



Statens arbeidsgiverbarometer: Koronasituasjonen

1 Nærmere om spørreundersøkelsen

Med bakgrunn i koronasituasjonen har Kommunal- og moderniseringsdepartementet ved Arbeidsgiverpolitisk avdeling gjennomført en spørreundersøkelse i de statlige virksomhetene om personalpolitiske konsekvenser og utfordringer på grunn av de omfattende tiltakene som ble vedtatt av regjeringen den 12. mars 2020.

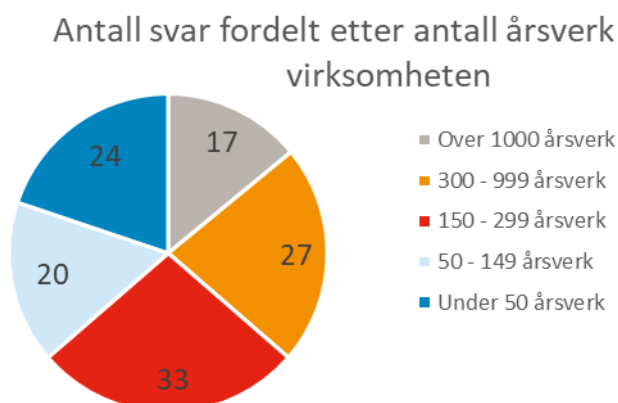
Undersøkelsen ble sendt ut 20. april 2020 til 182 HR-ledere i staten. Innen fristen svarte 121 HR-ledere, som gir en svarprosent på 66.

I undersøkelsen kartla vi hvilke organisatoriske og personalforvaltningsmessige konsekvenser som koronakrisen har hatt for virksomhetene. Vi har også undersøkt hvordan krisen har virket inn på arbeidstid, hviletid, uttak av fleksi- og feriedager, samt bruk av overtid og utvidet egenmelding. I tillegg kartla vi hvordan virksomhetene vil håndtere driften i sommerferiemånedene 2020 og om det er konkrete forhold innenfor det personalpolitiske området som myndighetene og/eller partene sentralt bør se nærmere på. Nedenfor oppsummeres svarene.

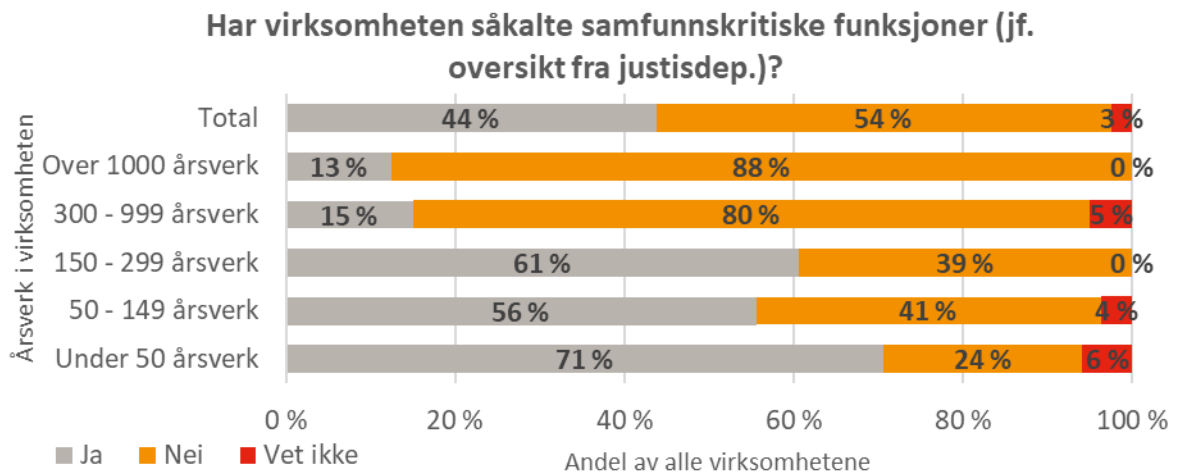
2 Om virksomheten

2.1 Antall årsverk i virksomheten

Vi fikk 121 svar. De fordeles på følgende måte:



2.2 Har virksomheten såkalte samfunnskritiske funksjoner (jf. oversikt fra justisdep.)?



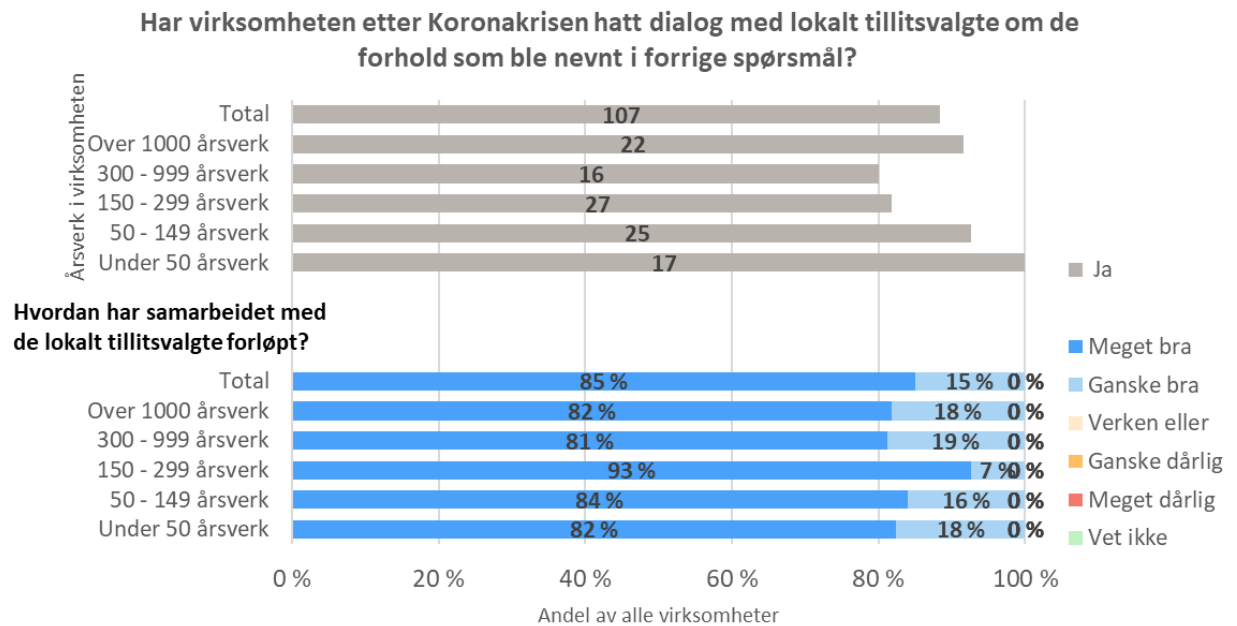
3 Situasjonen mars-april

Vi stiller først noen spørsmål om hva virksomheten allerede har gjort på grunn av Koronakrisen.

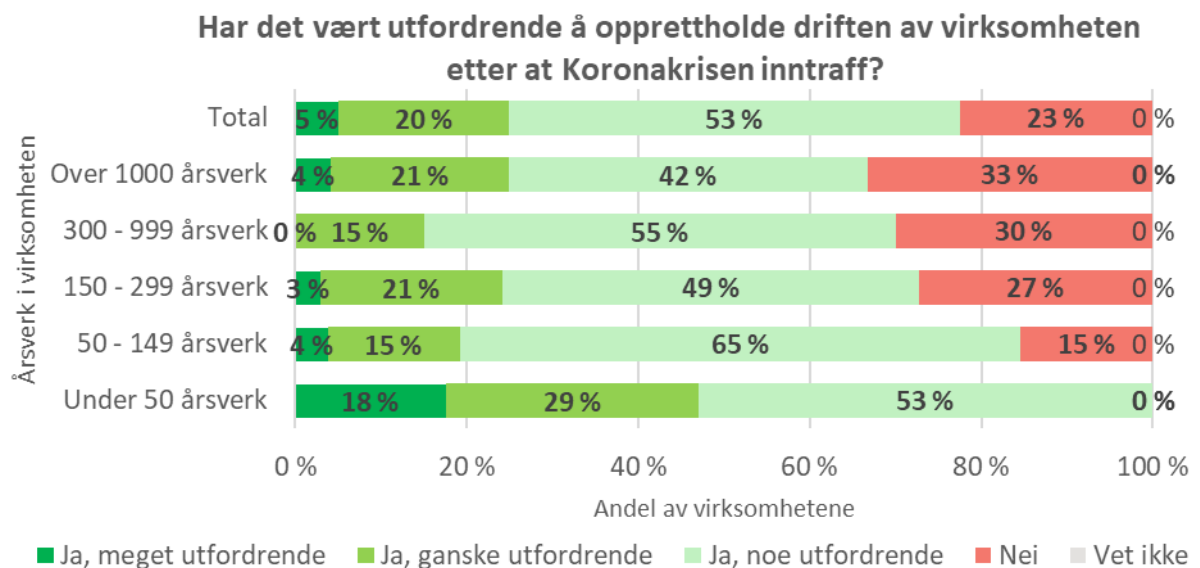
3.1 Det er naturlig at en virksomhet har en rekke planer og rutiner fra tidligere. Har dere - på grunn av Koronakrisen - gjort følgende:



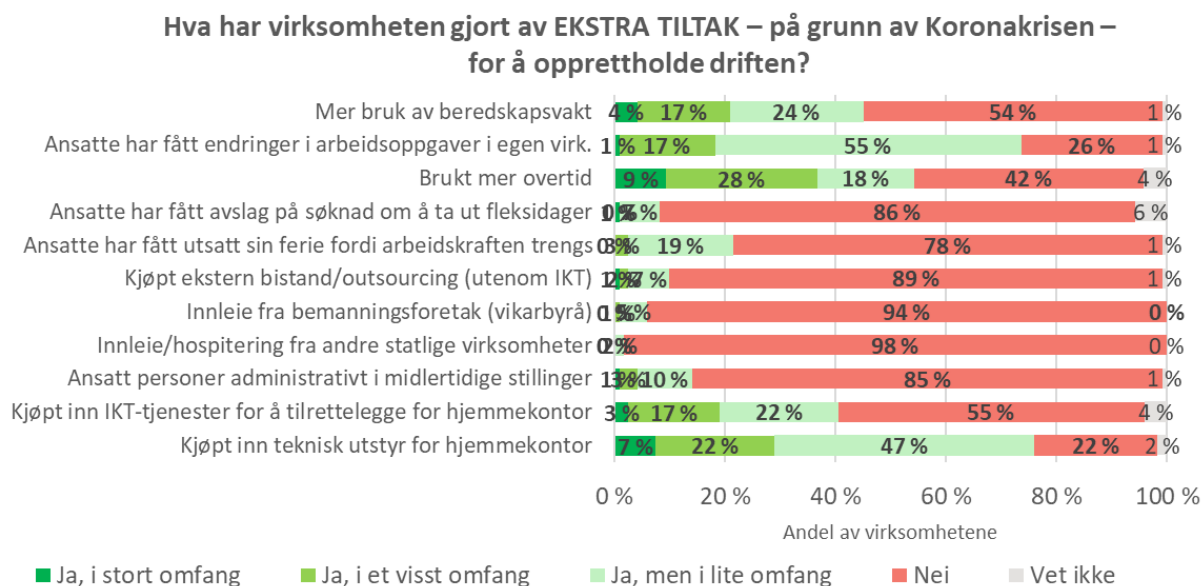
3.2 Har virksomheten etter Koronakrisen hatt dialog med lokalt tillitsvalgte om de forhold som ble nevnt i forrige spørsmål?



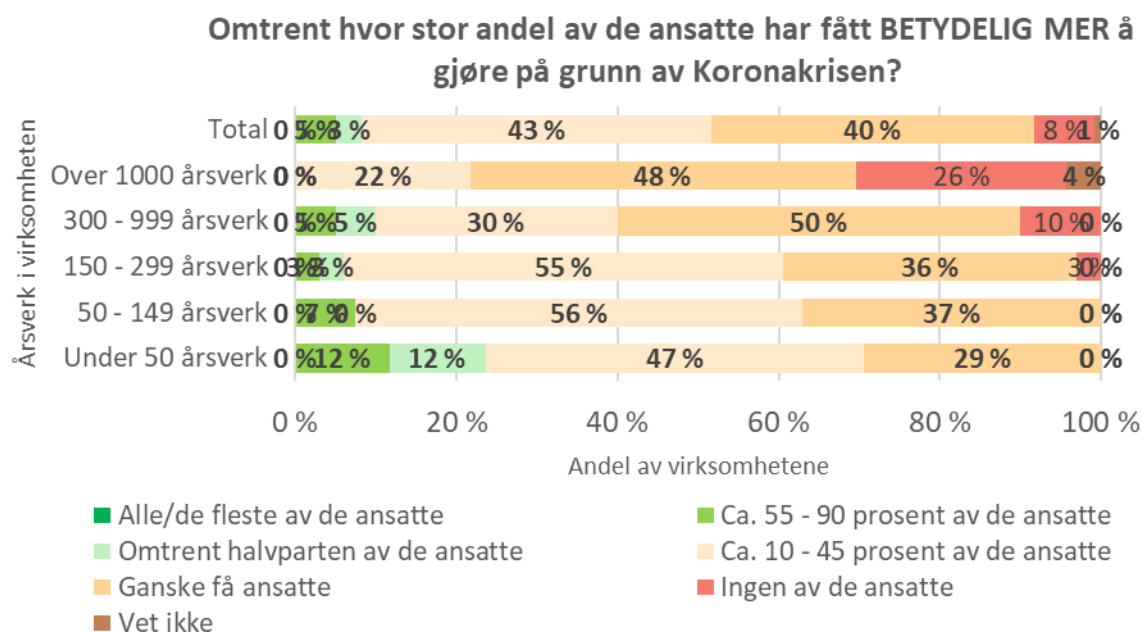
3.3 Har det vært utfordrende å opprettholde driften av virksomheten etter at Koronakrisen inntraff?



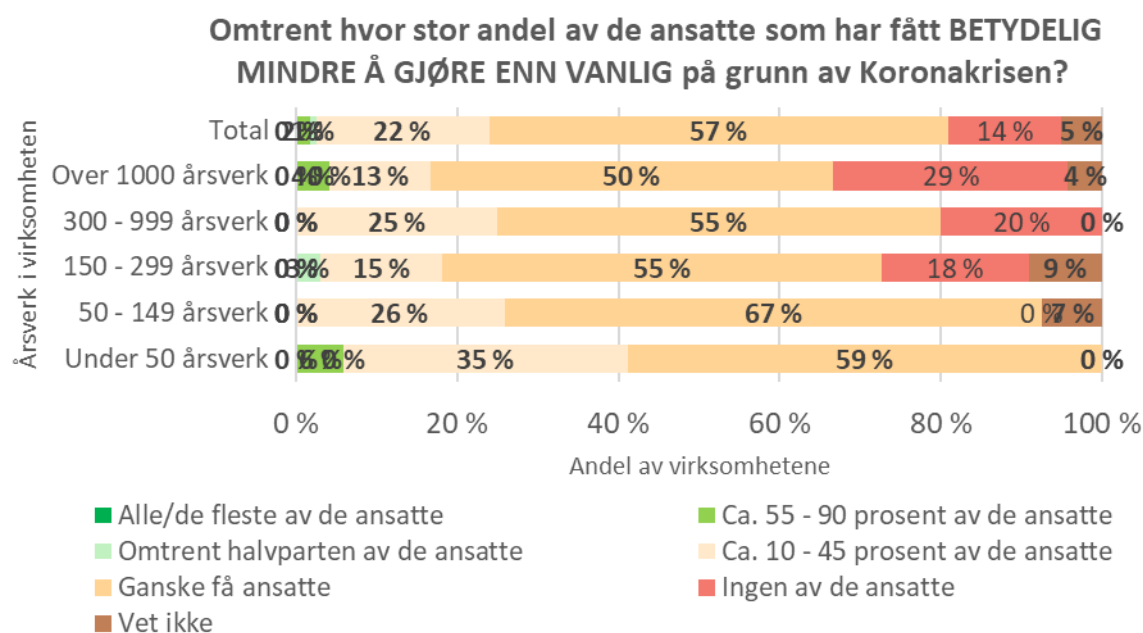
3.3.1 Hva har virksomheten gjort av EKSTRA TILTAK – på grunn av Koronakrisen – for å opprettholde driften?



3.4 Omtrent hvor stor andel av de ansatte har fått BETYDELIG MER å gjøre på grunn av Koronakrisen?

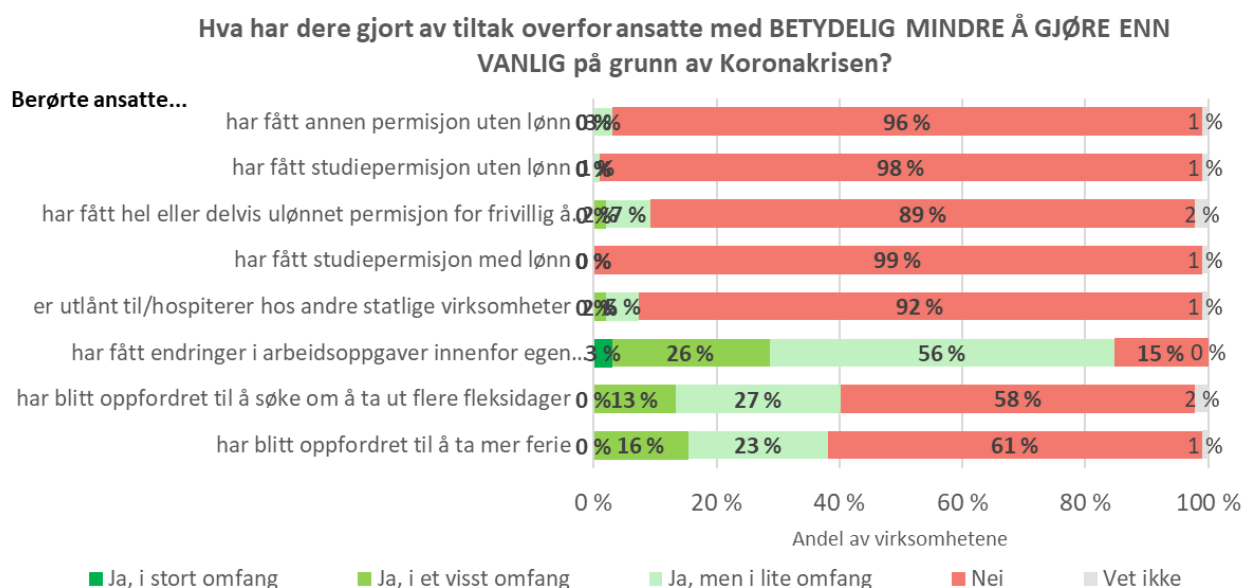


3.5 Omtrent hvor stor andel av de ansatte som har fått BETYDELIG MINDRE Å GJØRE ENN VANLIG på grunn av Koronakrisen?

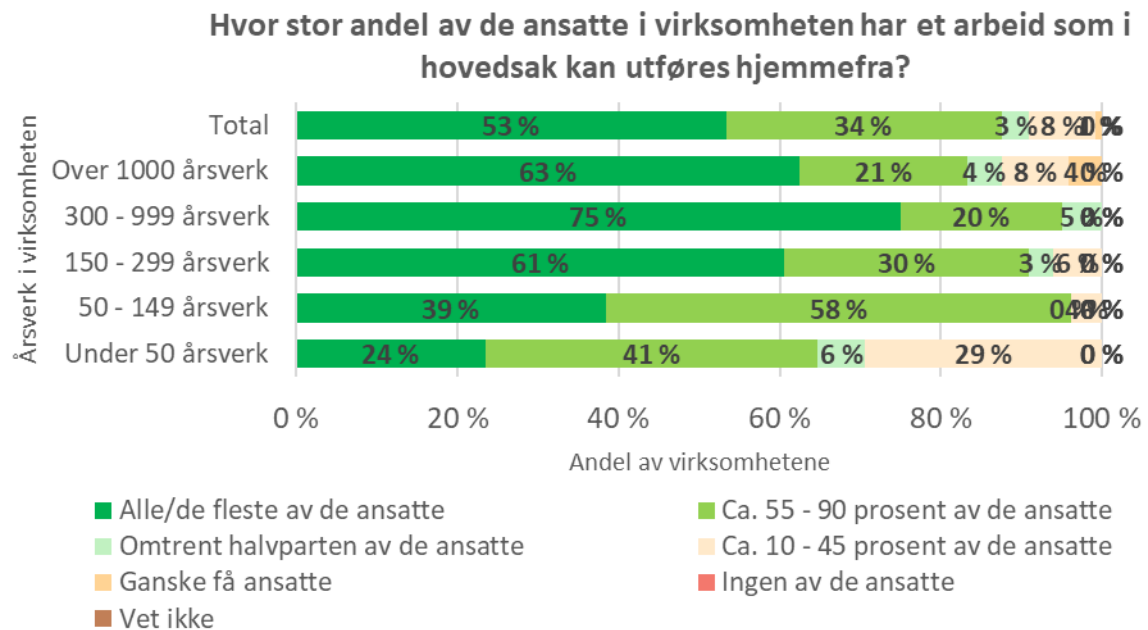


Hvis noen som har hatt for lite å gjøre

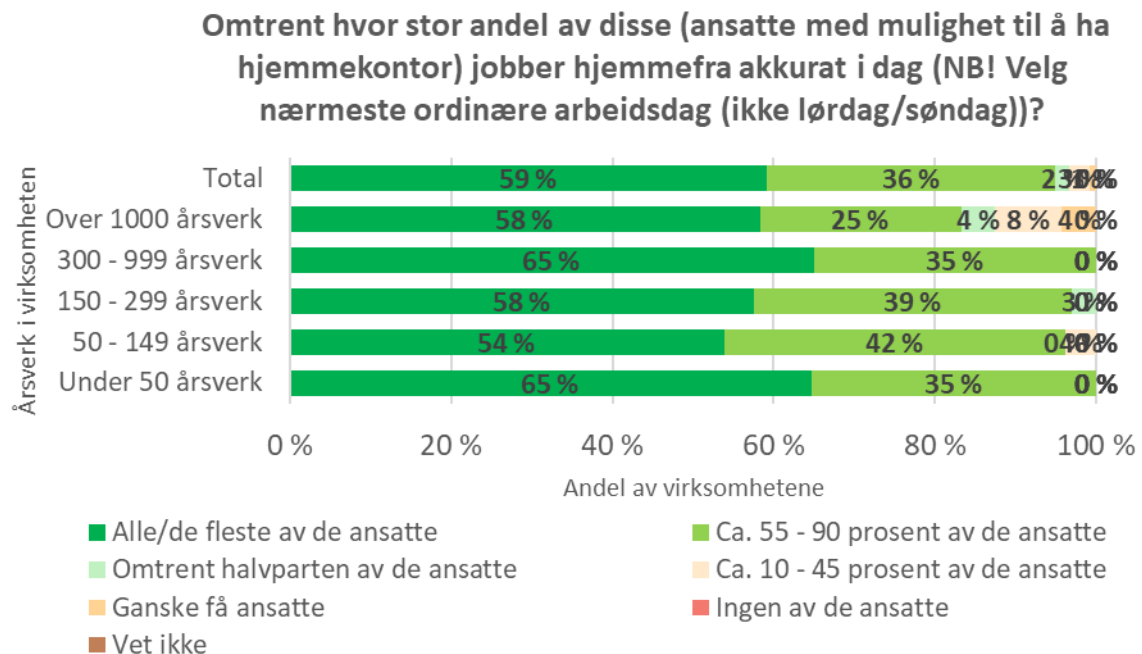
3.5.1 Hva har dere gjort av tiltak overfor ansatte med BETYDELIG MINDRE Å GJØRE ENN VANLIG på grunn av Koronakrisen?



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

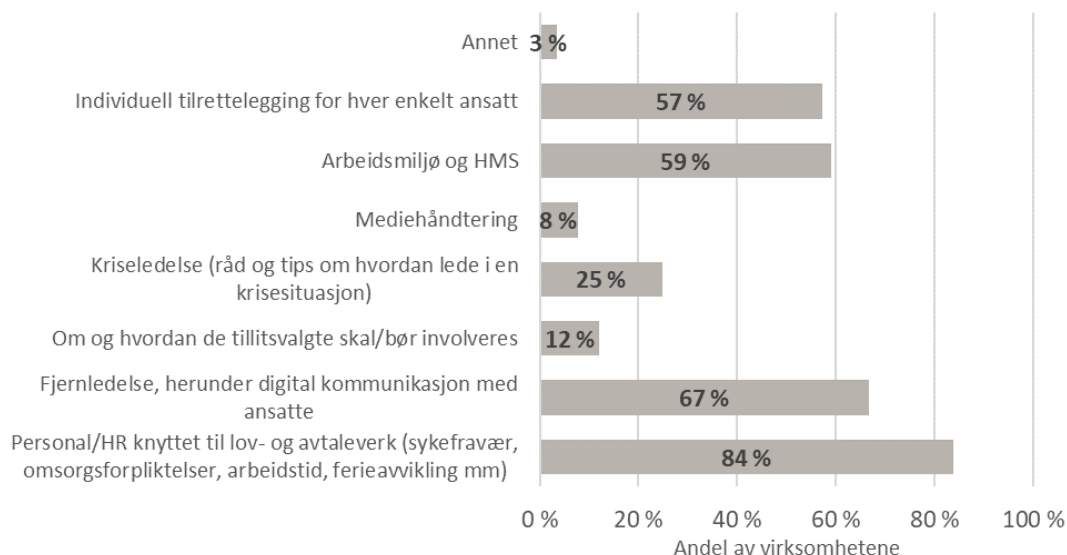


3.6.1 Omtrent hvor stor andel av disse (ansatte med mulighet til å ha hjemmekontor) jobber hjemmefra akkurat i dag (NB! Velg nærmeste ordinære arbeidsdag (ikke lørdag/søndag))?



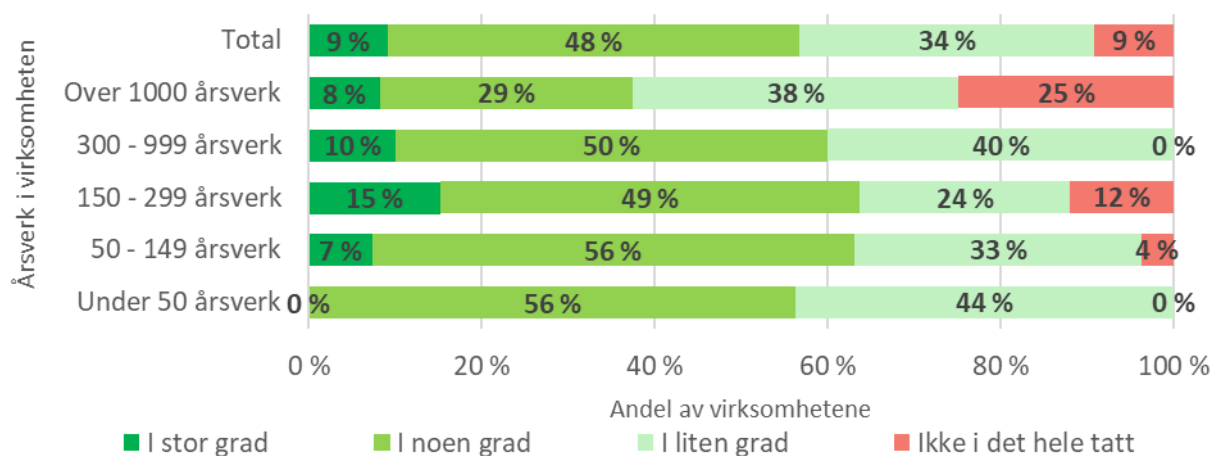
3.7 På hvilke områder opplever du at ledere med personalansvar i din virksomhet trenger særlig støtte nå? (flere kryss er mulige)

På hvilke områder opplever du at ledere med personalansvar i din virksomhet trenger særlig støtte nå? (flere kryss er mulige):

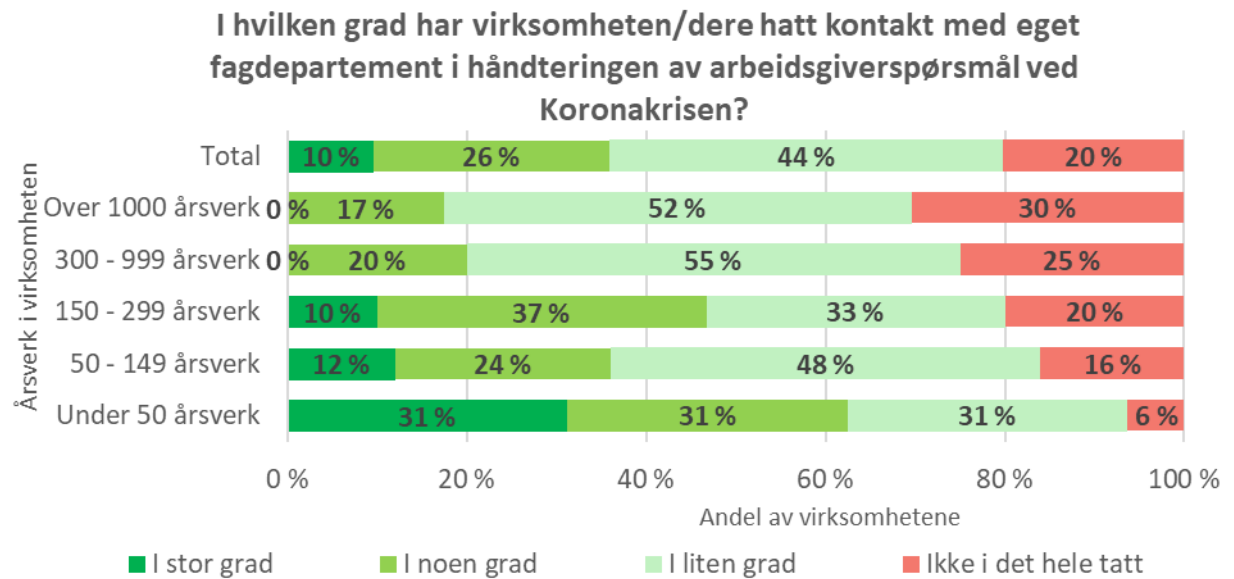


3.8 I hvilken grad samarbeider du med andre HR-ledere i staten om håndtering av Koronakrisen og de utfordringer denne gir innenfor HR-feltet?

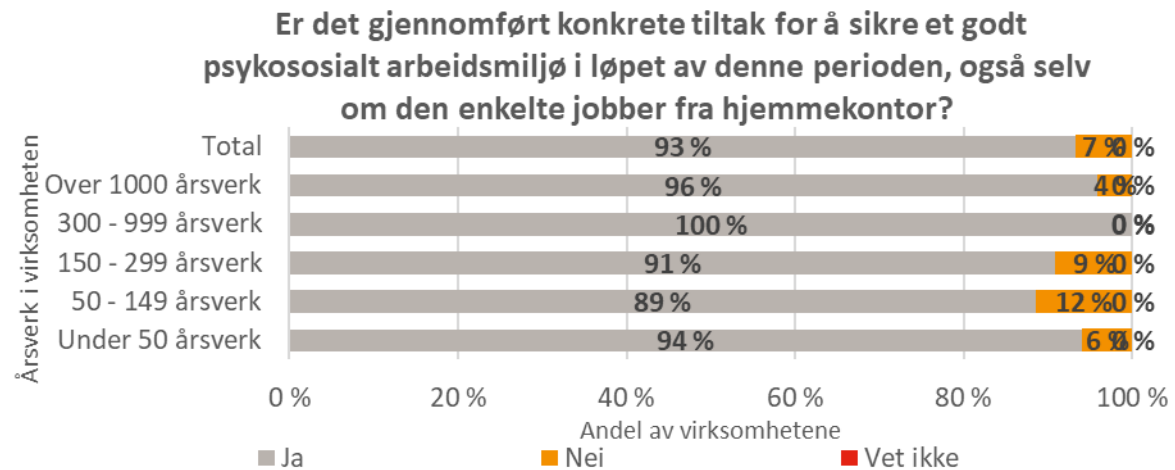
I hvilken grad samarbeider du med andre HR-ledere i staten om håndtering av Koronakrisen og de utfordringer denne gir innenfor HR-feltet?



3.9 I hvilken grad har virksomheten/dere hatt kontakt med eget fagdepartement i håndteringen av arbeidsgiverspørsmål ved Koronakrisen?



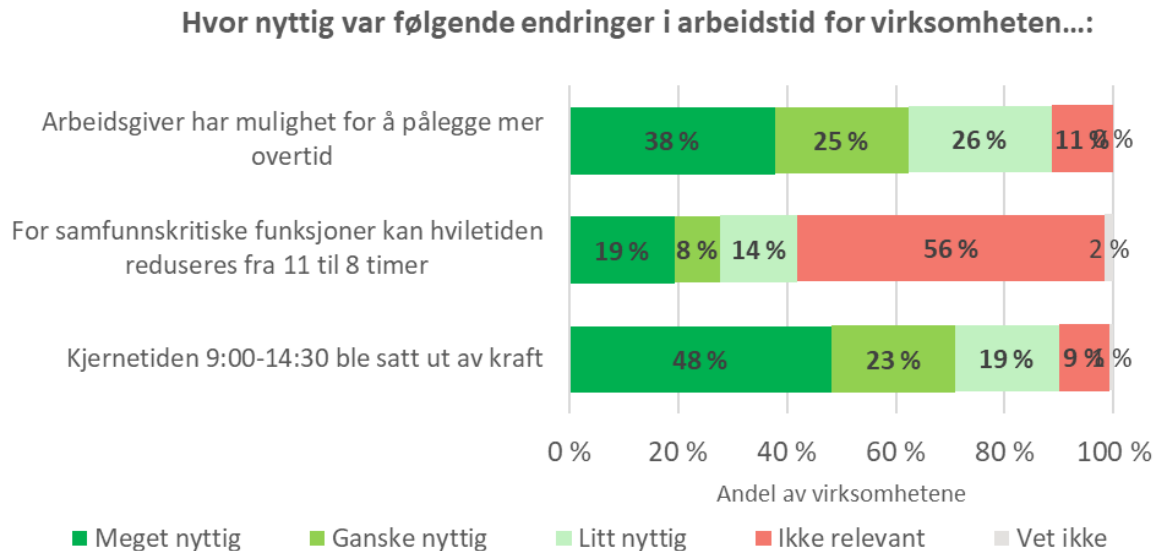
3.10 Er det gjennomført konkrete tiltak for å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø i løpet av denne perioden, også selv om den enkelte jobber fra hjemmekontor?



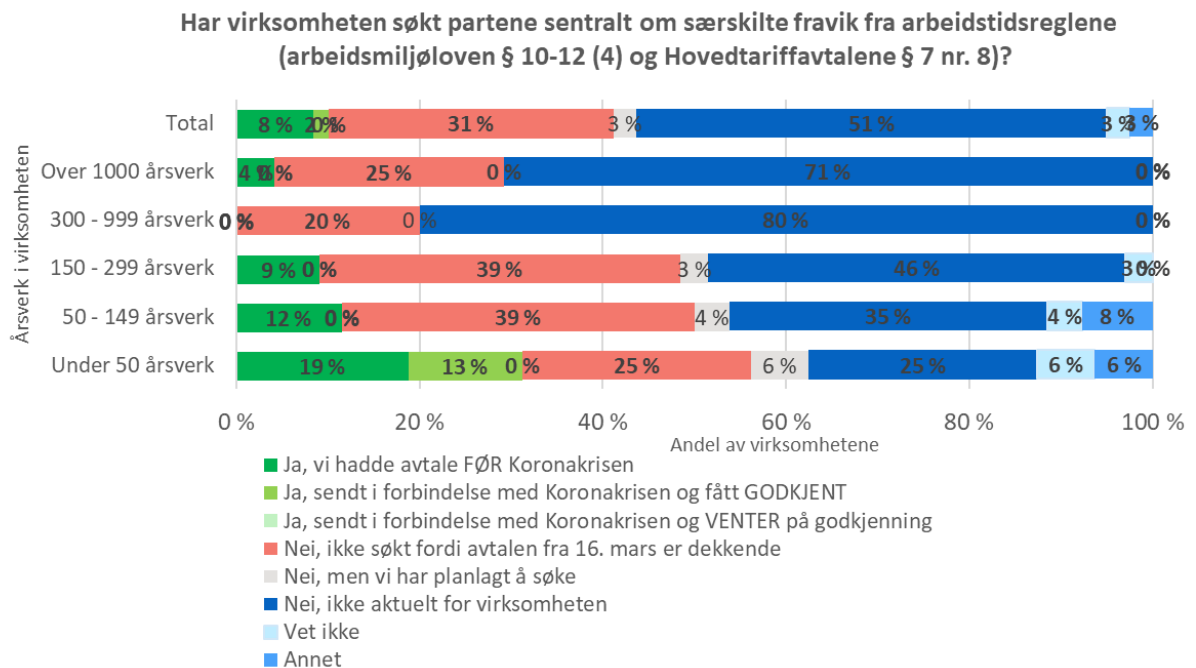
4 Arbeidstid

Den 16. mars inngikk de sentrale partene i staten en avtale om å endre rammene for arbeidstid. Avtalen gjelder i første omgang frem til og med 30. april 2020.

4.1 Hvor nyttig var følgende endringer i arbeidstid for virksomheten...



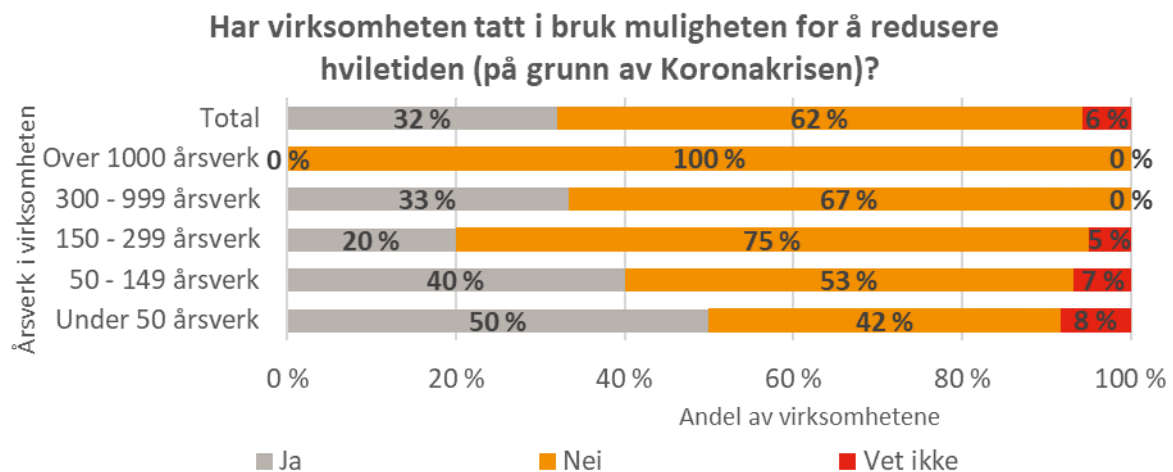
4.2 Har virksomheten søkt partene sentralt om særskilte fravik fra arbeidstidsreglene (arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) og Hovedtariffavtalene § 7 nr. 8)?



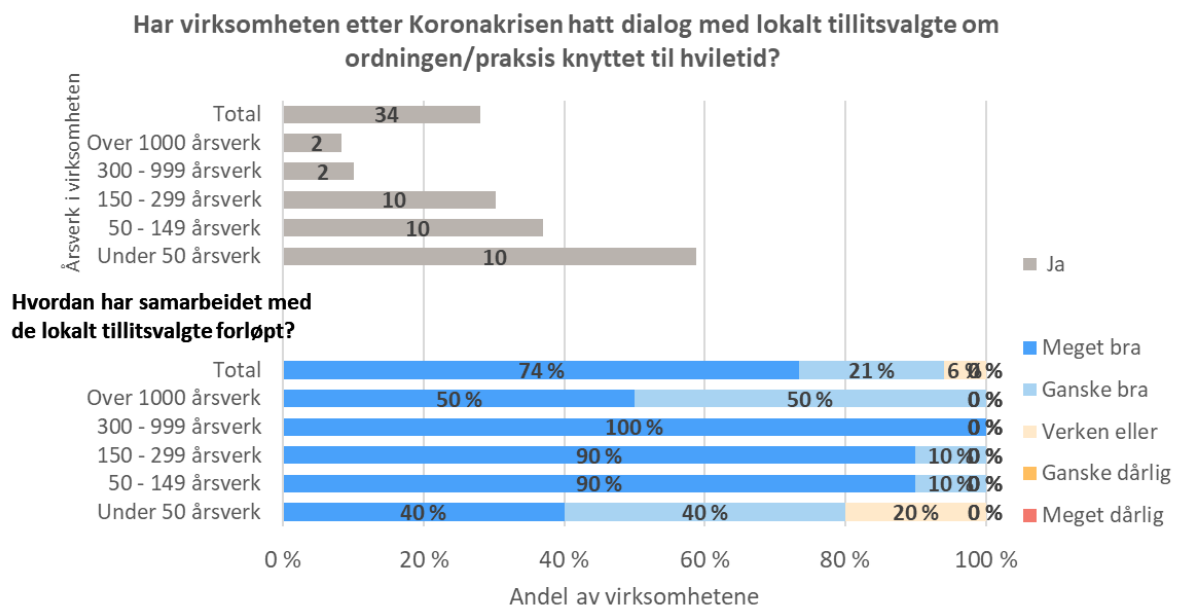
5 Hviletid

Nedenfor følger noen spørsmål om hviletid. De sentrale partene avtalte 16. mars at hviletiden kan reduseres fra 11 til 8 timer, i virksomheter med samfunnsskrittiske funksjoner. Finn gjerne frem gjeldende ordning før du svarer.

5.1 Har virksomheter (med samfunnsskrittiske funksjoner) tatt i bruk muligheten for å redusere hviletiden (på grunn av Koronakrisen)? N=53



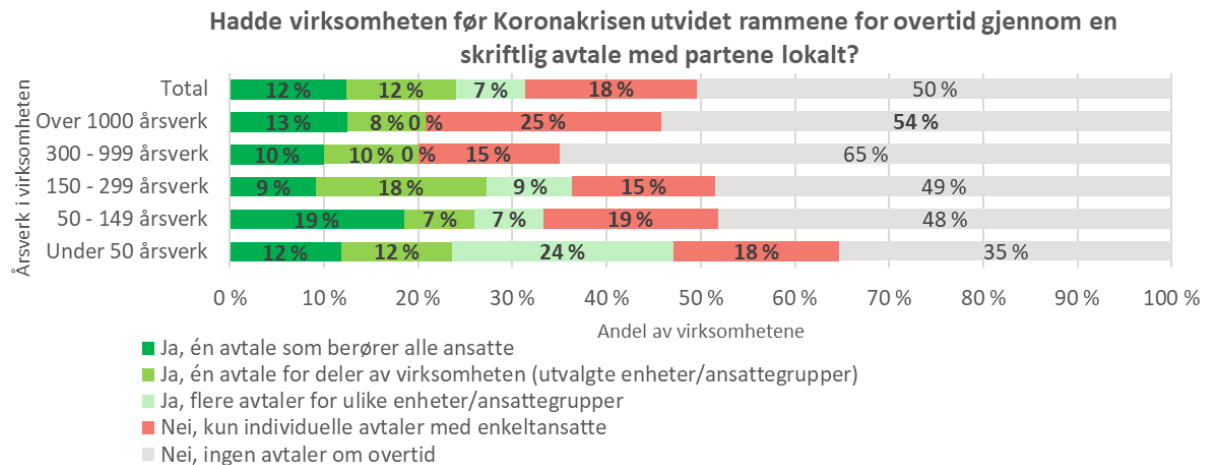
5.2 Har virksomheten etter Koronakrisen hatt dialog med lokalt tillitsvalgte om ordningen/praksis knyttet til hviletid?



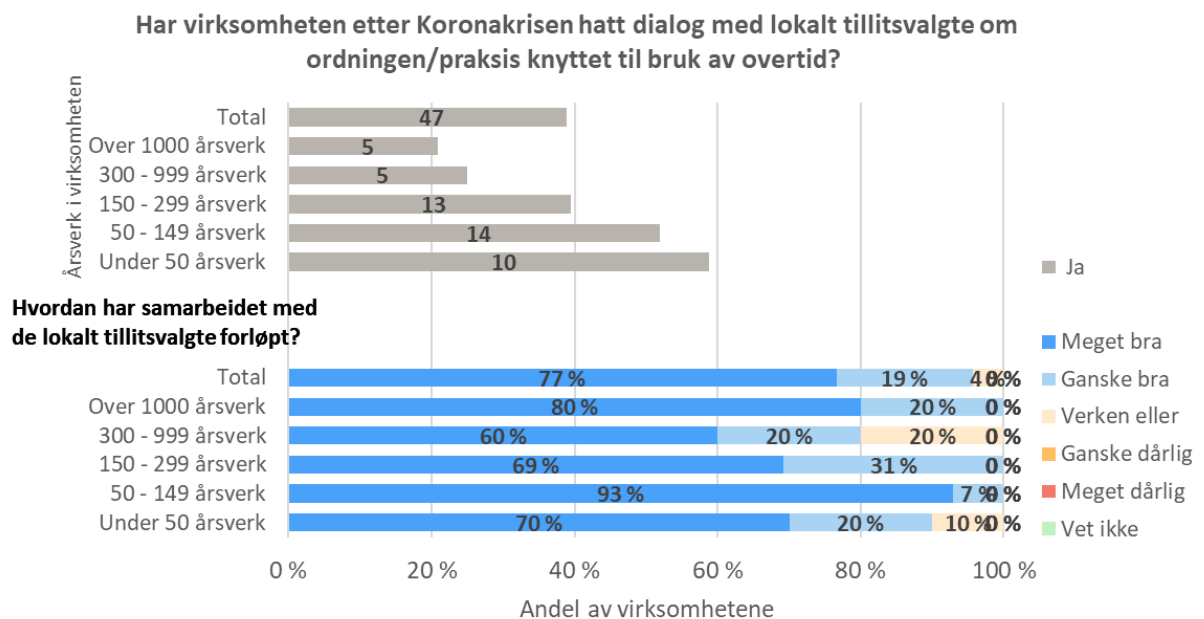
6 Overtid

Nedenfor følger noen spørsmål om overtid. Finn gjerne frem gjeldende ordning før du svarer.

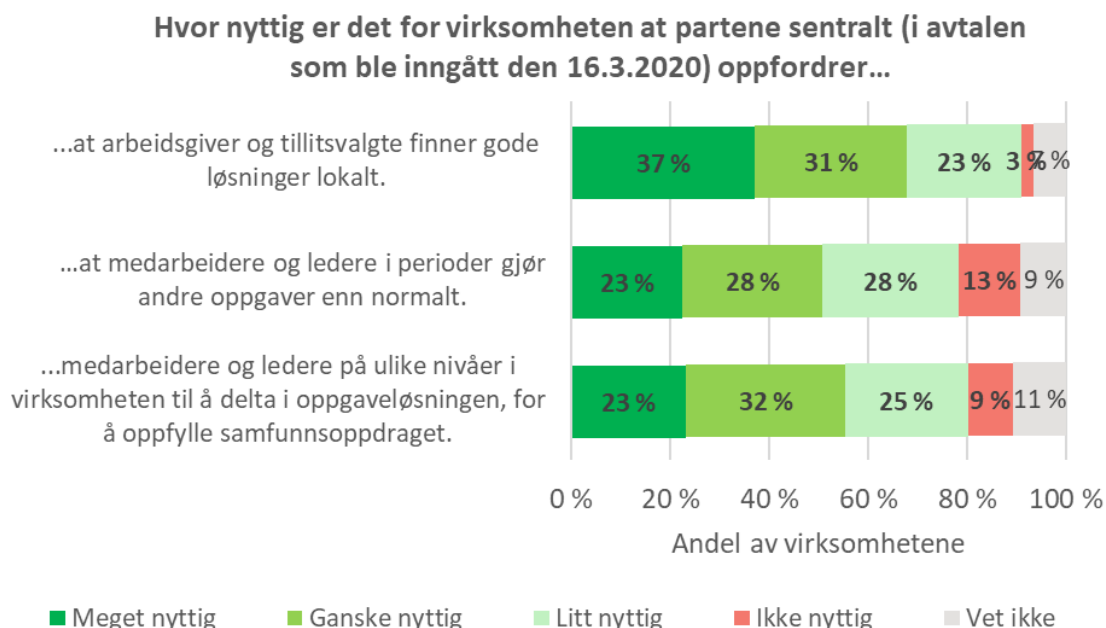
6.1 Hadde virksomheten før Koronakrisen utvidet rammene for overtid gjennom en skriftlig avtale med partene lokalt?



6.2 Har virksomheten etter Koronakrisen hatt dialog med lokalt tillitsvalgte om ordningen/praksis knyttet til bruk av overtid?



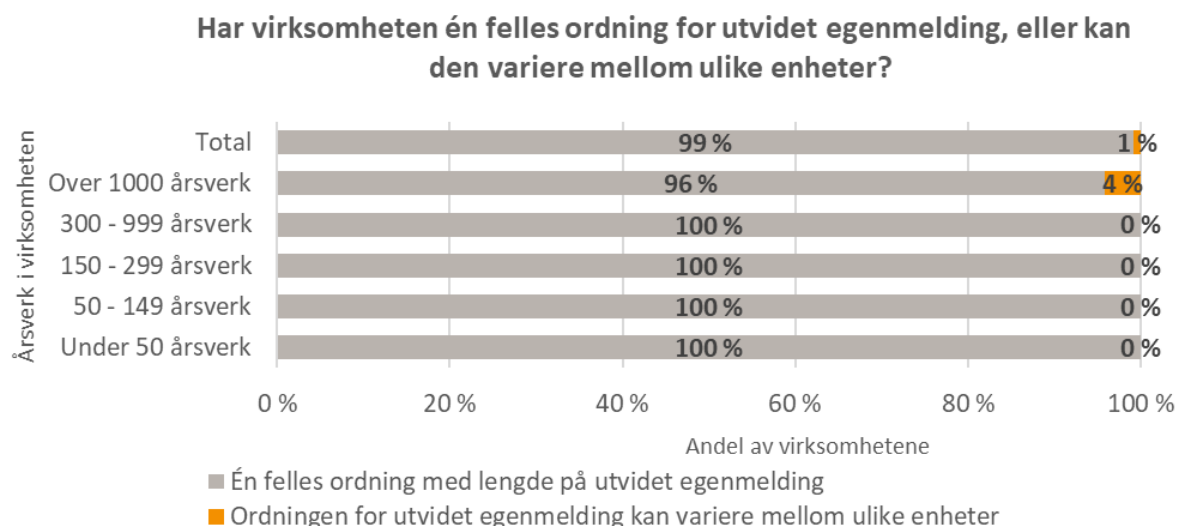
6.2.1 Hvor nyttig er det for virksomheten at partene sentralt (i avtalen som ble inngått den 16.3.2020) oppfordrer...



7 Utvidet egenmelding

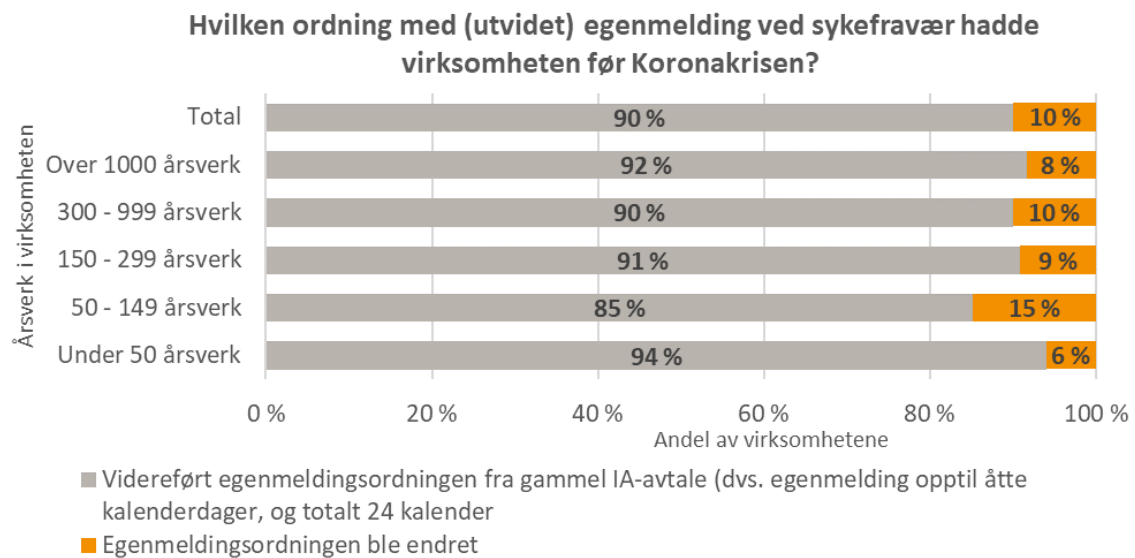
Føringene på egenmeldingspraksis ved sykefravær har blitt endret gjennom en midlertidig forskrift i forbindelse med Koronakrisen. Nedenfor følger noen spørsmål om virksomhetens egenmeldingspraksis. Før du svarer bør du hente frem gjeldende ordning.

7.1 Har virksomheten én felles ordning for utvidet egenmelding, eller kan den variere mellom ulike enheter?



Hvis virksomheten har flere egenmeldingsordninger skal du i det følgende ta utgangspunkt i den som berører flest ansatte.

7.2 Hvilken ordning med (utvidet) egenmelding ved sykefravær hadde virksomheten før Koronakrisen?

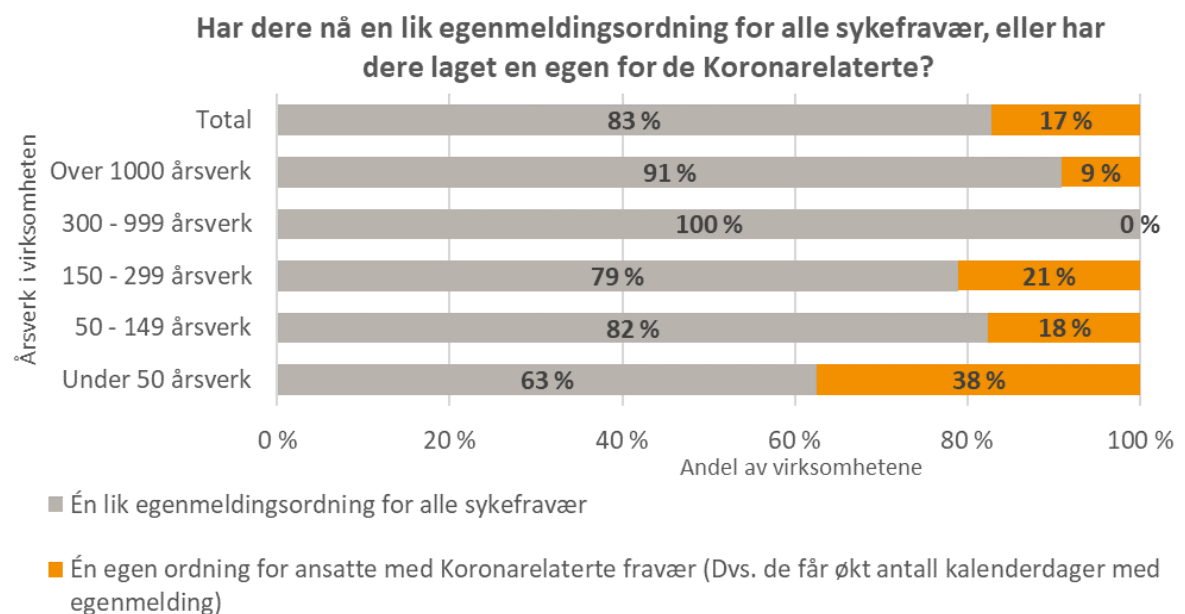


Hvis Egenmeldingsordningen ble endret

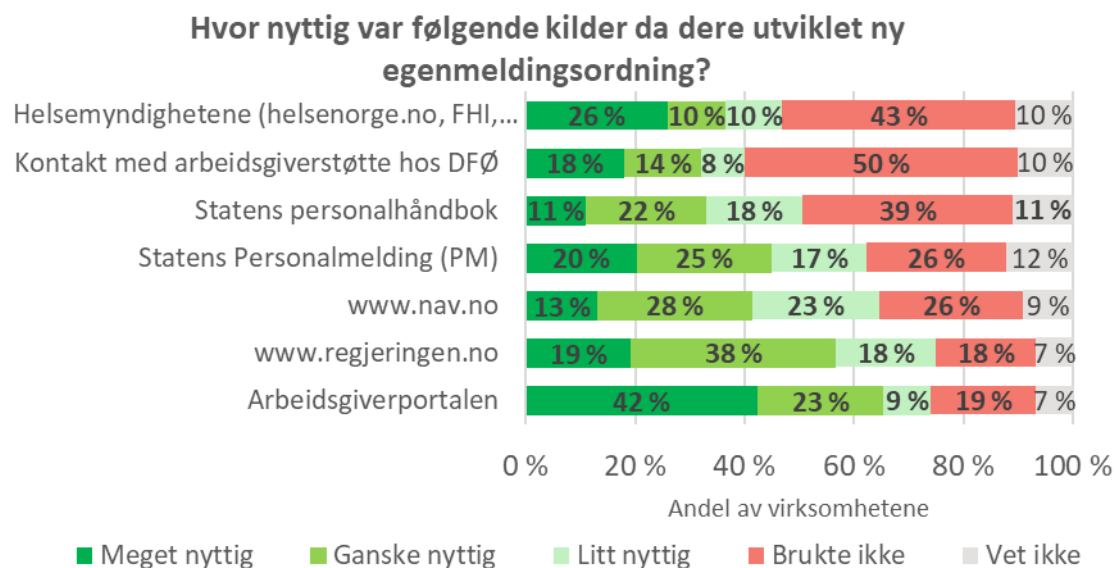
7.2.1 Hva var egenmeldingsordningen (før Koronakrisen)?

To virksomheter hadde 16 kalenderdager egenmelding, mens én hadde tre dager.

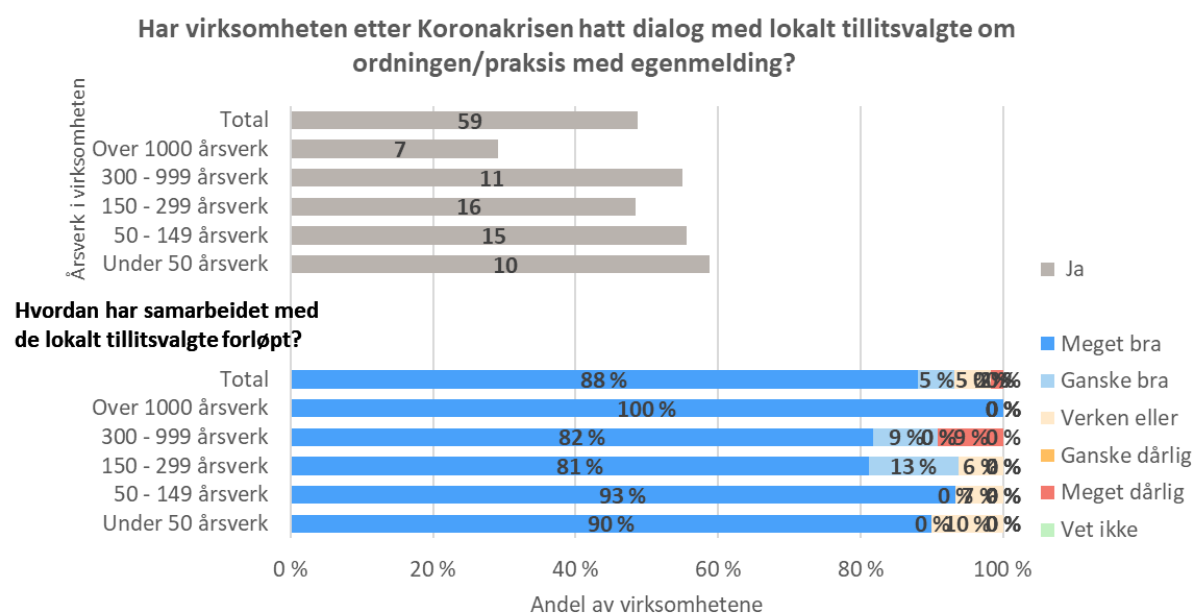
7.3 Har dere nå en lik egenmeldingsordning for alle sykefravær, eller har dere laget en egen for de Koronarelaterte?



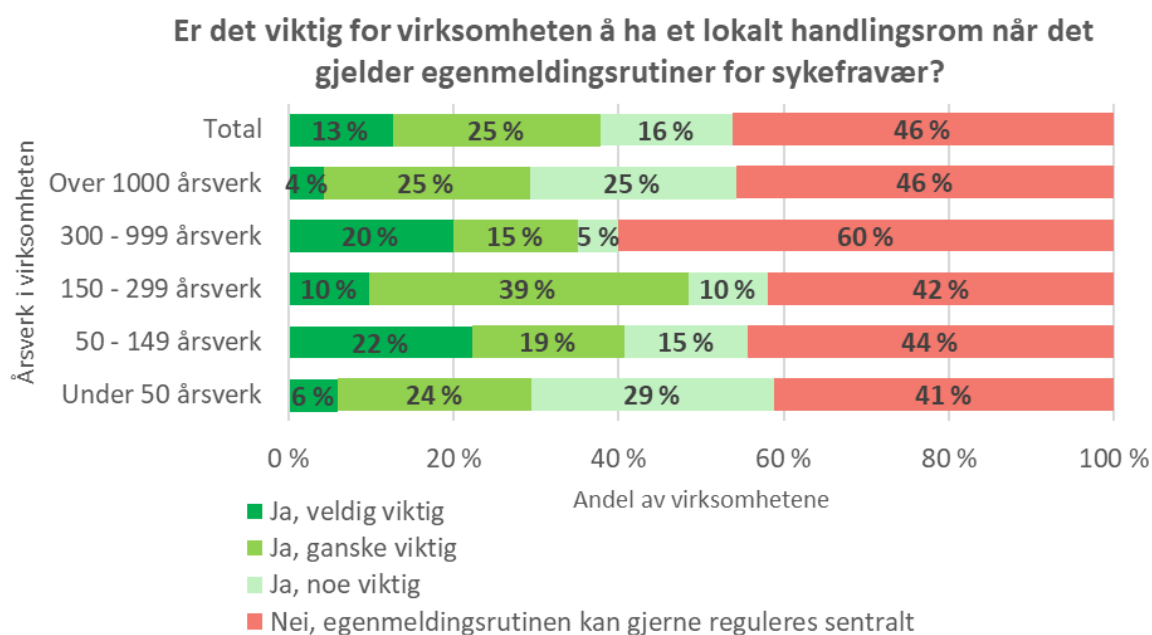
7.3.1 Hvor nyttig var følgende kilder da dere utviklet ny egenmeldingsordning?



7.4 Har virksomheten etter Koronakrisen hatt dialog med lokalt tillitsvalgte om ordningen/praksis med egenmelding?



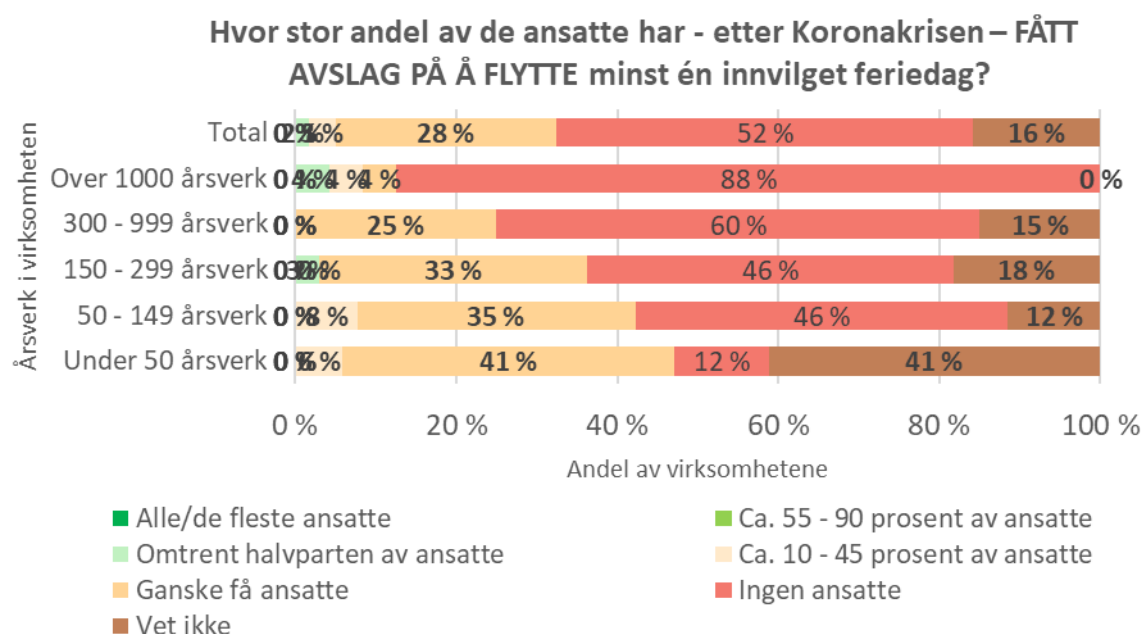
7.5 Er det viktig for virksomheten å ha et lokalt handlingsrom når det gjelder egenmeldingsrutiner for sykefravær?



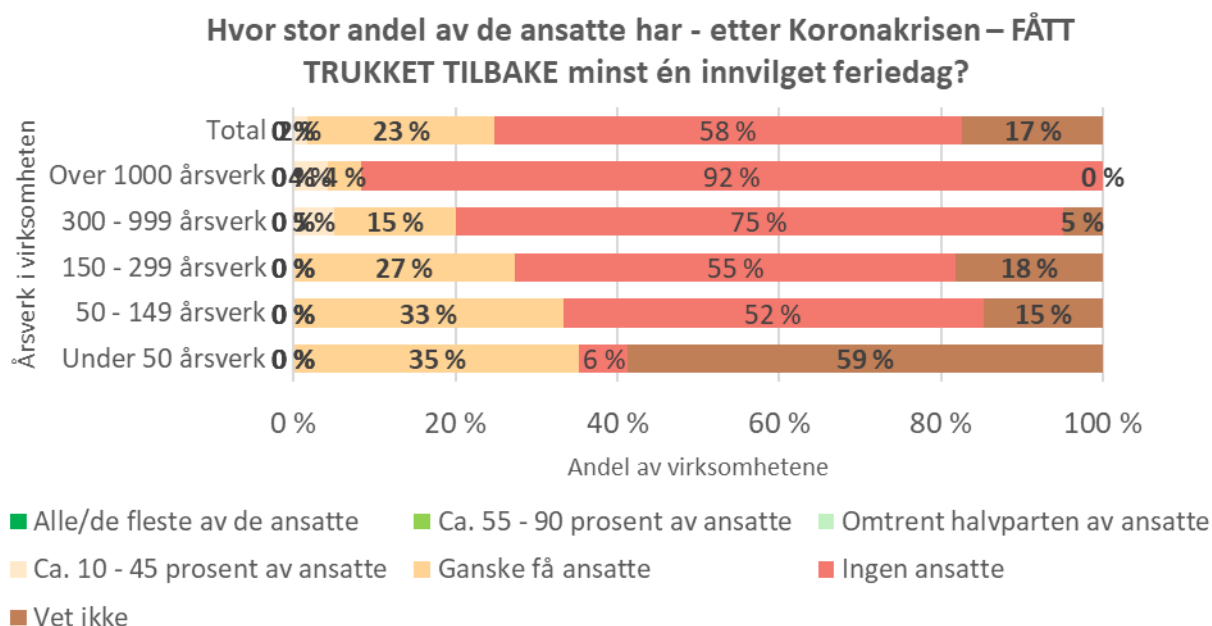
8 Ferieavvikling

I det følgende stiller vi en del spørsmål om uttak av feriedager. Vi spør først om ansatte eller arbeidsgiver har ønsket å endre allerede innvilgede feriedager.

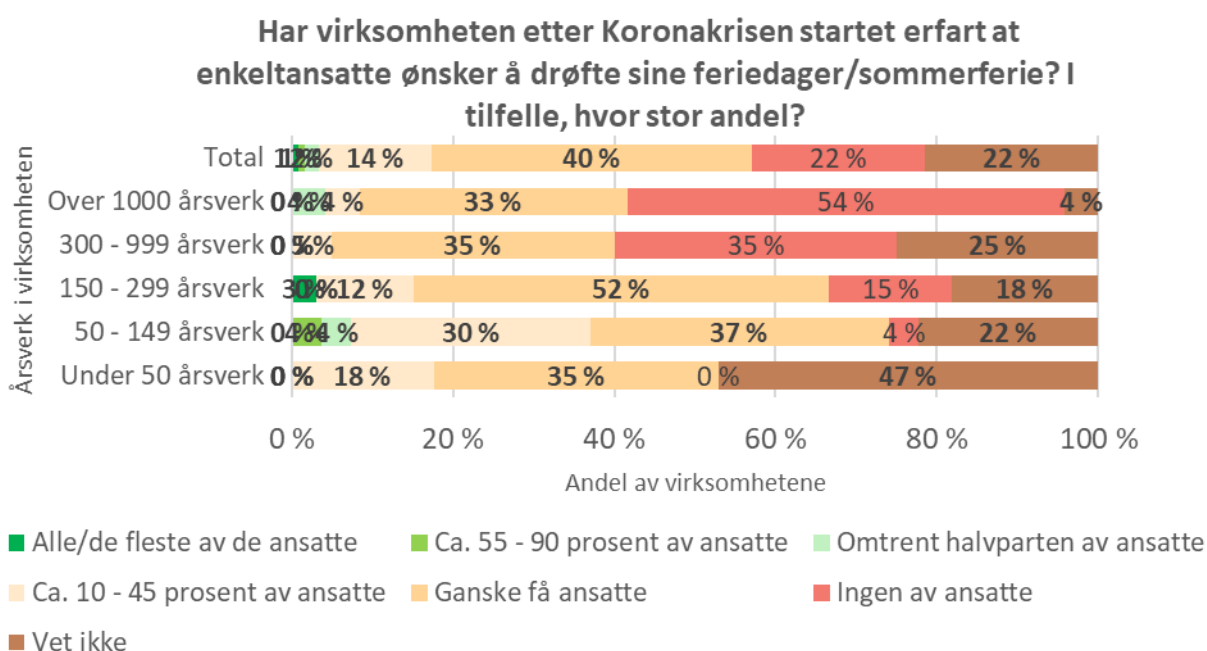
8.1 Hvor stor andel av de ansatte har - etter Koronakrisen – FÅTT AVSLAG PÅ Å FLYTTE minst én innvilget feriedag?



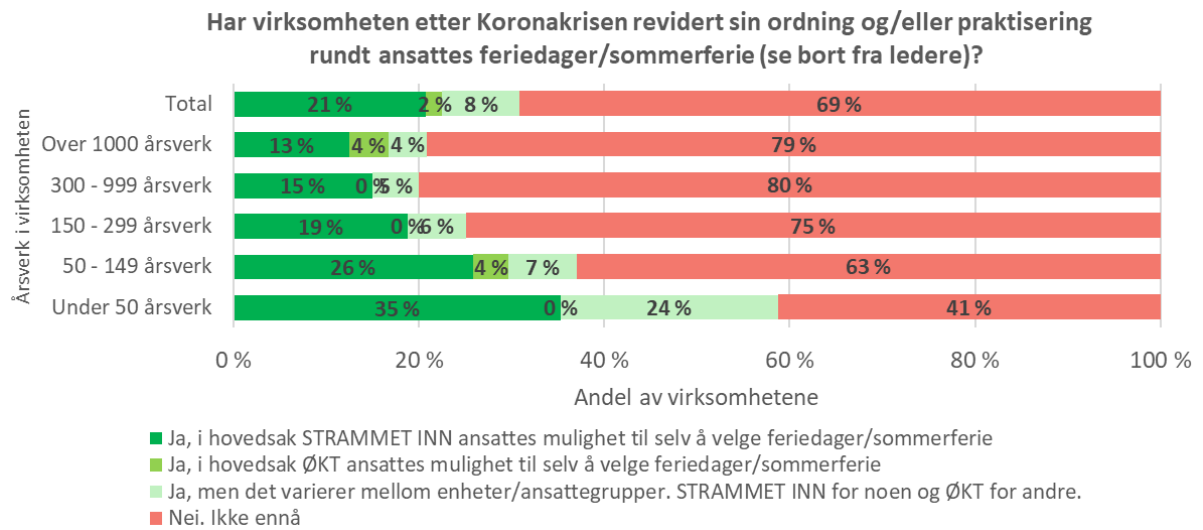
8.2 Hvor stor andel av de ansatte har - etter Koronakrisen – FÅTT TRUKKET TILBAKE minst én innvilget feriedag?



8.3 Har virksomheten etter Koronakrisen startet erfart at enkeltansatte ønsker å drøfte sine feriedager/sommerferie? I tilfelle, hvor stor andel?

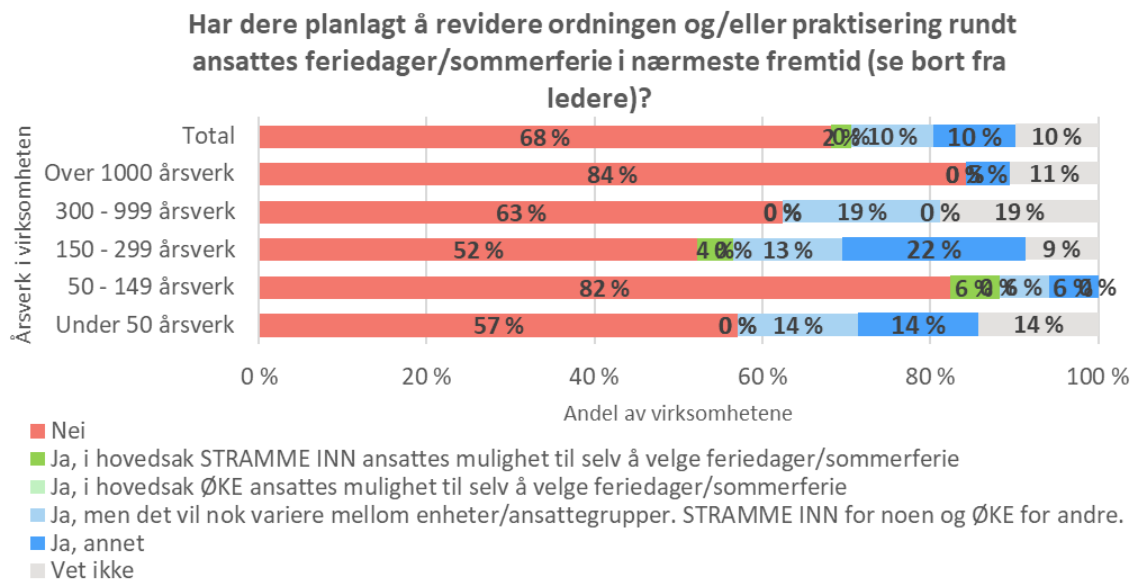


8.4 Har virksomheten etter Koronakrisen revidert sin ordning og/eller praktisering rundt ansattes feriedager/sommerferie (se bort fra ledere)?

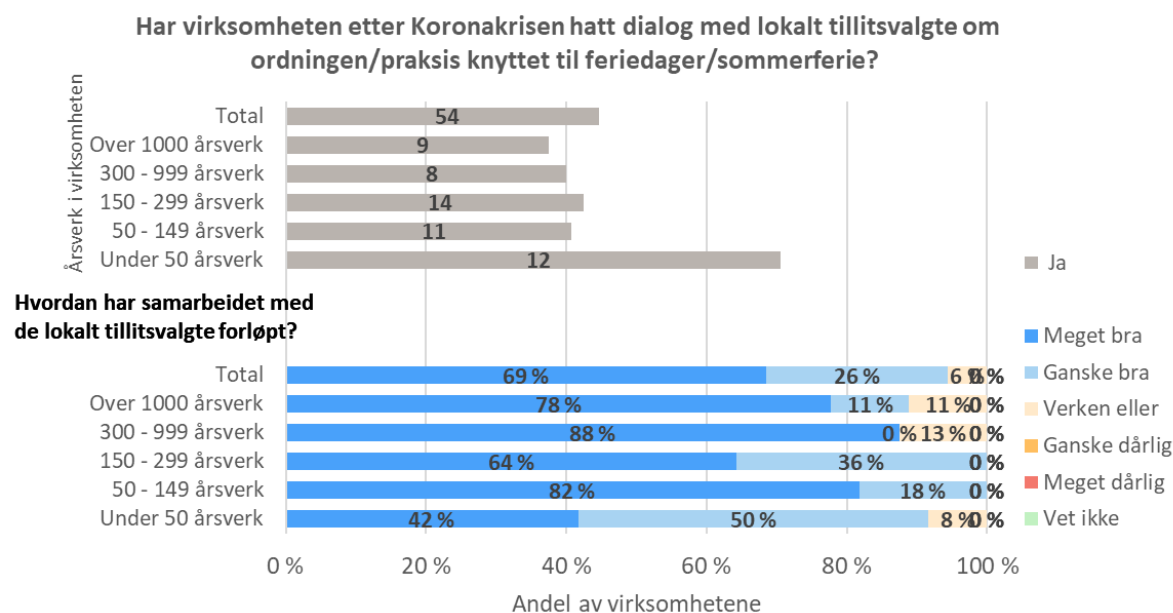


Hvis ikke ennå

8.4.1 Har dere planlagt å revidere ordningen og/eller praktisering rundt ansattes feriedager/sommerferie i nærmeste fremtid (se bort fra ledere)?



8.5 Har virksomheten etter Koronakrisen hatt dialog med lokalt tillitsvalgte om ordningen/praksis knyttet til feriedager/sommerferie?

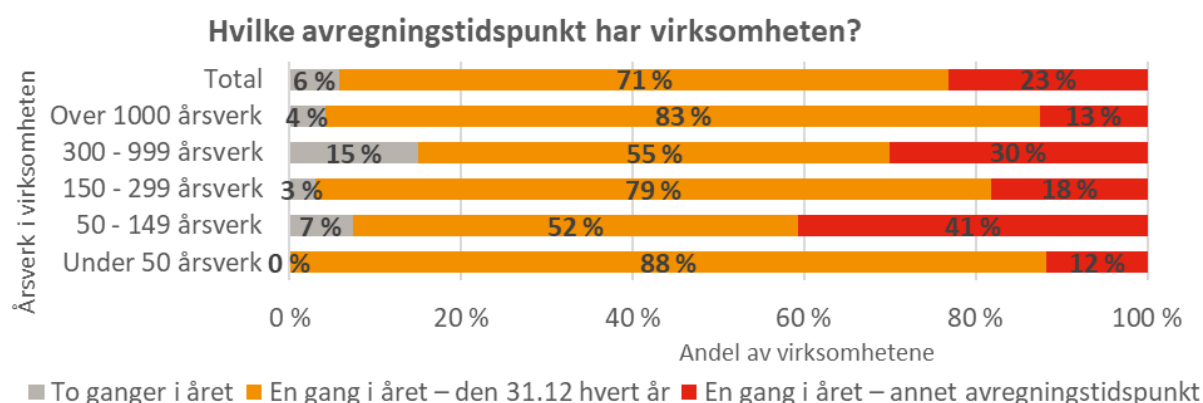


9 Fleksibel arbeidstid

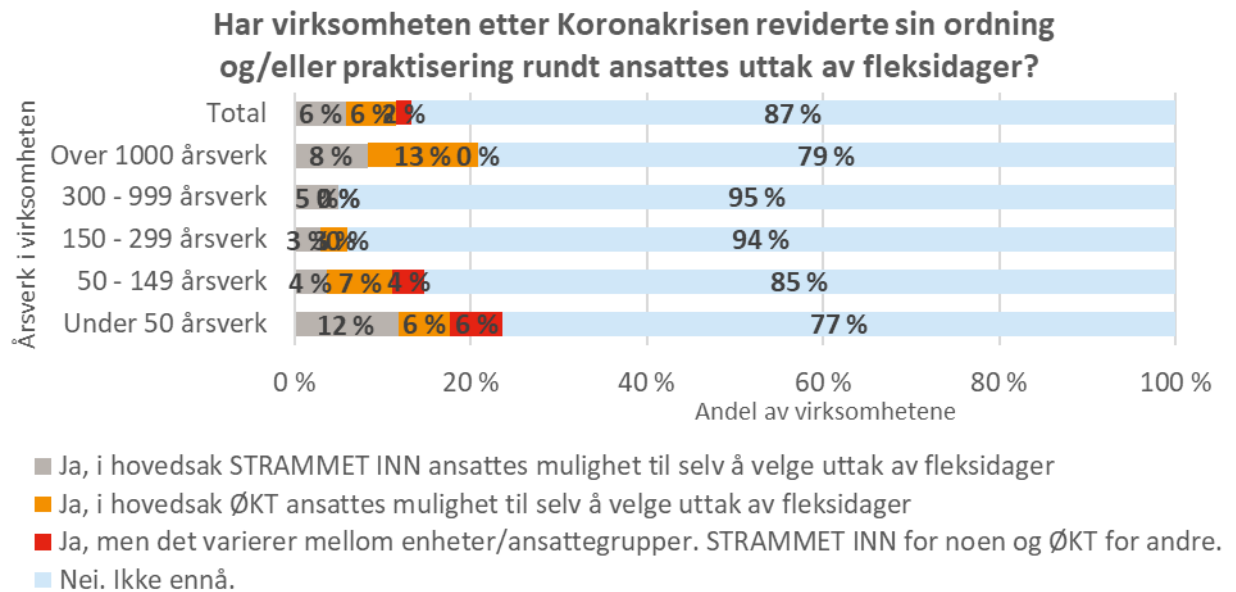
Avtalen om fleksibel arbeidstid har som utgangspunkt at den ansatte avtaler med arbeidsgiver når opparbeidet plusstid skal avvikles. Arbeidsgiver kan ikke ensidig bestemme tiden for avvikling av plusstid.

Partene inngikk i mars en avtale om enige om å midlertidig suspendere grensene for avregningsperiode av opparbeidet plusstid, i første omgang frem til 31. august 2020. Formålet er å unngå at ansatte ikke får tatt ut avspasering, eller får strøket opparbeidet plusstid, som følge av økt arbeidspress på grunn av den ekstraordinære situasjonen.

9.1 Hvilke avregningstidspunkt har virksomheten?

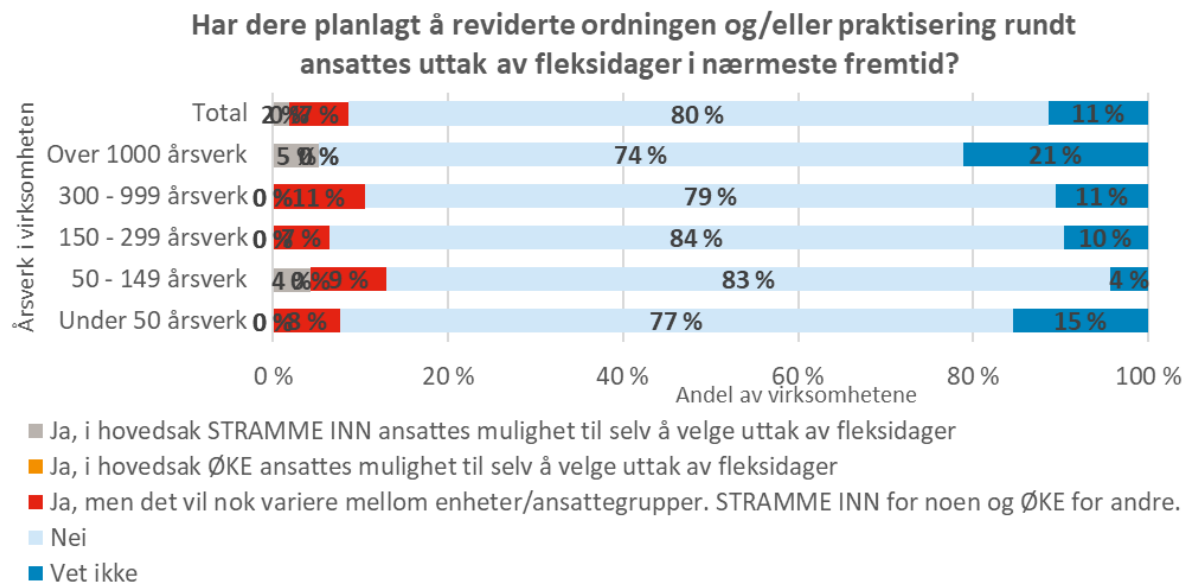


9.2 Har virksomheten etter Koronakrisen reviderte sin ordning og/eller praktisering rundt ansattes uttak av fleksidager?



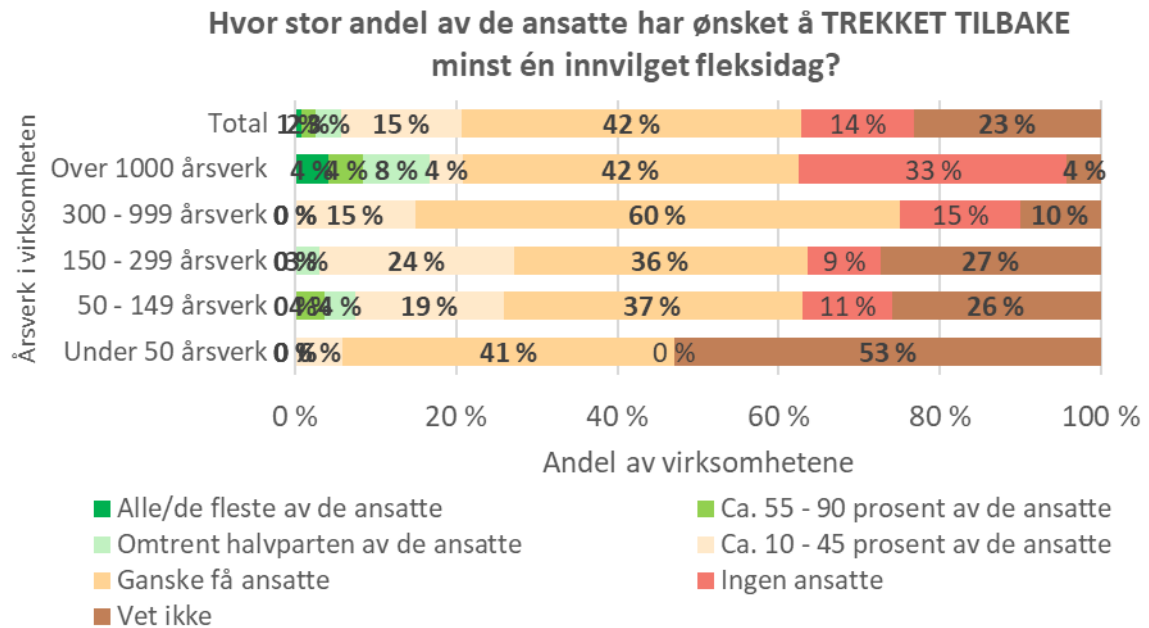
Hvis ikke ennå

9.2.1 Har dere planlagt å reviderte ordningen og/eller praktisering rundt ansattes uttak av fleksidager i nærmeste fremtid?

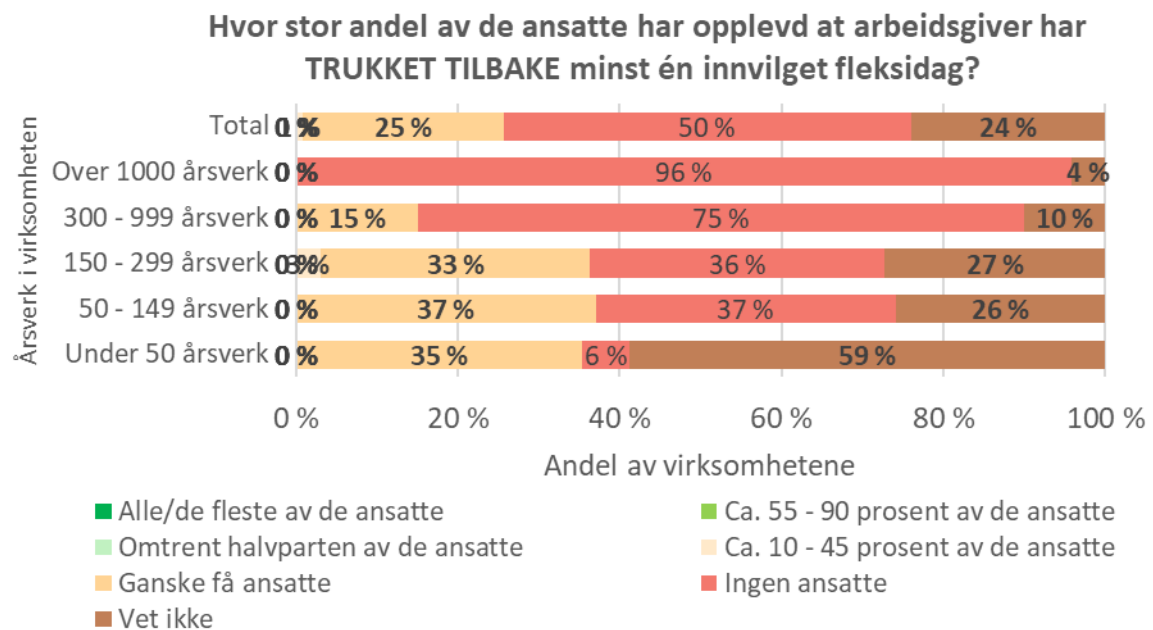


I det følgende stiller vi noen spørsmål om uttak av fleksidager. Vi spør først om ansatte eller arbeidsgiver - etter Koronakrisen - har ønsket å endre allerede innvilgede fleksidager.

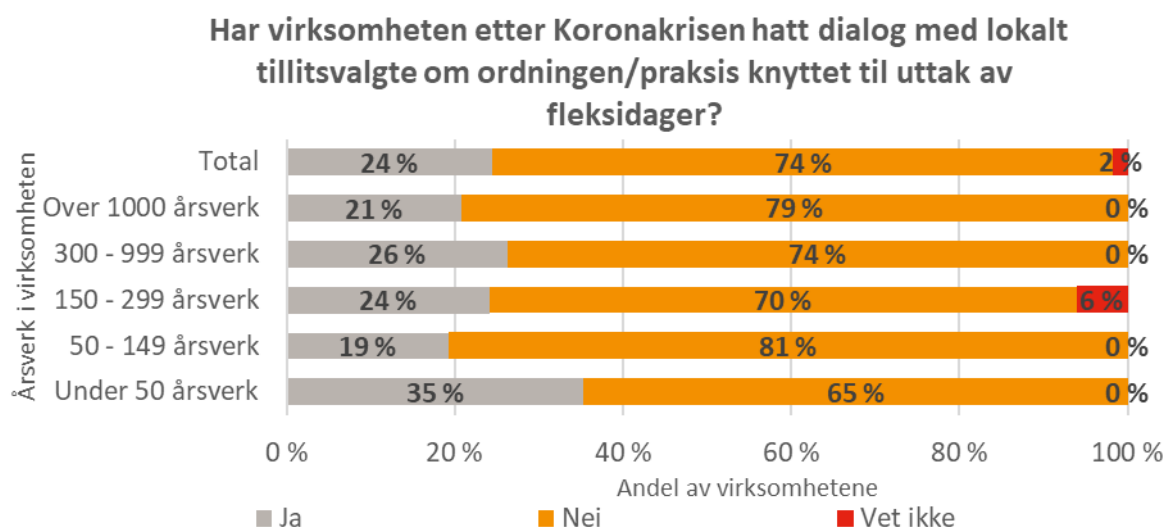
9.3 Hvor stor andel av de ansatte har ønsket å TREKKET TILBAKE minst én innvilget fleksidag?



9.4 Hvor stor andel av de ansatte har opplevd at arbeidsgiver har TRUKKET TILBAKE minst én innvilget fleksidag?



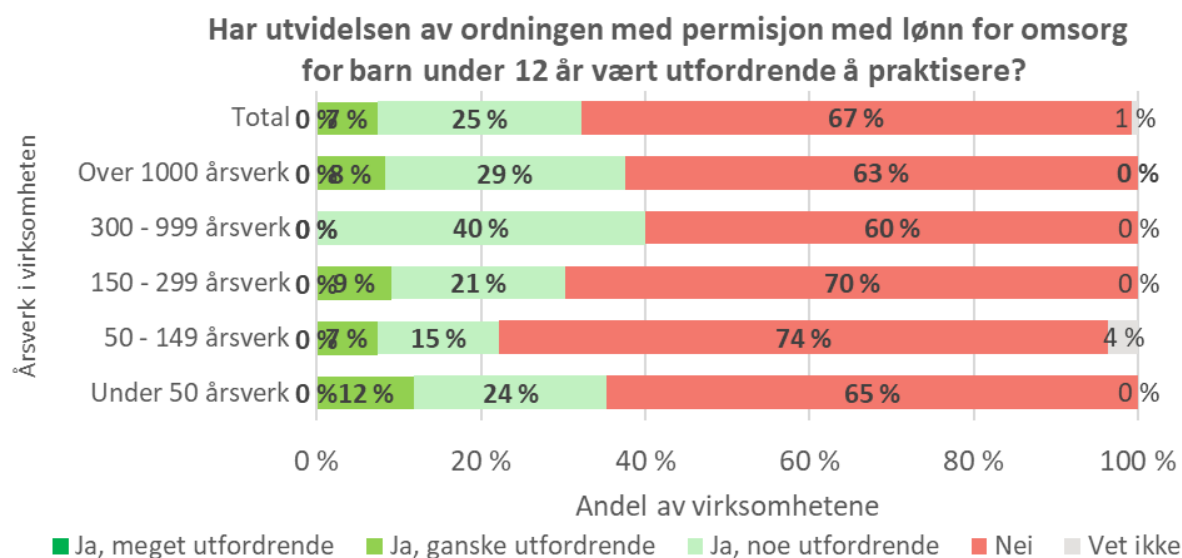
9.5 Har virksomheten etter Koronakrisen hatt dialog med lokalt tillitsvalgte om ordningen/praksis knyttet til uttak av fleksidager?



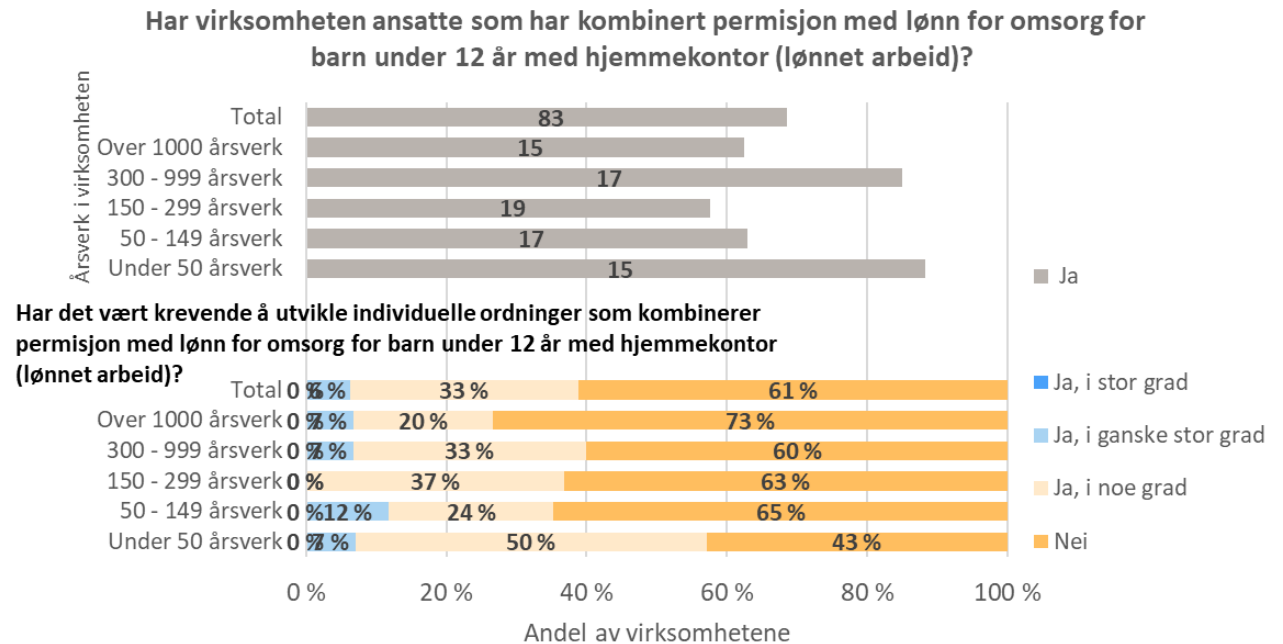
10 Omsorgspenger i forbindelse med Koronapandemien

Foreldre kan få omsorgspenger (permisjon med lønn) for å være hjemme med barn når skoler og barnehager er stengt. Antall dager med omsorgspenger for barn ble doblet på grunn av Koronapandemien.

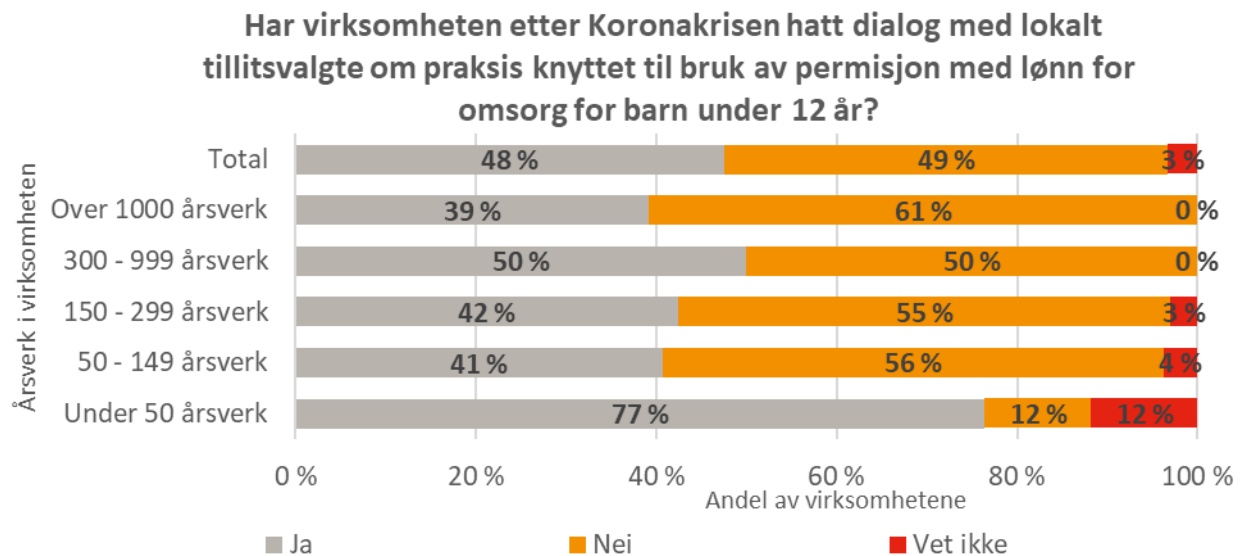
10.1 Har utvidelsen av ordningen med permisjon med lønn for omsorg for barn under 12 år vært utfordrende å praktisere?



10.2 Har virksomheten ansatte som har kombinert permisjon med lønn for omsorg for barn under 12 år med hjemmekontor (lønnet arbeid)?



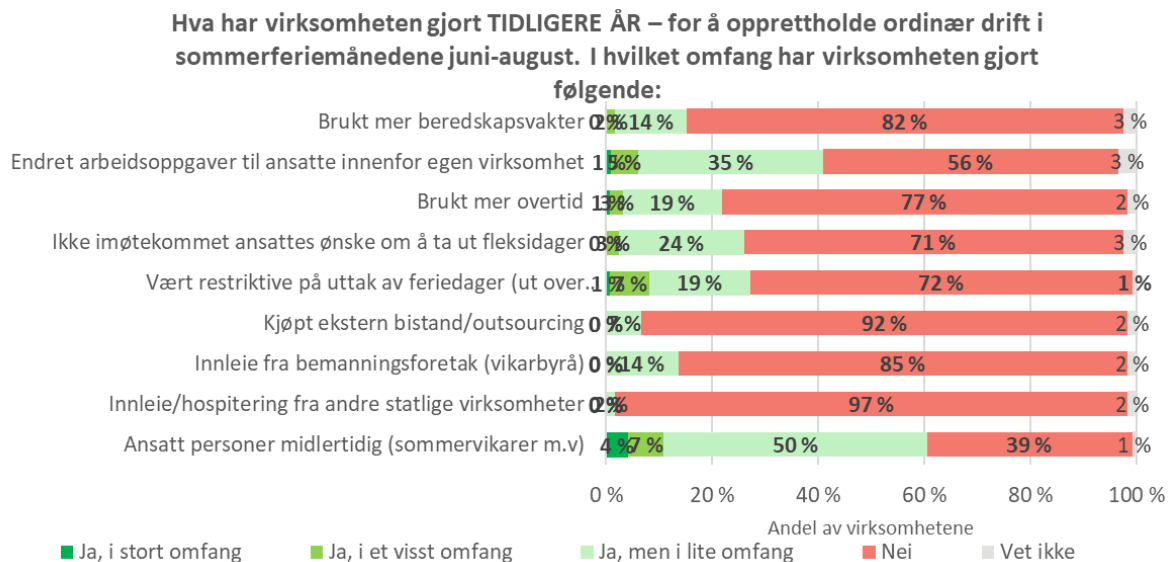
10.3 Har virksomheten etter Koronakrisen hatt dialog med lokalt tillitsvalgte om praksis knyttet til bruk av permisjon med lønn for omsorg for barn under 12 år?



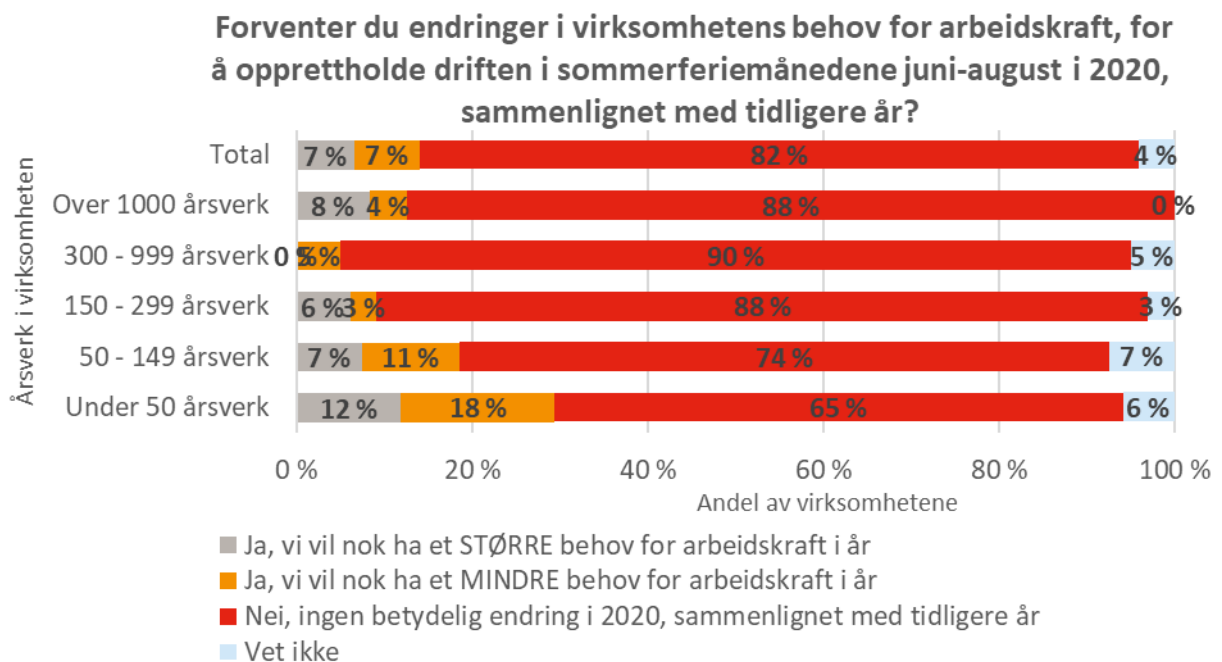
11 Forventninger for perioden juni-august 2020

Nedenfor følger noen spørsmål om hvordan virksomheten planlegger å håndtere driften i sommerferiemånedene juni-august 2020.

11.1 Hva har virksomheten gjort TIDLIGERE ÅR for å opprettholde ordinær drift i sommerferiemånedene juni-august. I hvilket omfang har virksomheten gjort følgende:



11.2 Forventer du endringer i virksomhetens behov for arbeidskraft, for å opprettholde driften i sommerferiemånedene juni-august i 2020, sammenlignet med tidligere år?



Hvis Ja

11.2.1 Har endringen i arbeidskraftbehovet i 2020 sammenheng med Koronakrisen?

Alle 17 svarer Ja.

Hvis Ja

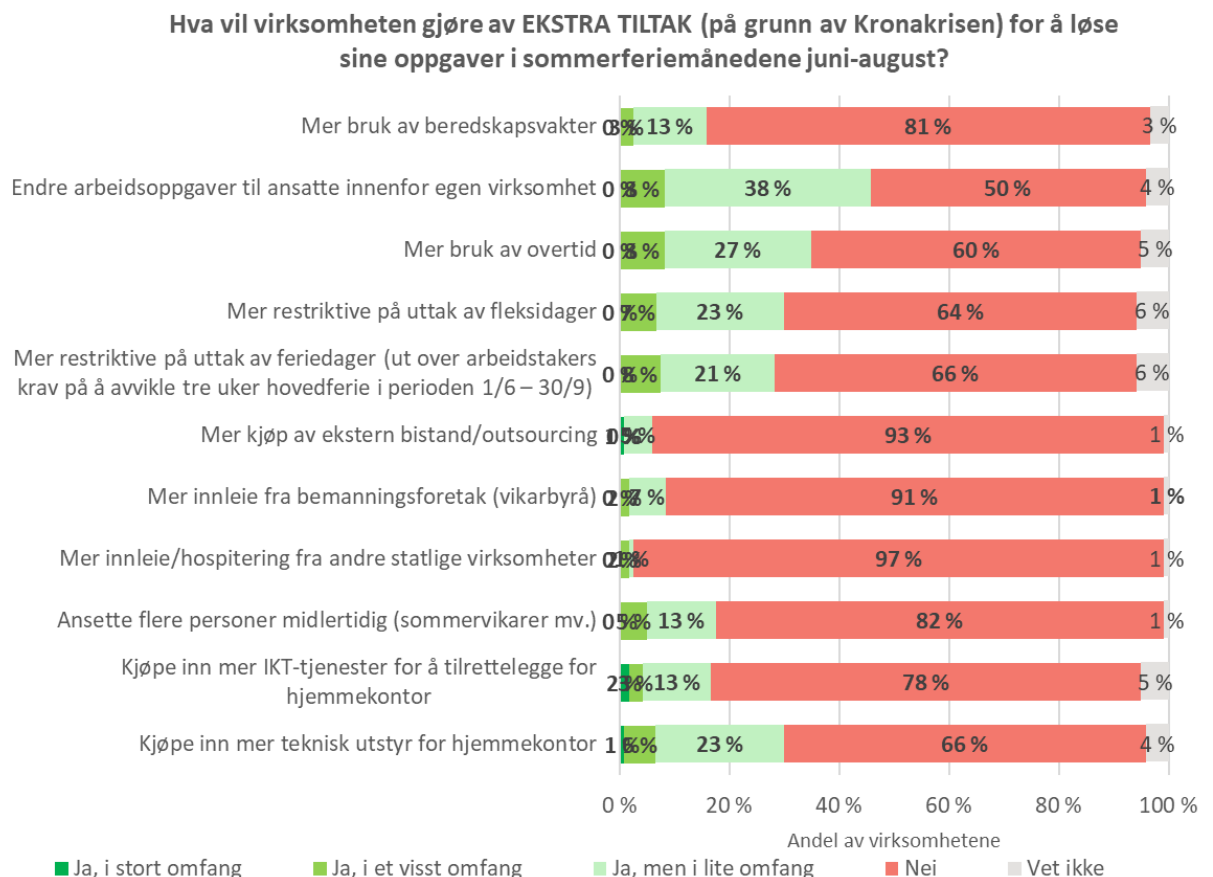
11.2.2 Vil endringen i arbeidskraftbehov variere mellom enheter i virksomheten?

10 svarer; Ja; Noen vil ha større, mens andre vil ha mindre behov

5 svarer; Nei; Arbeidskraftbehovet slår ganske likt ut mellom enheter

1 svarer; Vet ikke

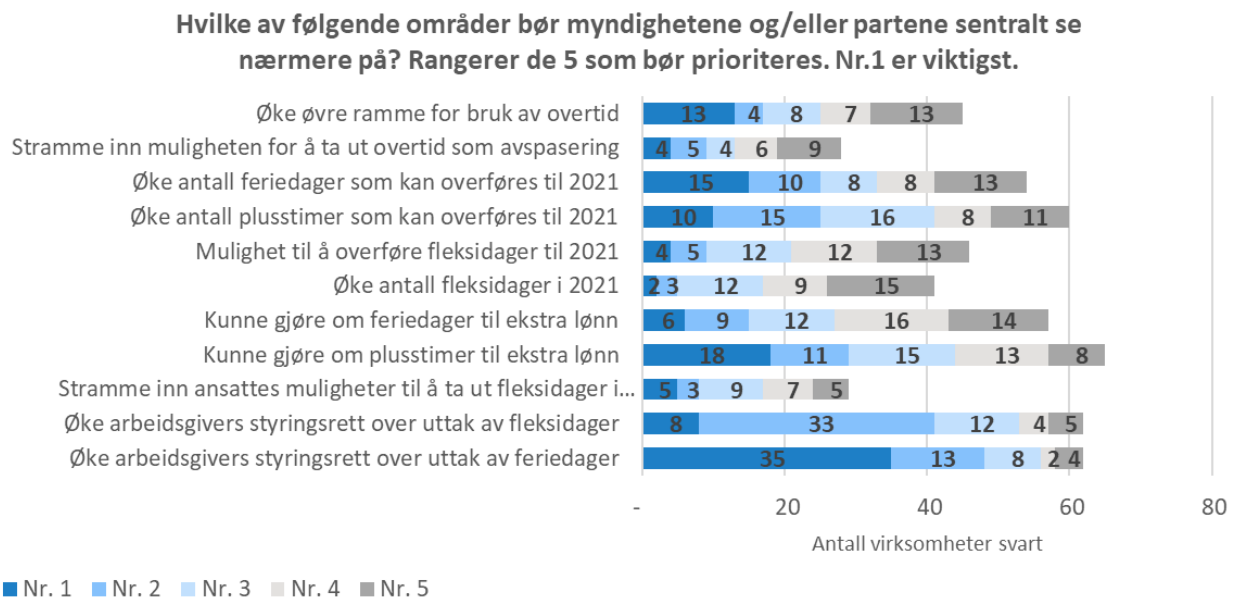
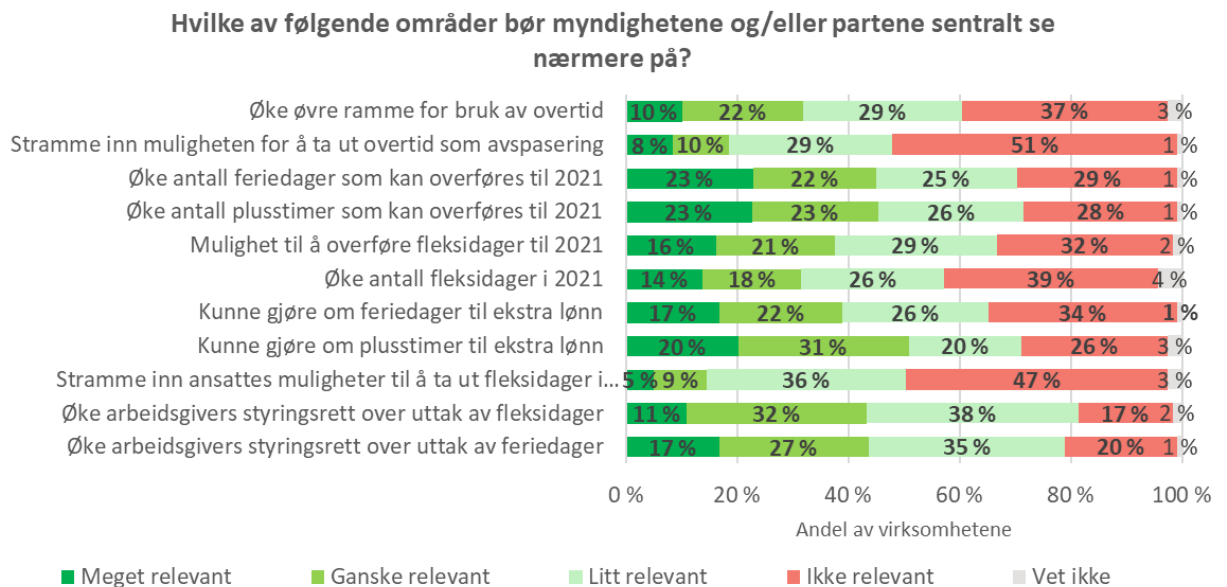
11.2.3 Hva vil virksomheten gjøre av EKSTRA TILTAK (på grunn av Kronakrisen) for å løse sine oppgaver i sommerferiemånedene juni-august?



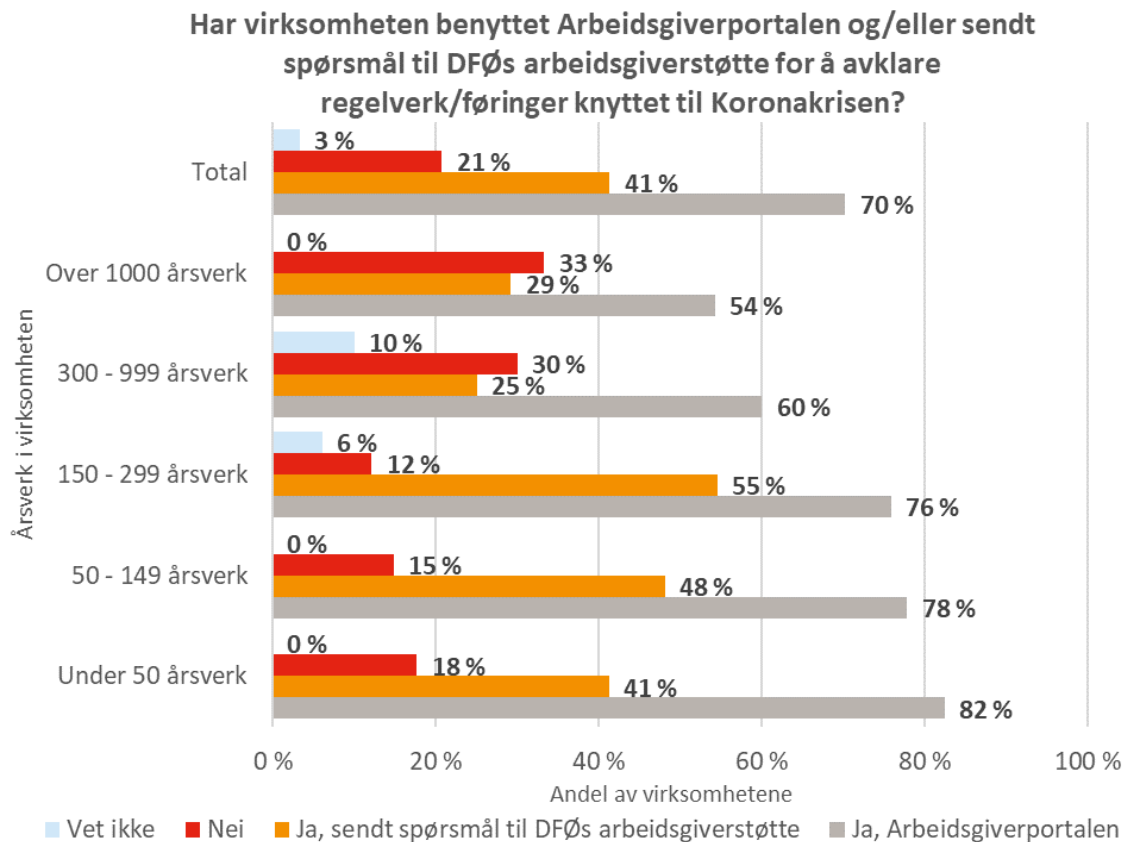
12 Mulige endringer i regulering

Det kan – på grunn av Kronakrisen - være aktuelt å se nærmere på føringer og praksis når det gjelder drift, bemanning og uttak av ferie, overtid og plusstimer. Både på kort sikt, og for resten av 2020. Noe reguleres i lover, noe av sentrale og/eller lokale parter, mens andre igjen er innfor arbeidsgivers styringsrett.

12.1 Hvilke av følgende områder bør myndighetene og/eller partene sentralt se nærmere på? Først krysser du av for hvor relevant de enkelte områdene er og etterpå velger du ut - og rangerer - de 5 som bør prioriteres. Nr.1 er viktigst.

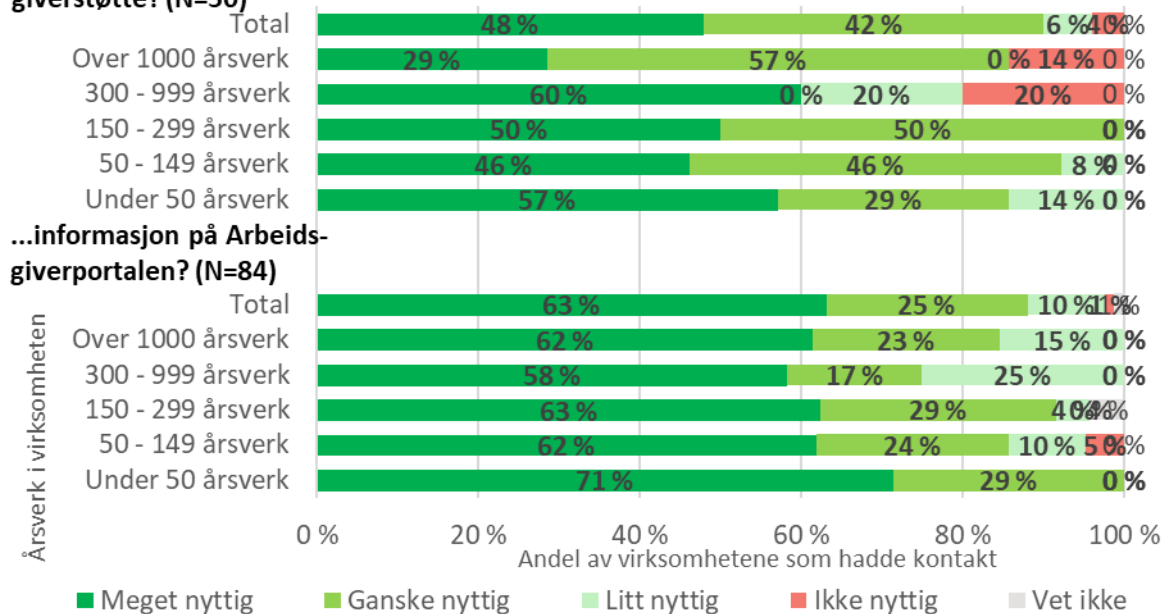


12.2 Har virksomheten benyttet Arbeidsgiverportalen og/eller sendt spørsmål til DFØs arbeidsgiverstøtte for å avklare regelverk/føringer knyttet til Koronakrisen?

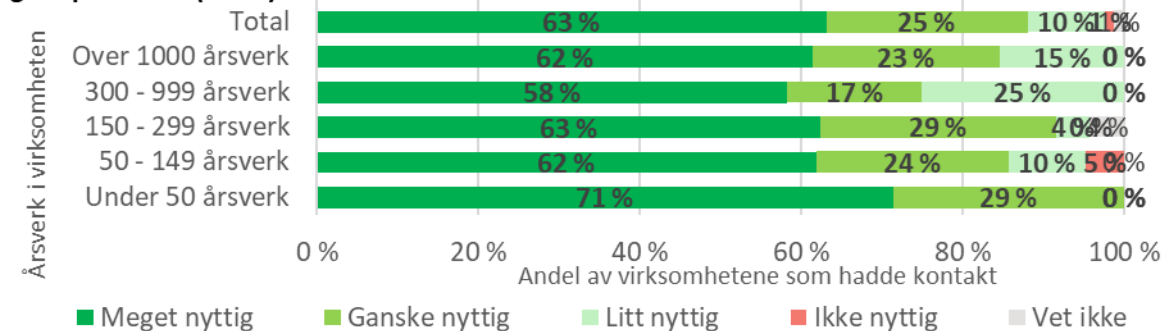


...svaret fra DFØs arbeidsgiverstøtte? (N=50)

Hvor nyttig var...



...informasjon på Arbeidsgiverportalen? (N=84)

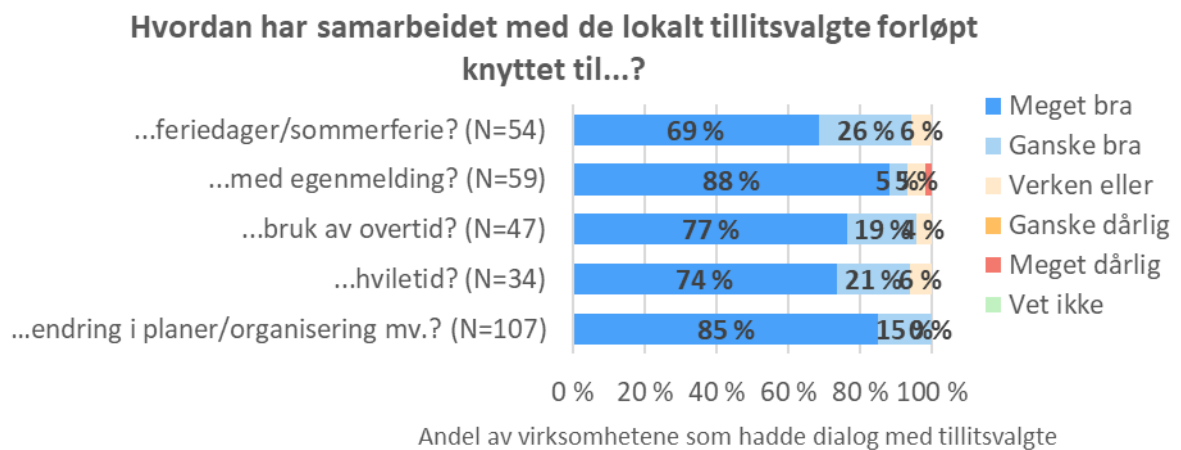


13 NOEN EKSTRA OPPSUMMERENDE TABELLER

13.1 Dialog med lokal tillitsvalgte



13.2 Samarbeidet med lokal tillitsvalgte



13.3 Koronakrisens betydning for de ansatte

