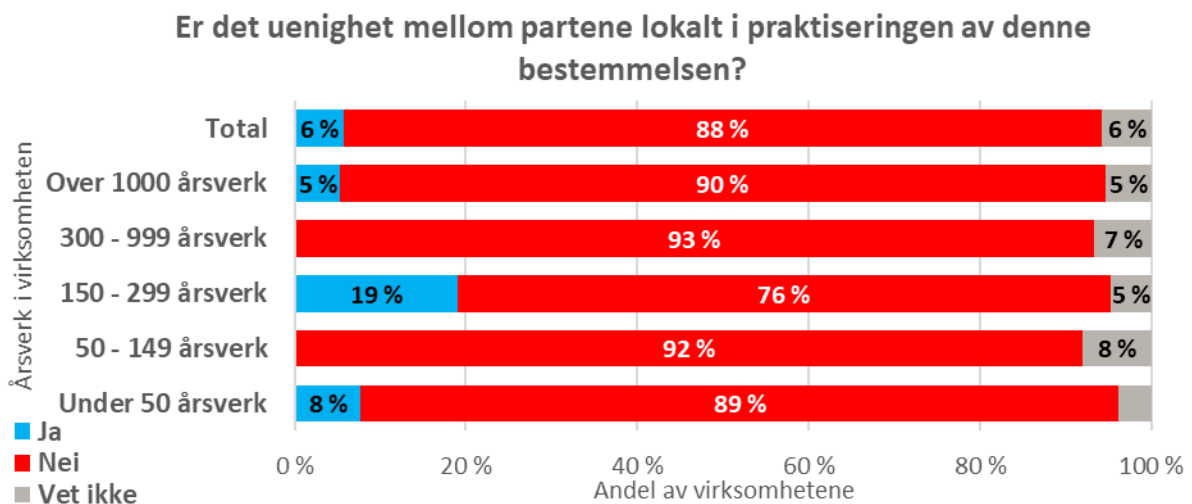


8.2 Hva er årsaken til at dere reiser mindre enn før pandemien?

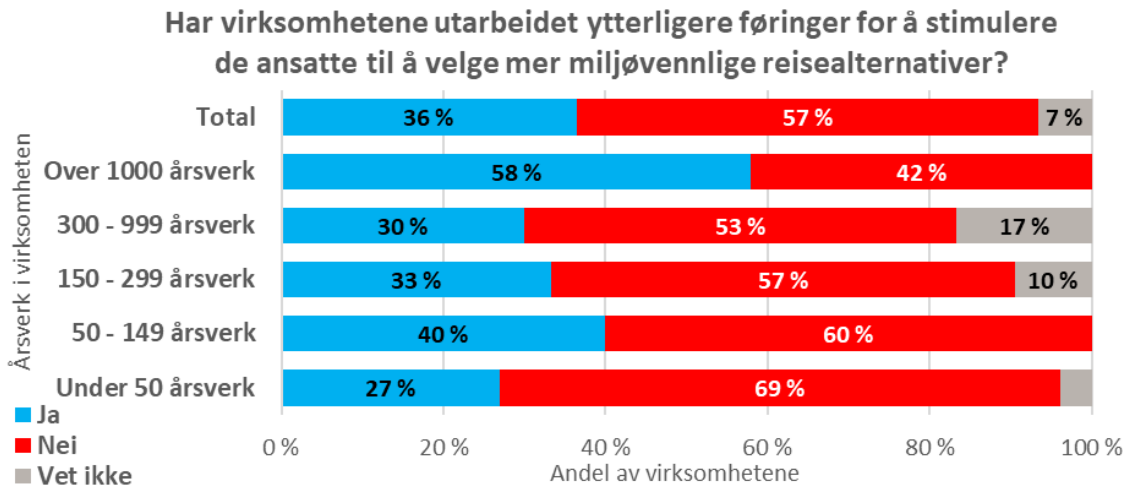


I den sentrale reiseavtalen står det at "reisen skal etter en samlet vurdering foretas på den for staten hurtigste, rimeligste og mest miljøvennlige måte så langt dette er forenlig med en effektiv og forsvarlig gjennomføring av reisen"

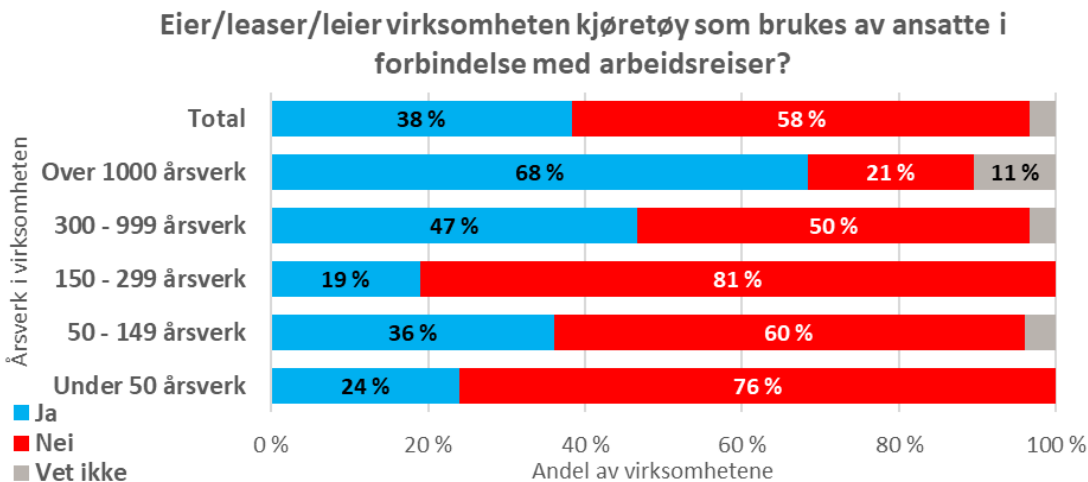
8.3 Er det uenighet mellom partene lokalt i praktiseringen av denne bestemmelsen?



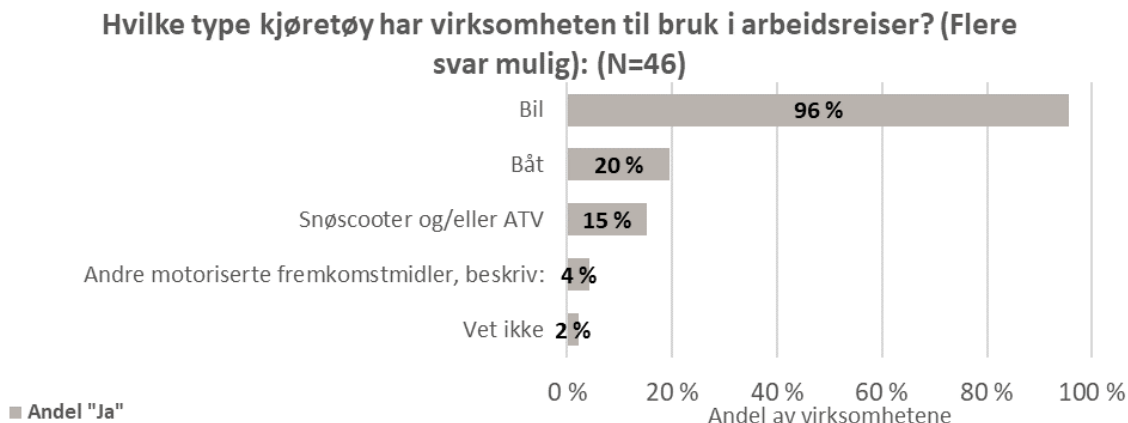
8.4 Har virksomhetene utarbeidet ytterligere føringer for å stimulere de ansatte til å velge mer miljøvennlige reisealternativer?



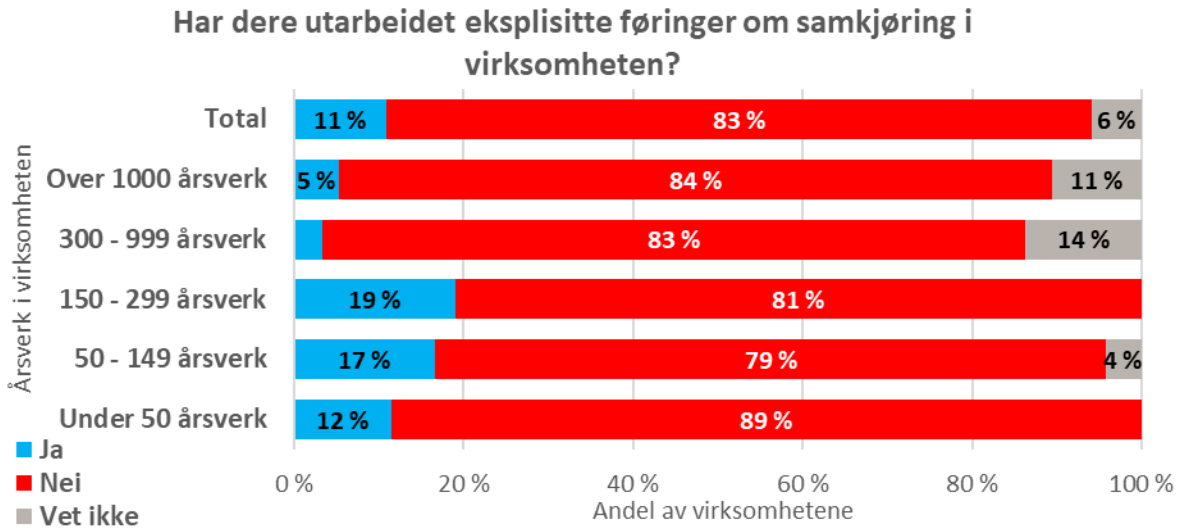
8.5 Eier/leaser/leier virksomheten kjøretøy som brukes av ansatte i forbindelse med arbeidsreiser?



8.6 Hvilken type kjøretøy har virksomheten til bruk i arbeidsreiser? (Flere svar mulig)



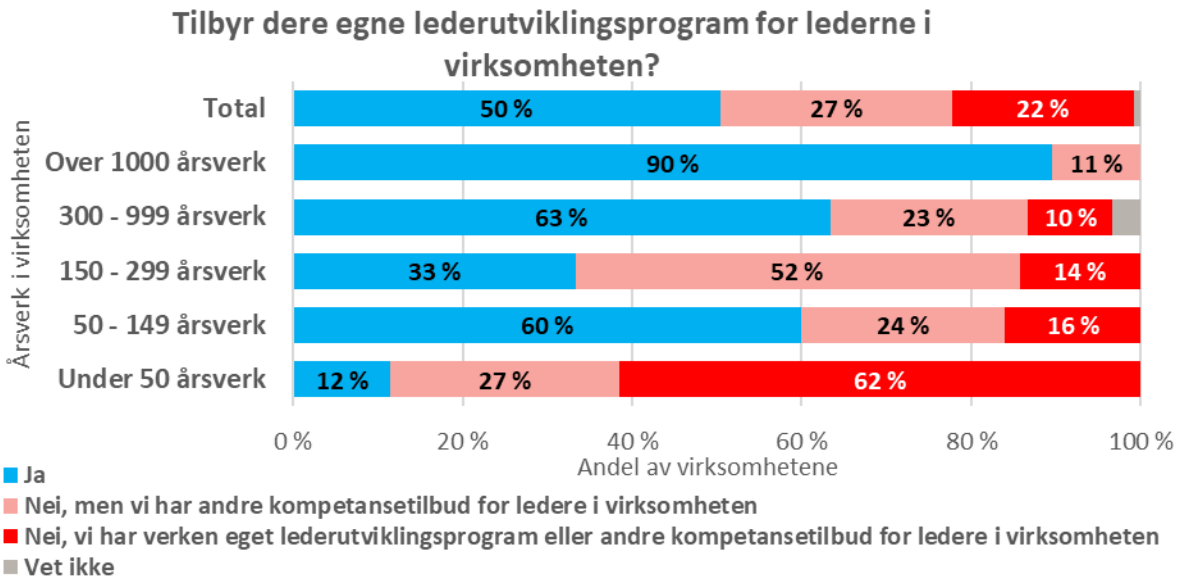
8.7 Har dere utarbeidet eksplisitte føringer om samkjøring i virksomheten?



9 Revidert arbeidsgiverstrategi og nytt ledelsesgrunnlag

Denne våren har det blitt lansert nytt grunnlag for god ledelse i staten samt revidert arbeidsgiverstrategi. Vi har i den forbindelse et par spørsmål.

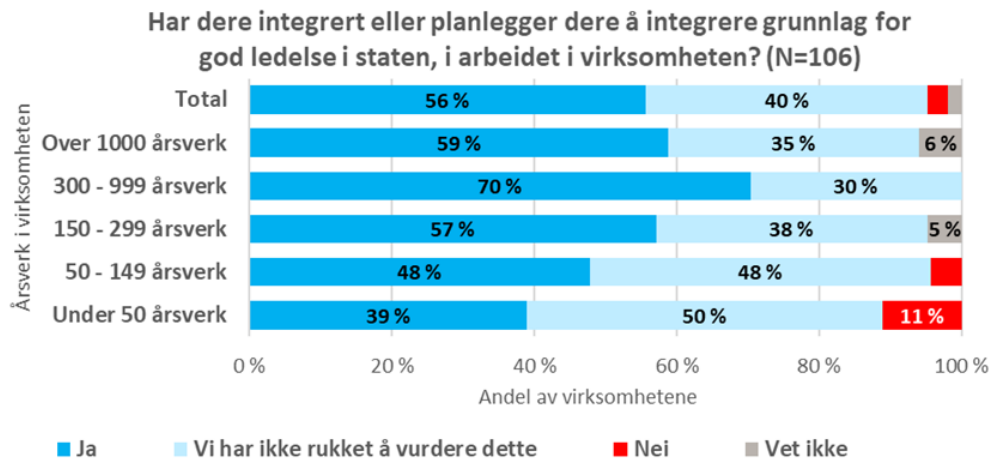
9.1 Tilbyr dere egne lederutviklingsprogram for lederne i virksomheten?



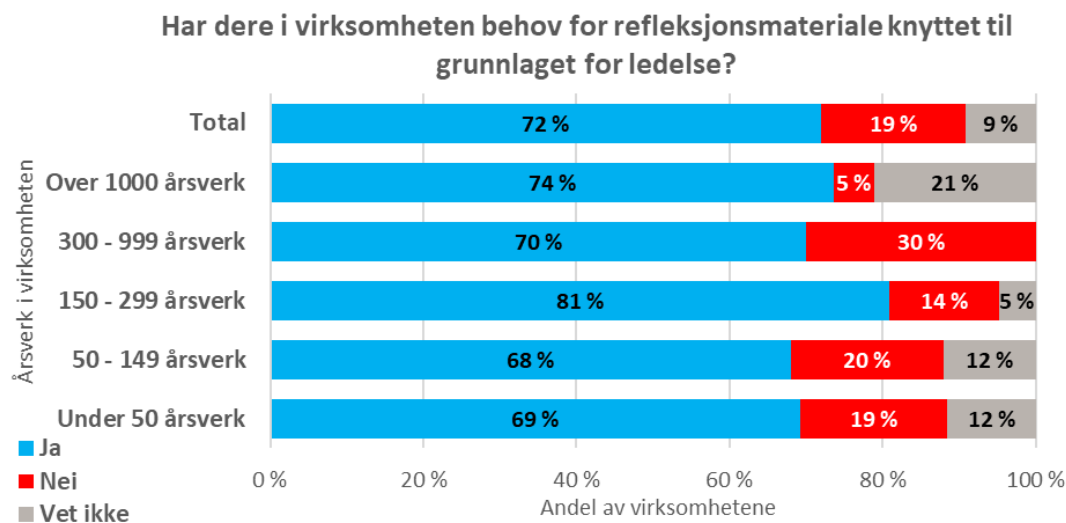
9.2 Kjenner du til at det har kommet nytt grunnlag god for ledelse i staten og revidert arbeidsgiverstrategi?



9.3 Har dere integrert eller planlegger dere å integrere grunnlag for god ledelse i staten, i arbeidet i virksomheten?



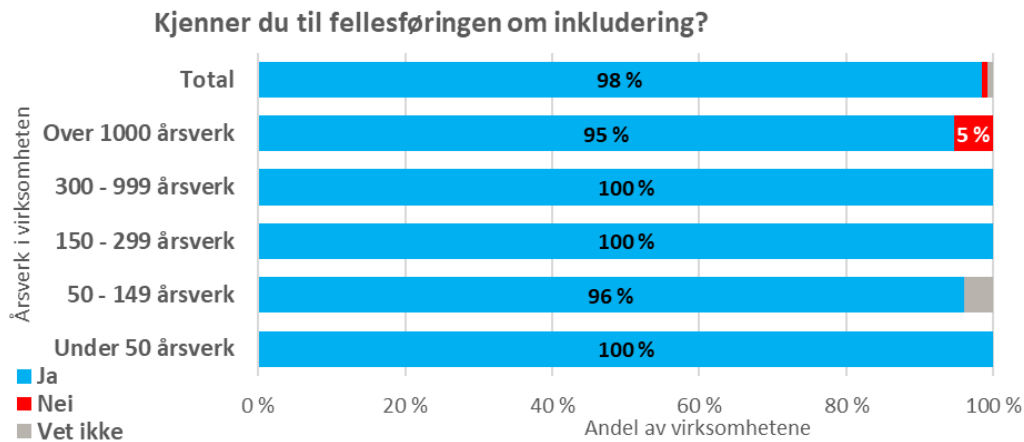
9.4 Har dere i virksomheten behov for refleksjonsmateriale knyttet til grunnlaget for ledelse?



10 Fellesføringen om inkludering

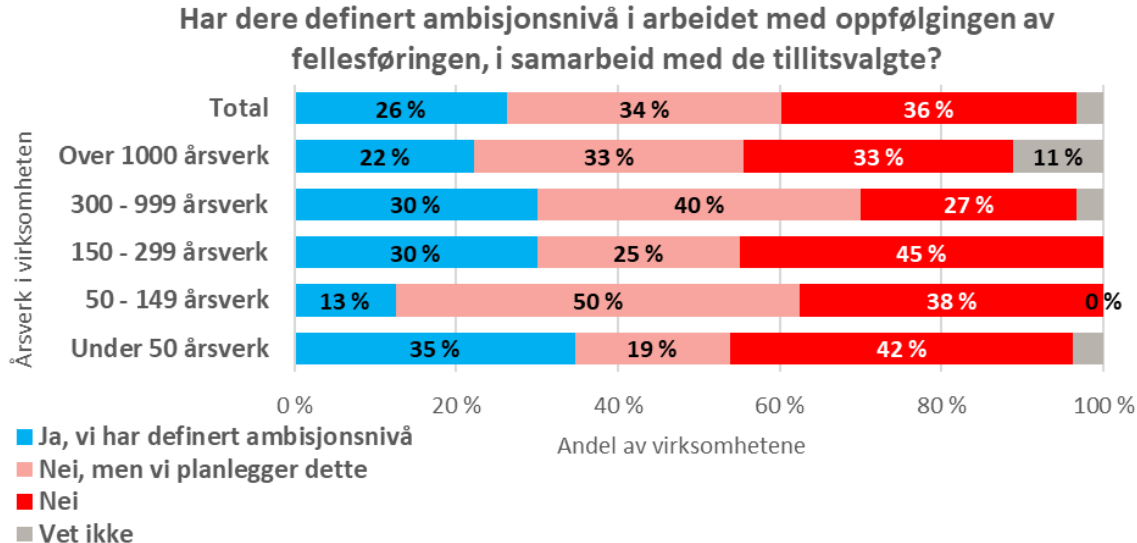
Det er for 2024 tre fellesføringer for statlige virksomheter. De neste spørsmålene handler om fellesføringen om inkludering av personer med funksjonsnedsettelse og såkalt "hull i CV-en".

10.1 Kjenner du til fellesføringen om inkludering?



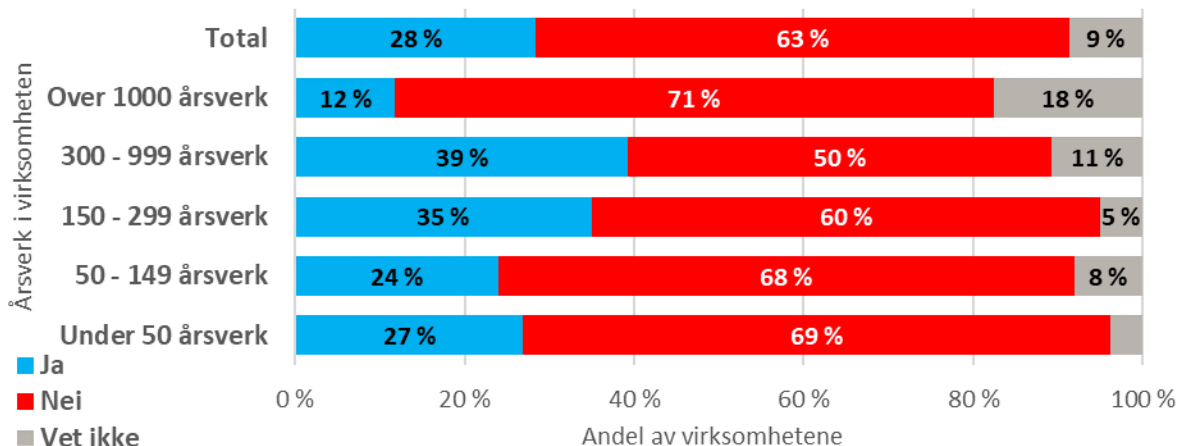
I fellesføringen står det at statlige virksomheter skal ha en positiv utvikling i antall ansettelser i målgruppen, og at arbeidsgiverne i samarbeid med de tillitsvalgte selv skal definere et hensiktsmessig ambisjonsnivå ut ifra virksomhetens egenart og størrelse.

10.2 Har dere definert ambisjonsnivå i arbeidet med oppfølgingen av fellesføringen, i samarbeid med de tillitsvalgte?



10.3 Har dere samarbeidet med tillitsvalgte om andre ting enn ambisjonsnivået i arbeidet med oppfølgingen av fellesføringen om inkludering?

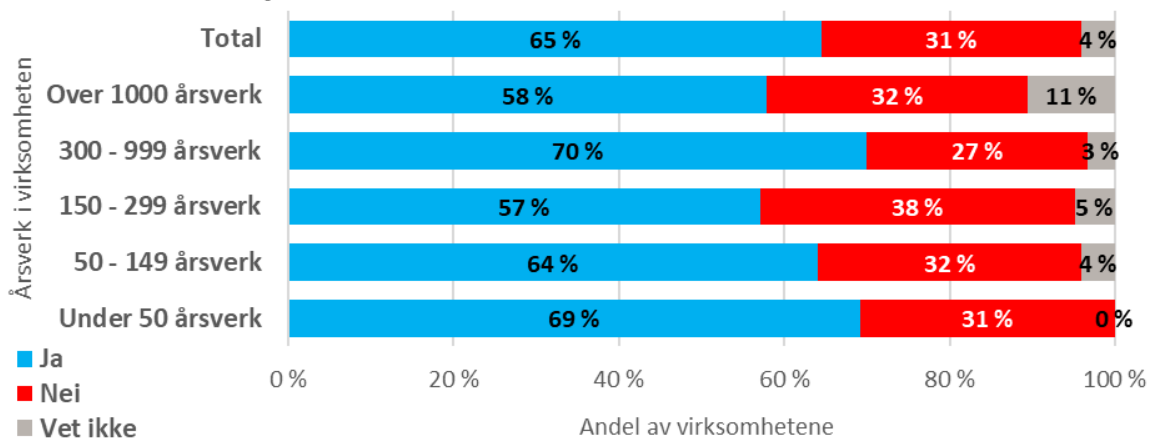
Har dere samarbeidet med tillitsvalgte om andre ting enn ambisjonsnivået i arbeidet med oppfølgingen av fellesføringen om inkludering?



I rundskrivet for fellesføringene er det mer info om blant annet bakgrunn og hvordan rapportere på fellesføringen.

10.4 Er du kjent med dette rundskrivet?

Er du kjent med dette rundskrivet?



11 Kjennskap til oppdrag som er rapportert i 2024

Hvert år gjennomfører DFD/APA, enten alene eller sammen med de sentrale partene i staten, prosjekter, kartlegginger eller lignende. Flere av prosjektene følges opp av rapporter, frokostmøter eller lignende som gjøres tilgjengelig for bruk og oppfølging i de statlige virksomhetene. Vi ønsker å undersøke om et utvalg rapporter, som kom vinteren 2024, er kjent av HR-ledere i staten og i hvorvidt rapportene har inspirert/blitt fulgt opp lokalt.

11.1 Kjenner du følgende prosjekter, og har dere blitt inspirert/fulgt opp rapportene i virksomheten?

Kjenner du følgende prosjekter, og har dere blitt inspirert/fulgt opp rapportene i virksomheten?

Hvordan skape inkluderende arbeidsplasser også for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens

Jeg kjenner til rapporten: (N=120)

Vi har blitt inspirert/fulgt opp rapporten i virksomheten: (N=87)

Praksis og erfaring med seniorpolitikk i ti statlige virksomheter

Jeg kjenner til rapporten: (N=120)

Vi har blitt inspirert/fulgt opp rapporten i virksomheten (N=91):

Fremmere og hemmere for inkluderingsarbeid i statlig tariffområde

Jeg kjenner til rapporten: (N=119)

Vi har blitt inspirert/fulgt opp rapporten i virksomheten: (N=88)

Attraktive arbeidsplasser i staten

Jeg kjenner til rapporten: (N=120)

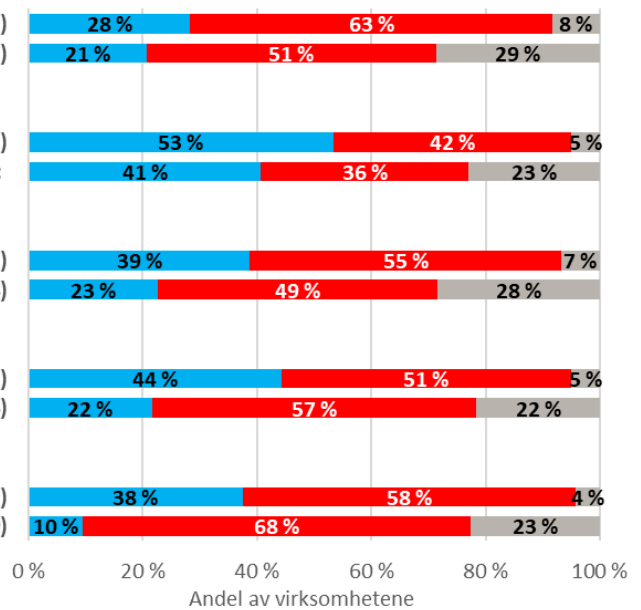
Vi har blitt inspirert/fulgt opp rapporten i virksomheten: (N=88)

Statlige virksomheters kompetanse og arbeid med å redusere sitt miljøavtrykk

Jeg kjenner til rapporten: (N=120)

Vi har blitt inspirert/fulgt opp rapporten i virksomheten: (N=89)

■ Ja ■ Nei ■ Vet ikke



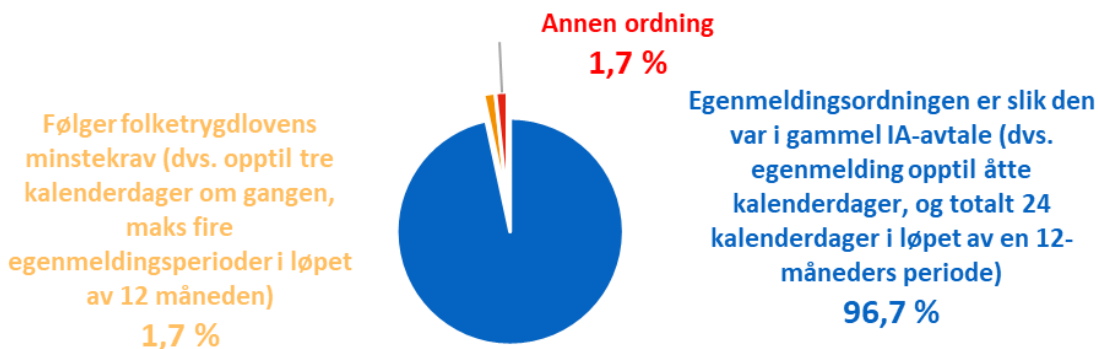
12 Bruk av utvidet egenmelding under sykefravær

I forbindelse med IA-avtalen i 2018 var ikke virksomhetene lenger pålagt å ha utvidet egenmelding (opptil åtte kalenderdager, og totalt 24 kalenderdager i løpet av en 12-månedersperiode). Partene i arbeidet oppfordret imidlertid virksomhetene til å videreføre IA-ordningen med utvidet rett til egenmelding.

Nedenfor følger noen spørsmål om virksomhetenes egenmeldingspraksis i dag.

12.1 Hvilken ordning med egenmelding ved sykefravær har virksomhet i dag (hvis flere, ta utgangspunkt i den som favner flest ansatte)?

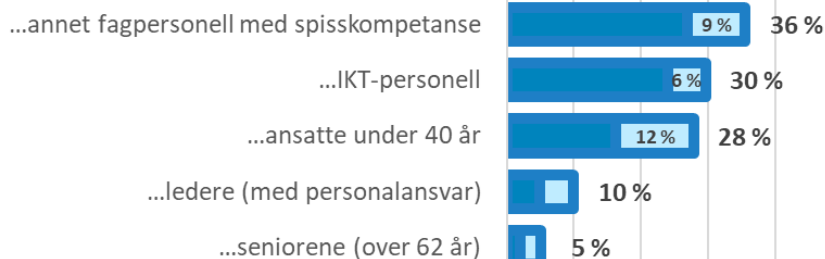
Hvilken ordning med egenmelding ved sykefravær har virksomhet i dag (hvis flere, ta utgangspunkt i den som favner flest ansatte)?



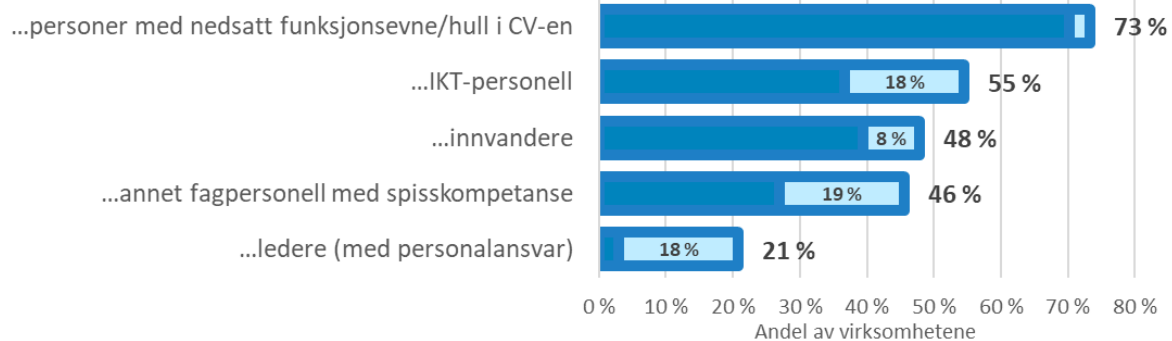
13 Oppsummering – beholde og rekruttere ansatte i staten

Hvor utfordrende er det...

...å beholde:



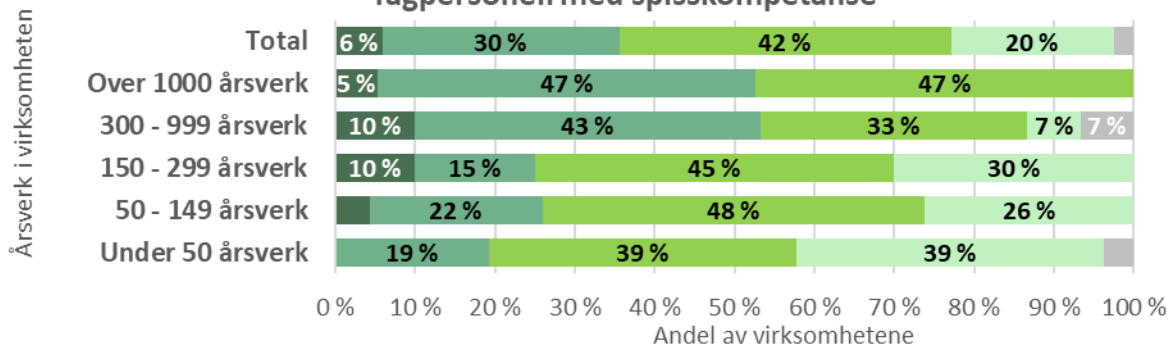
...rekruttering av:



■ Andel "Meget" eller "Ganske" utfordrende V-2024 ■ Nedgang fra V-2021 ■ Økning fra V-2021

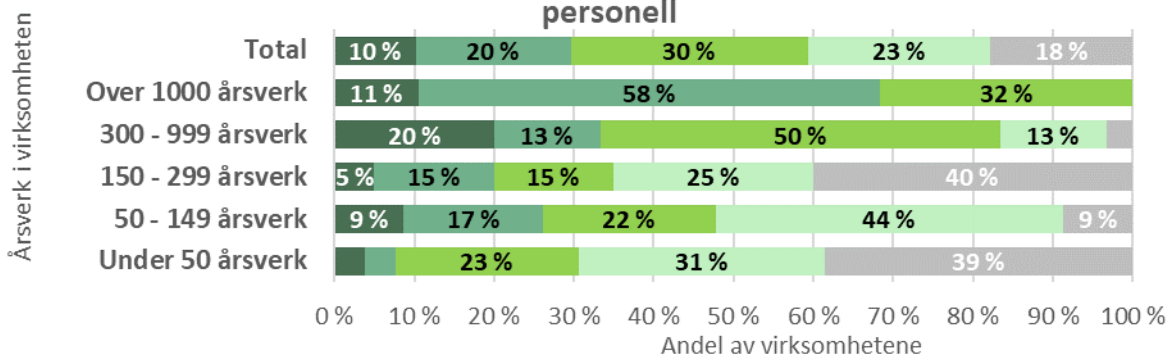
14 Beholde ansatte i staten

Hvor utfordrende er det for virksomheten Å BEHOLDE...: ...annet fagpersonell med spisskompetanse



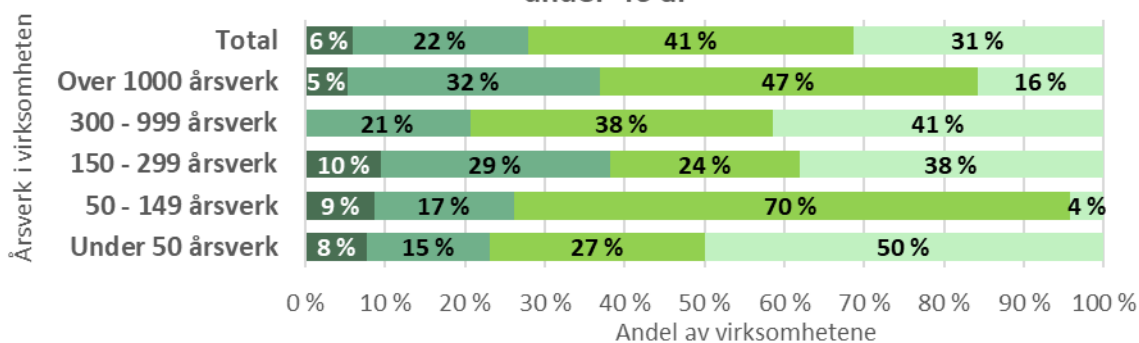
■ Meget utfordrende ■ Ganske utfordrende ■ Litt utfordrende ■ Ikke utfordrende ■ Vet ikke

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



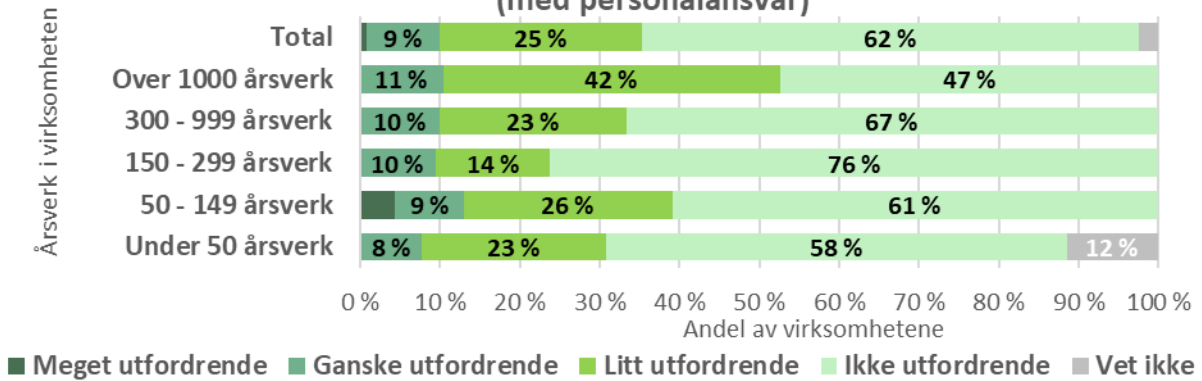
■ Meget utfordrende ■ Ganske utfordrende ■ Litt utfordrende ■ Ikke utfordrende ■ Vet ikke

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

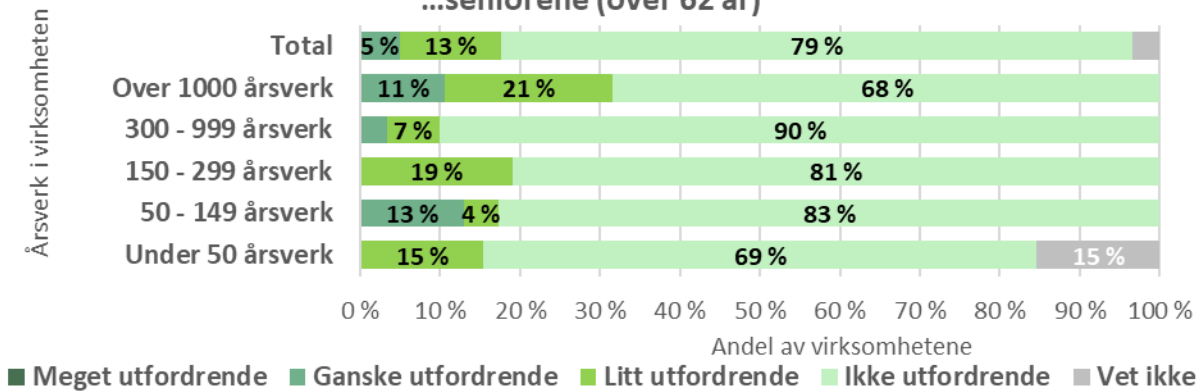


■ Meget utfordrende ■ Ganske utfordrende ■ Litt utfordrende ■ Ikke utfordrende ■ Vet ikke

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

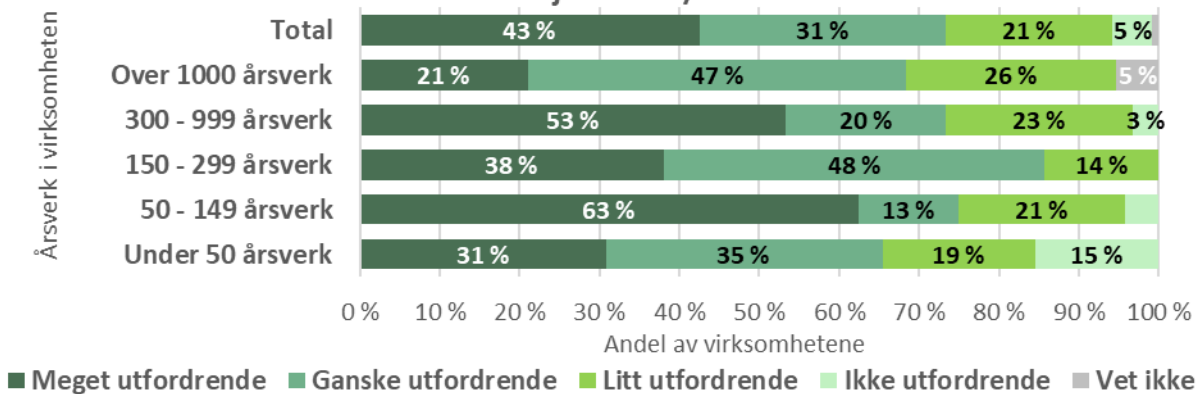


Hvor utfordrende er det for virksomheten Å BEHOLDE...: ...seniorene (over 62 år)

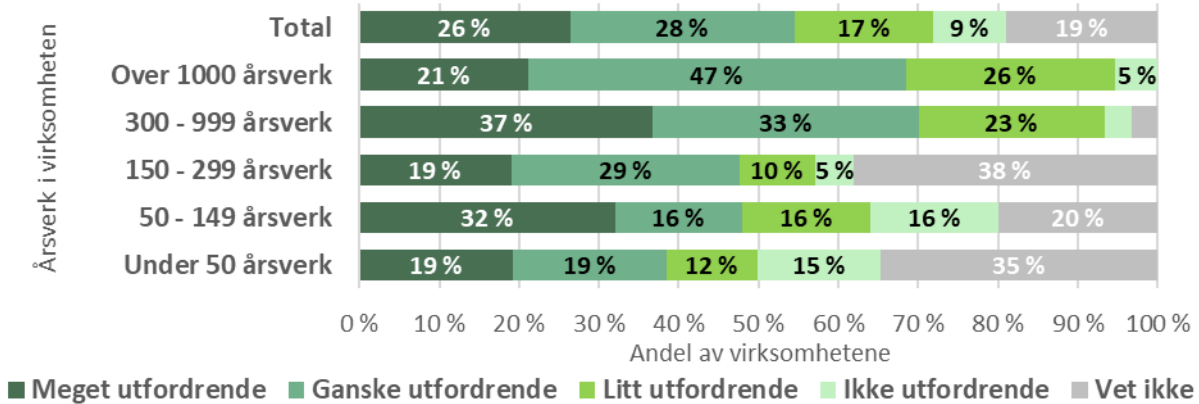


15 Rekruttere ansatte i staten

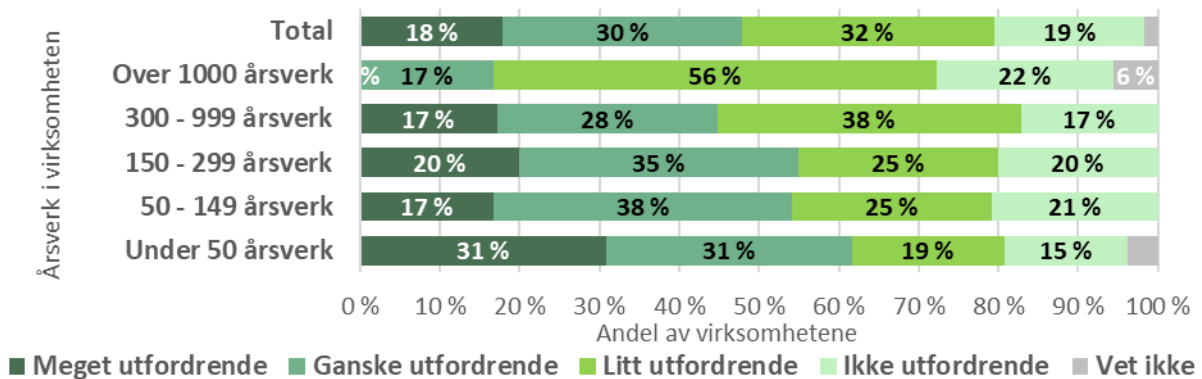
Hvor utfordrende er REKRUTTERING AV...: ...personer med nedsatt funksjonsevne/hull i CV-en



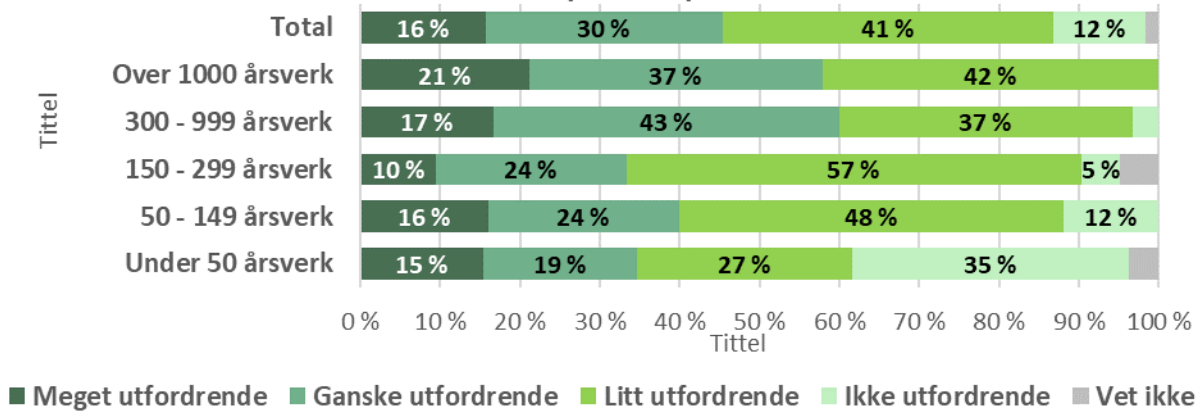
Hvor utfordrende er REKRUTTERING AV...: ...IKT-personell



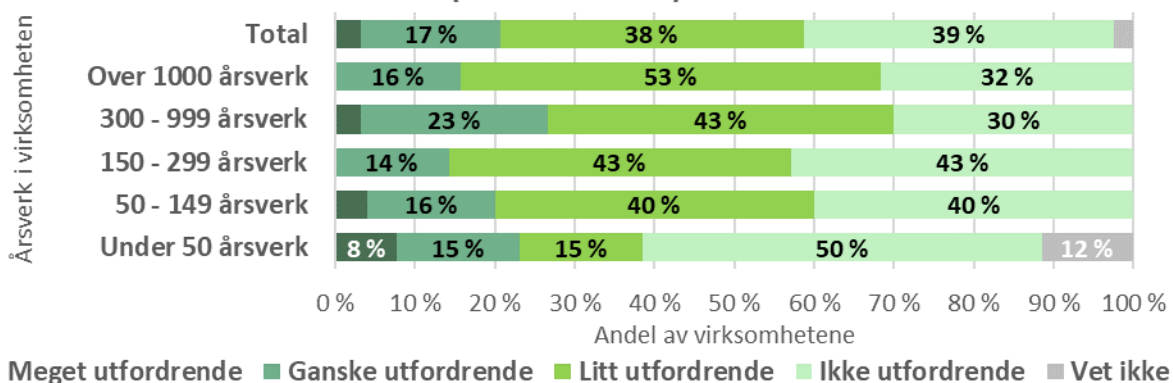
Hvor utfordrende er REKRUTTERING AV...: ...innvandrere



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

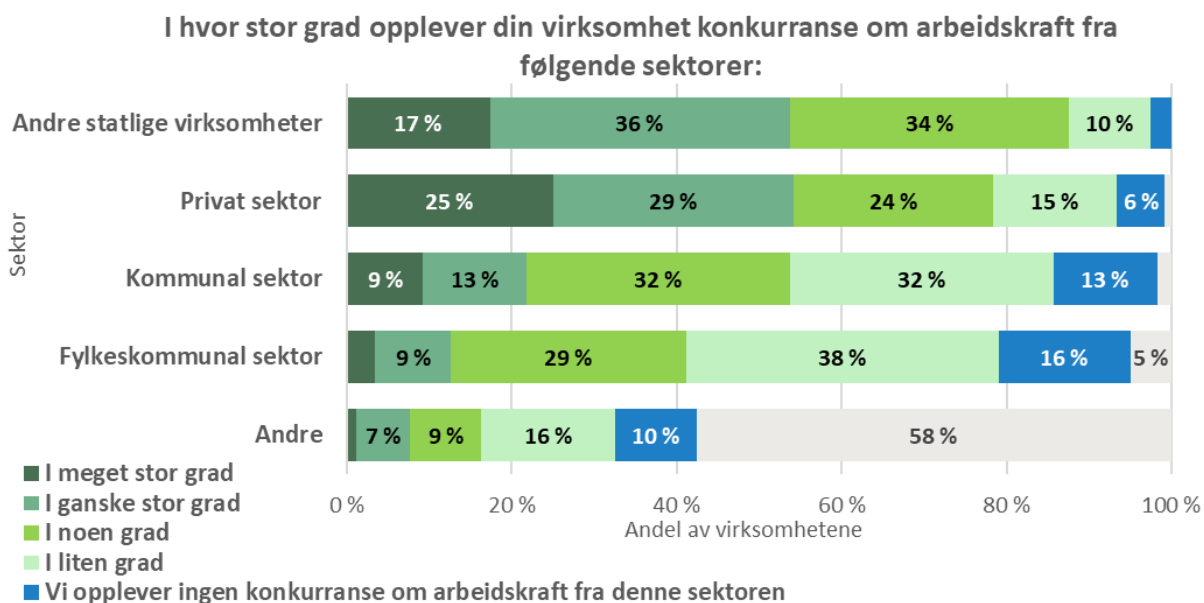


Hvor utfordrende er REKRUTTERING AV...: ...ledere (med personalansvar)

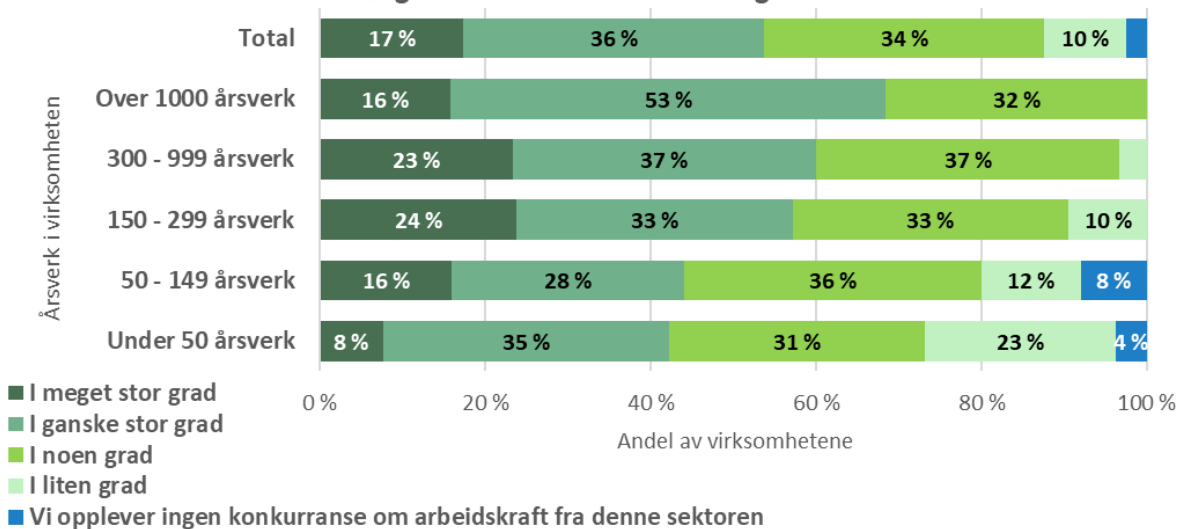


16 Konkurransen om arbeidskraft

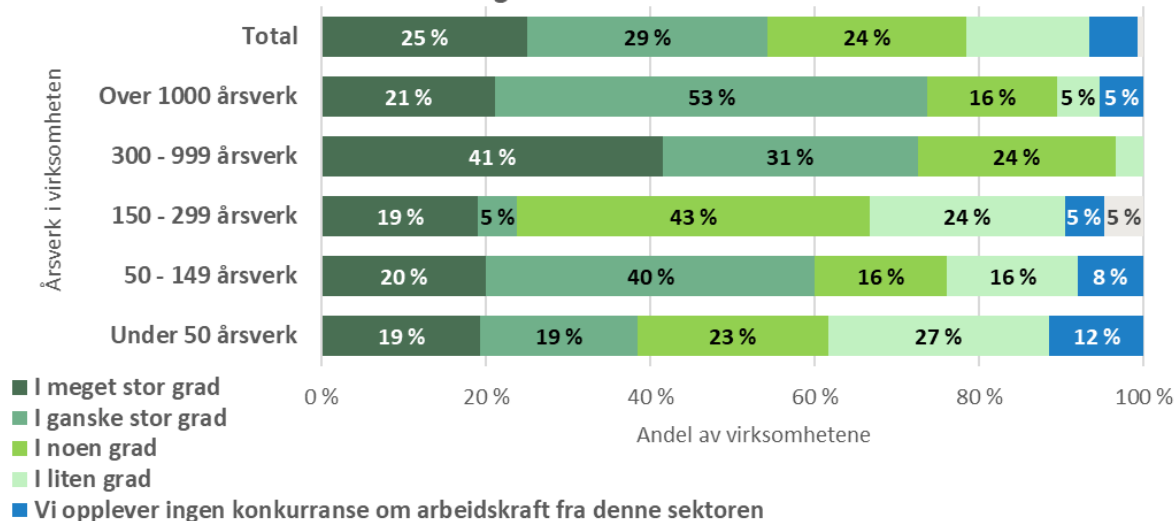
16.1 I hvor stor grad opplever din virksomhet konkurranse om arbeidskraft fra følgende sektorer



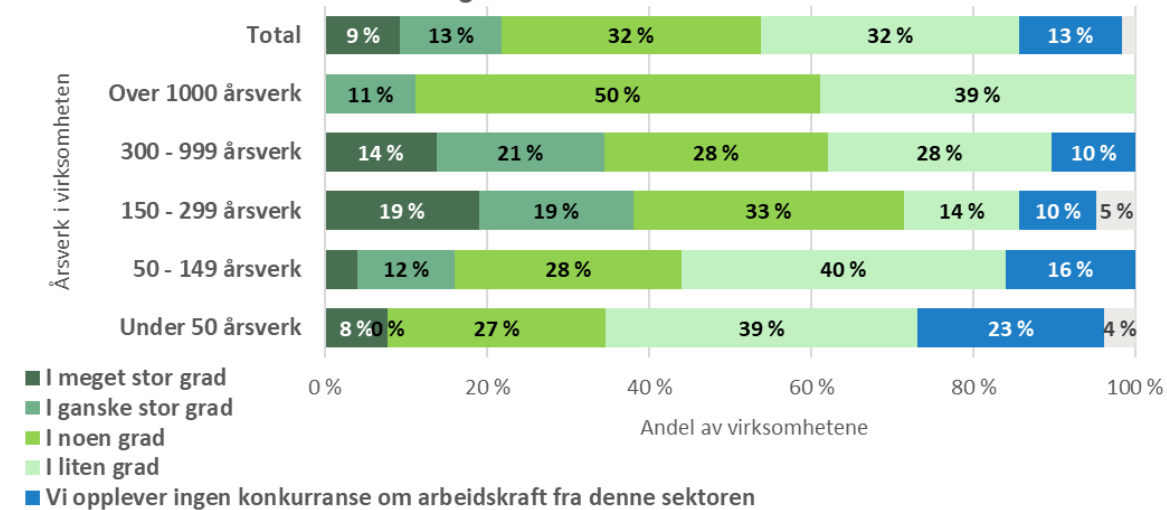
I hvor stor grad opplever din virksomhet konkurranse om arbeidskraft fra følgende sektorer: Andre statlige virksomheter



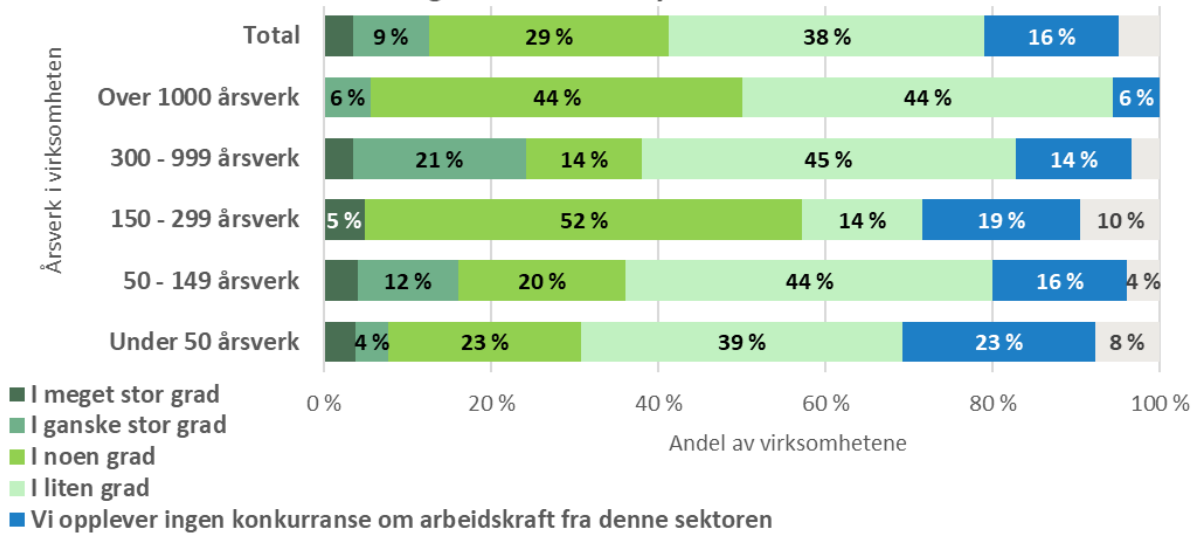
I hvor stor grad opplever din virksomhet konkurranse om arbeidskraft fra følgende sektorer: Privat sektor



I hvor stor grad opplever din virksomhet konkurranse om arbeidskraft fra følgende sektorer: Kommunal sektor



I hvor stor grad opplever din virksomhet konkurranse om arbeidskraft fra følgende sektorer: Fylkeskommunal sektor



I hvor stor grad opplever din virksomhet konkurranse om arbeidskraft fra følgende sektorer: Andre

