



# Arbeidsgiverbarometeret 2020:2

## 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 kun søkelys på organisatoriske og personalforvaltningsmessige konsekvenser av koronapandemien.

Barometeret, gjennomført i november, har fortsatt en del spørsmål om koronakrisen, men også andre spørsmål om situasjonen i de statlige virksomhetene. I tillegg til en nullpunktsmåling relatert til den nye arbeidsgiverstrategien, er det spørsmål knyttet til andre prioriterte oppgaver for departementet.

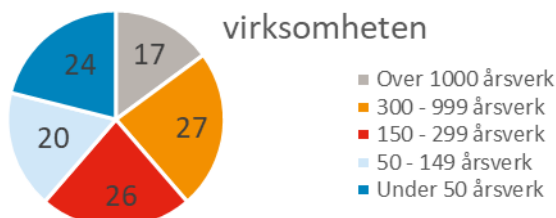
Undersøkelsen ble sendt ut den 3. november til 187 HR-ledere i staten. Det ble purret to ganger. Innen fristen 25. november svarte 114 ledere, som gir en svarprosent på 61.

## 2 Om virksomhetene

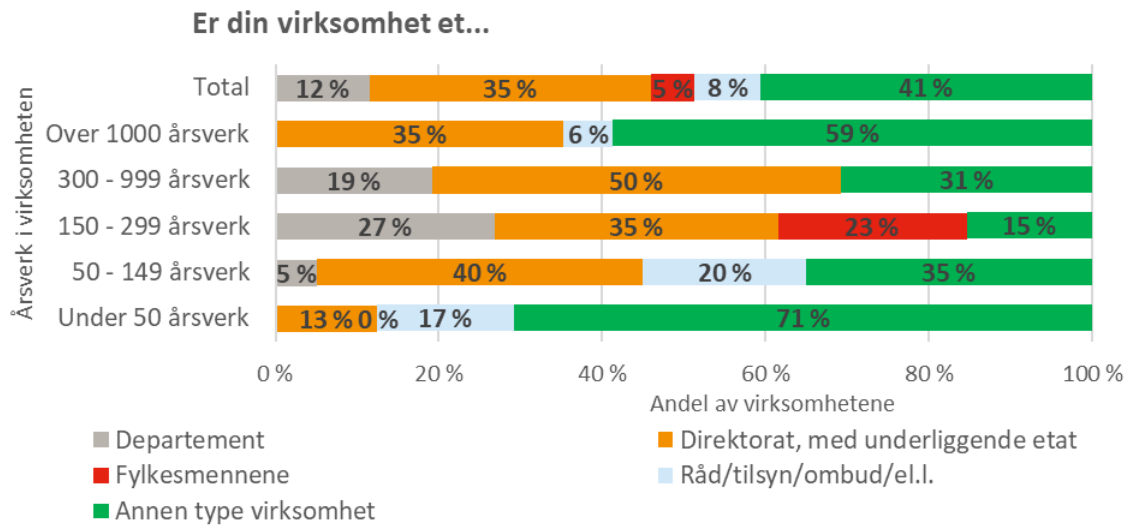
*Først noen spørsmål om virksomheten og din rolle.*

### 2.1 Antall årsverk totalt i virksomheten

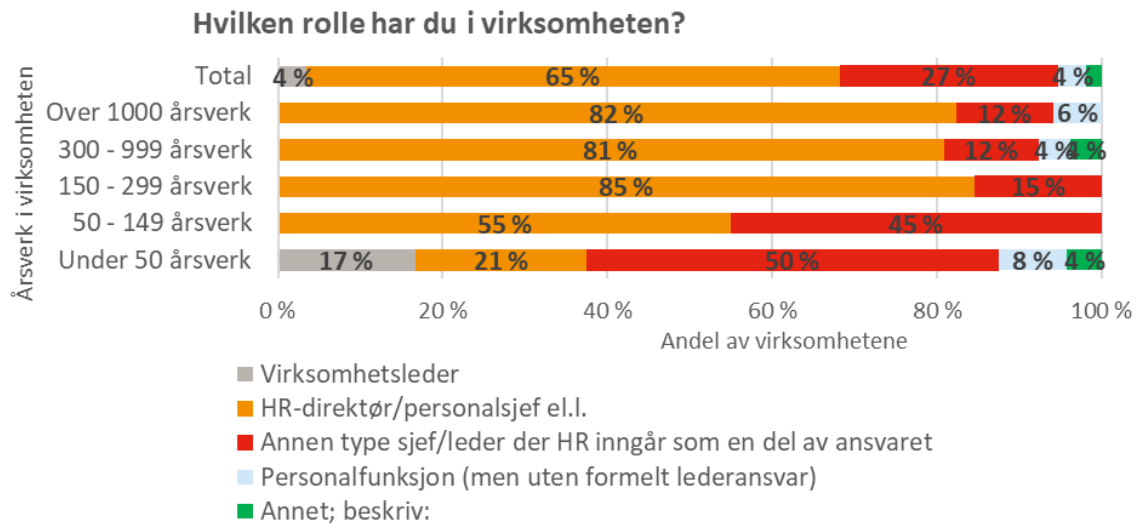
Antall svar fordelt etter antall årsverk totalt i virksomheten



## 2.2 Er din virksomhet et...

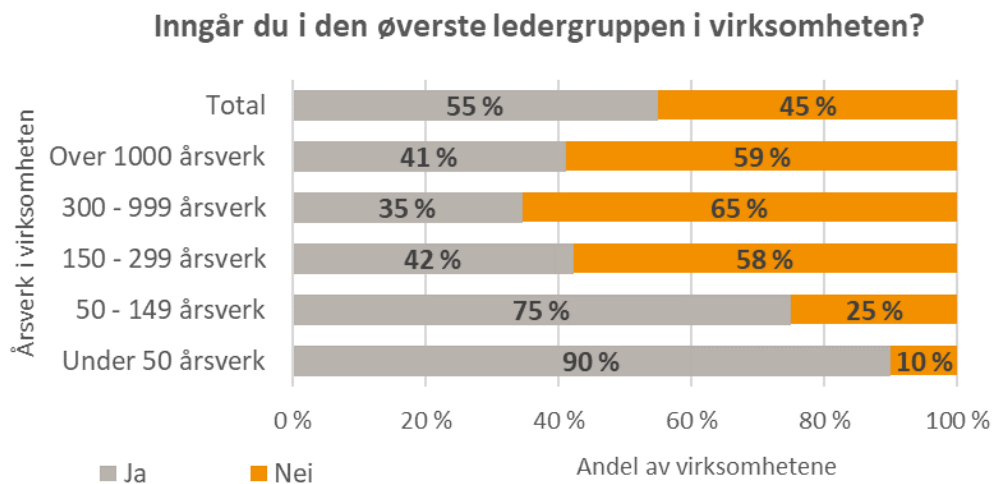


## 2.3 Hvilken rolle har du i virksomheten?

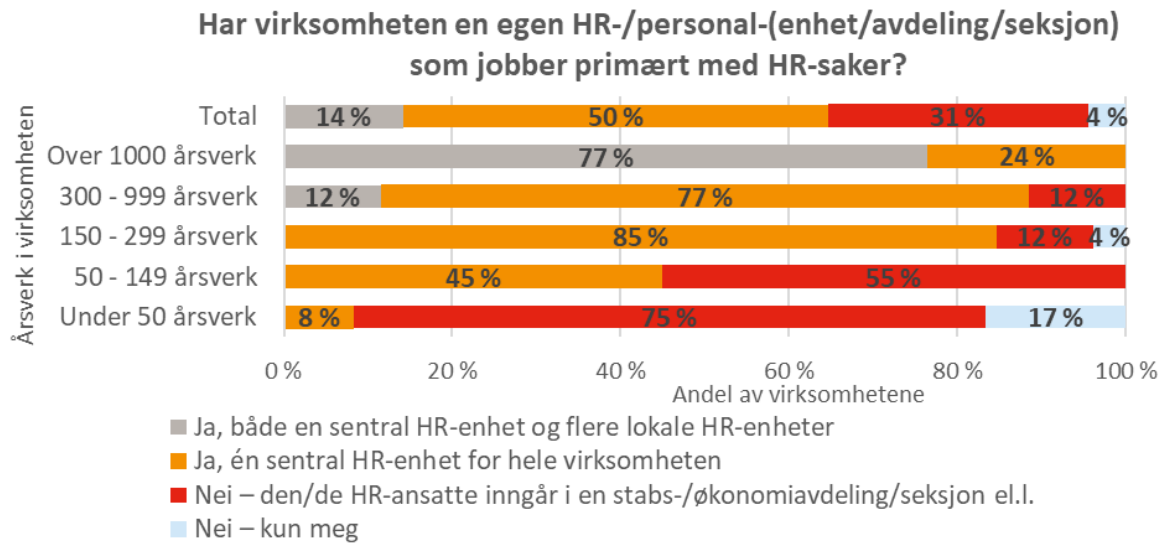


Hvis ikke virksomhetsleder

### 2.3.1 Inngår du i den øverste ledergruppen i virksomheten?



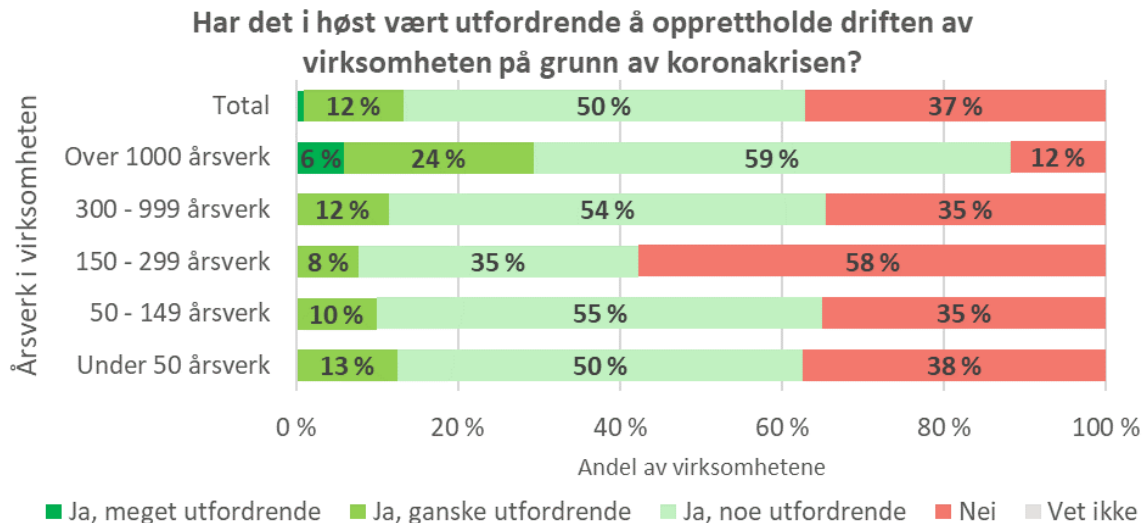
## 2.4 Har virksomheten en egen HR-/personal-(enhet/avdeling/seksjon) som jobber primært med HR-saker?



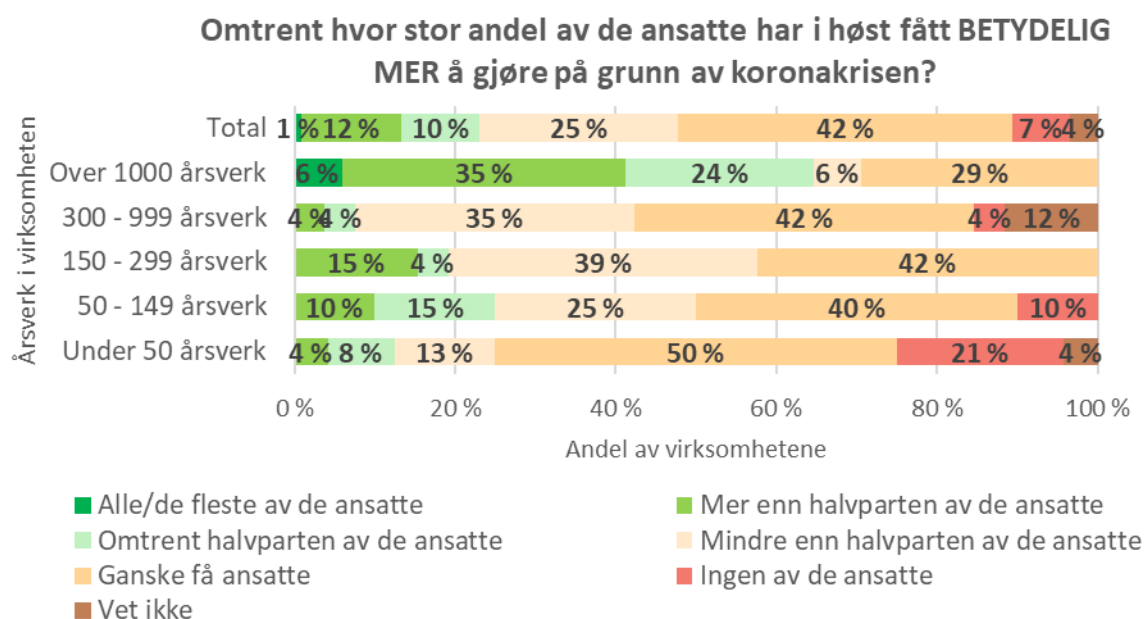
## 3 korona: Påvirker driften

*Nedenfor følger en del spørsmål knyttet til håndtering og erfaring med koronakrisen. Noen av spørsmålene er en oppfølging av undersøkelsen fra i vinter, mens andre er nye.*

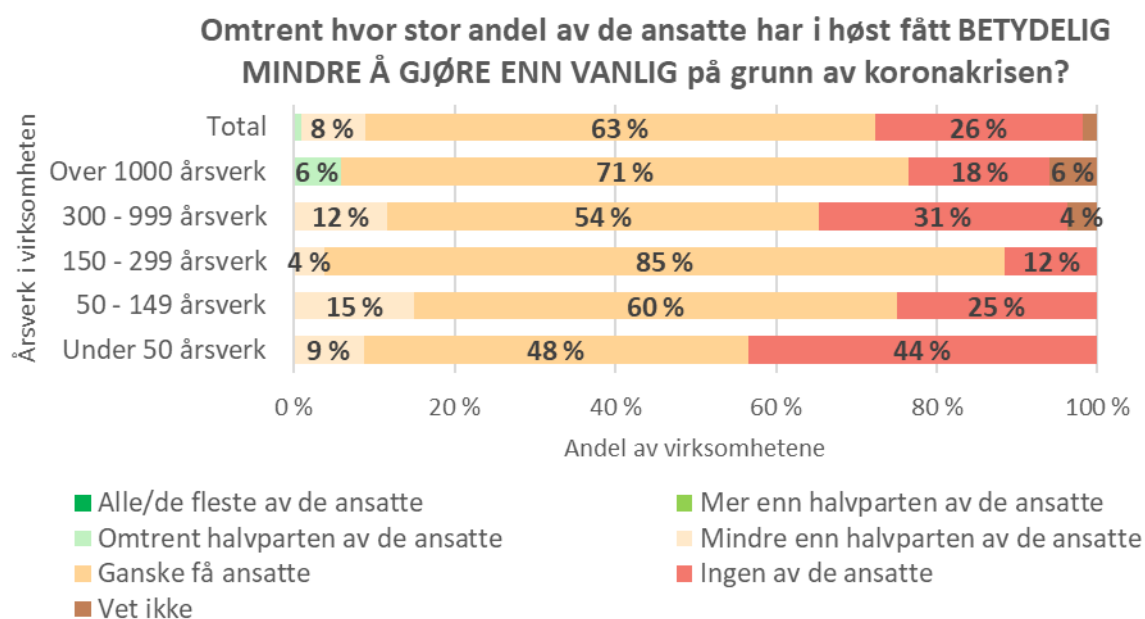
### 3.1 Har det i høst vært utfordrende å opprettholde driften av virksomheten på grunn av koronakrisen?



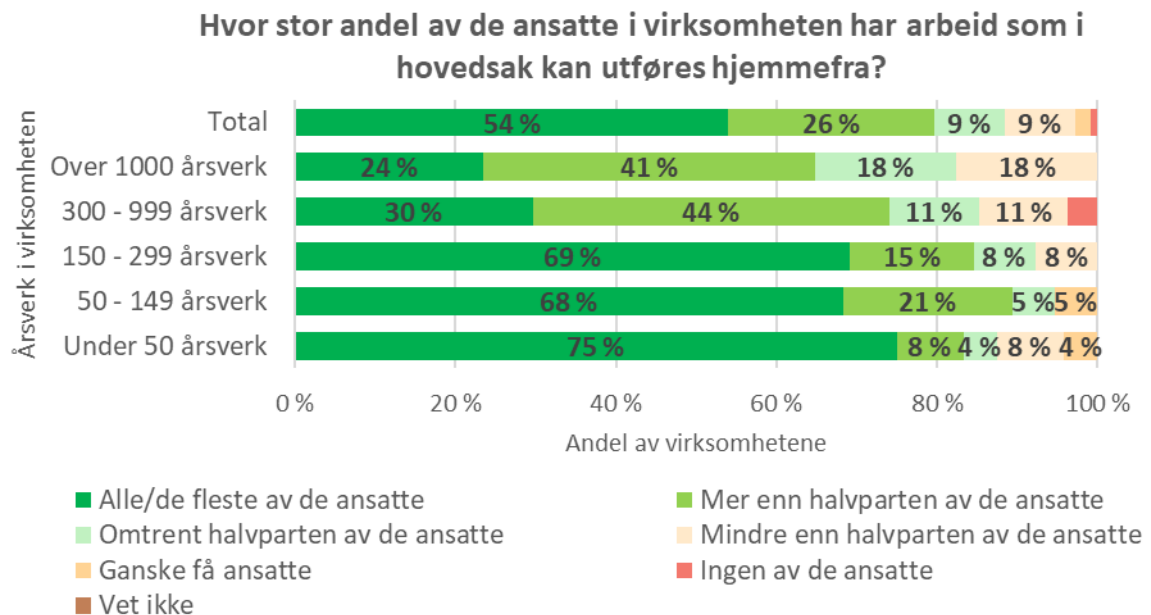
### 3.2 Omtrent hvor stor andel av de ansatte har i høst fått BETYDELIG MER å gjøre på grunn av koronakrisen?



### 3.3 Omtrent hvor stor andel av de ansatte har i høst fått BETYDELIG MINDRE Å GJØRE ENN VANLIG på grunn av koronakrisen?

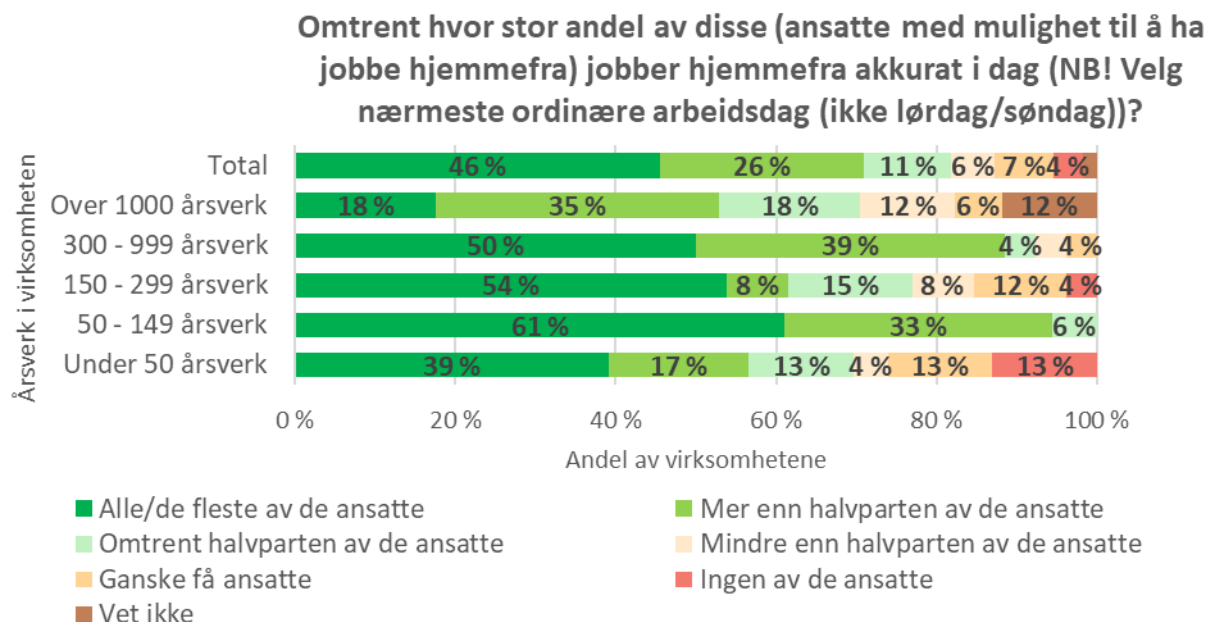


### 3.4 Hvor stor andel av de ansatte i virksomheten har arbeid som i hovedsak kan utføres hjemmefra?

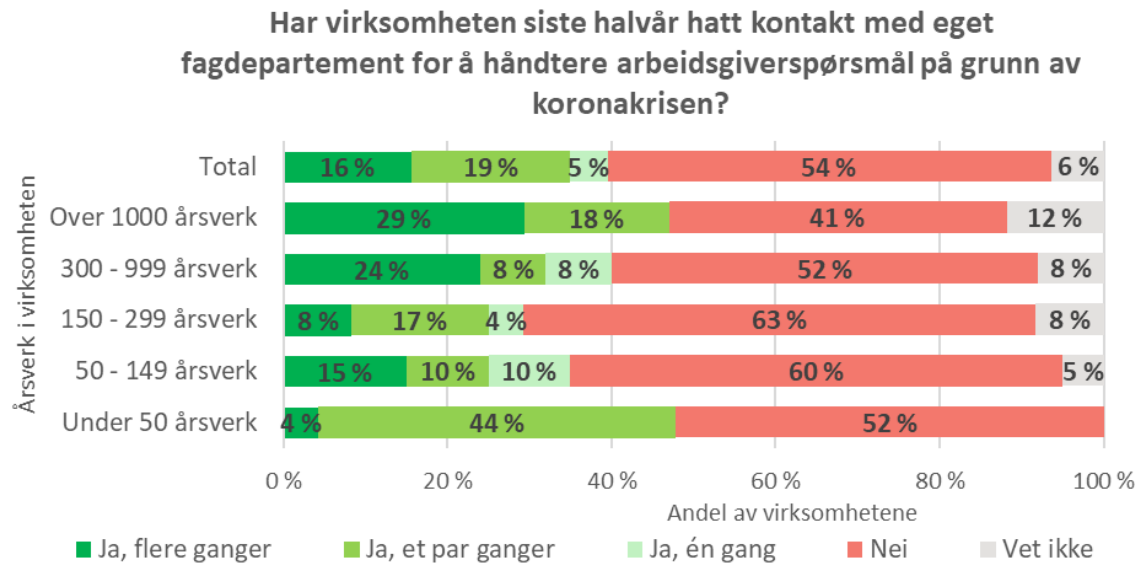


#### Hvis kan jobbe hjemmefra

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



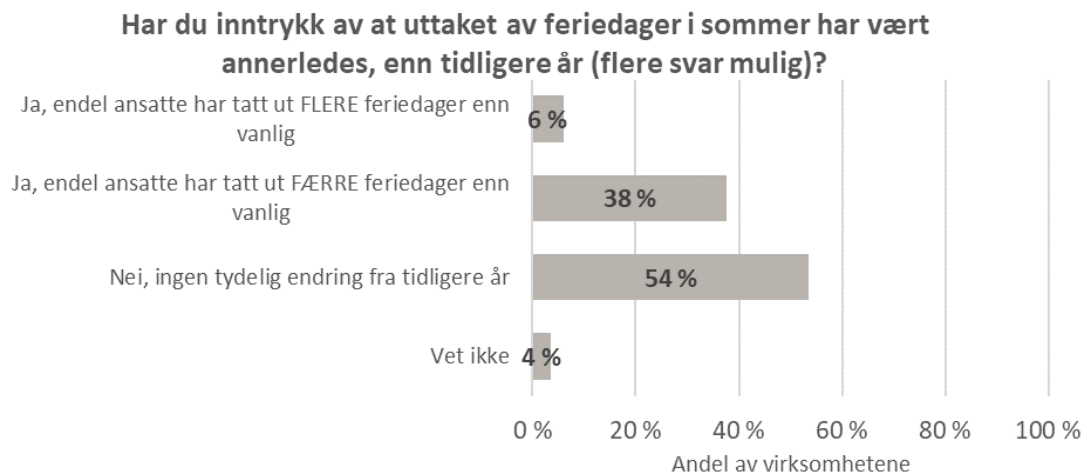
### 3.5 Har virksomheten siste halvår hatt kontakt med eget fagdepartement for å håndtere arbeidsgiverspørsmål på grunn av koronakrisen?



## 4 korona: Ferieavvikling

*Og så ett spørsmål om ferieavvikling.*

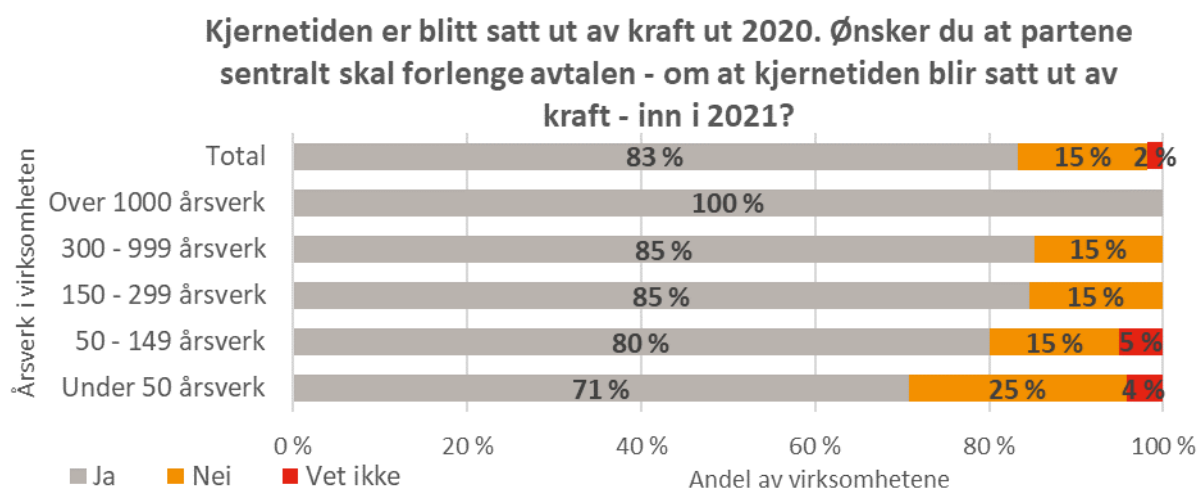
### 4.1 Har du inntrykk av at uttaket av feriedager i sommer har vært annerledes, enn tidligere år (flere svar mulig)?



## 5 korona: Arbeidstid

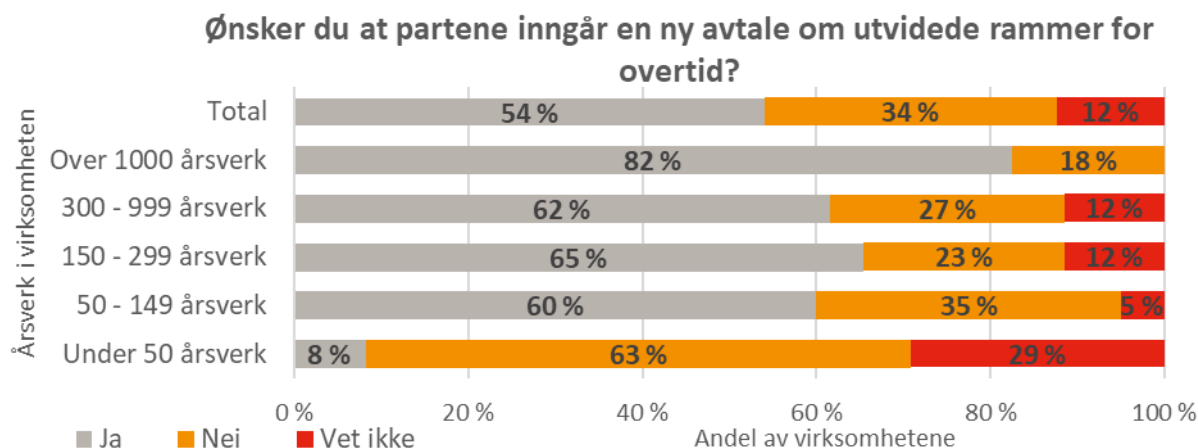
*Videre følger spørsmål om arbeidstid*

### 5.1 Kjernetiden er blitt satt ut av kraft ut 2020. Ønsker du at partene sentralt skal forlenge avtalen - om at kjernetiden blir satt ut av kraft - inn i 2021?



*De sentrale partene inngikk i mars en avtale om utvidede rammer for overtid. Med noen endringer løp denne avtalen frem til 31. mai. Partene lokalt må nå søke om utvidede rammer for overtid dersom virksomheten har behov, etter vanlig prosedyre.*

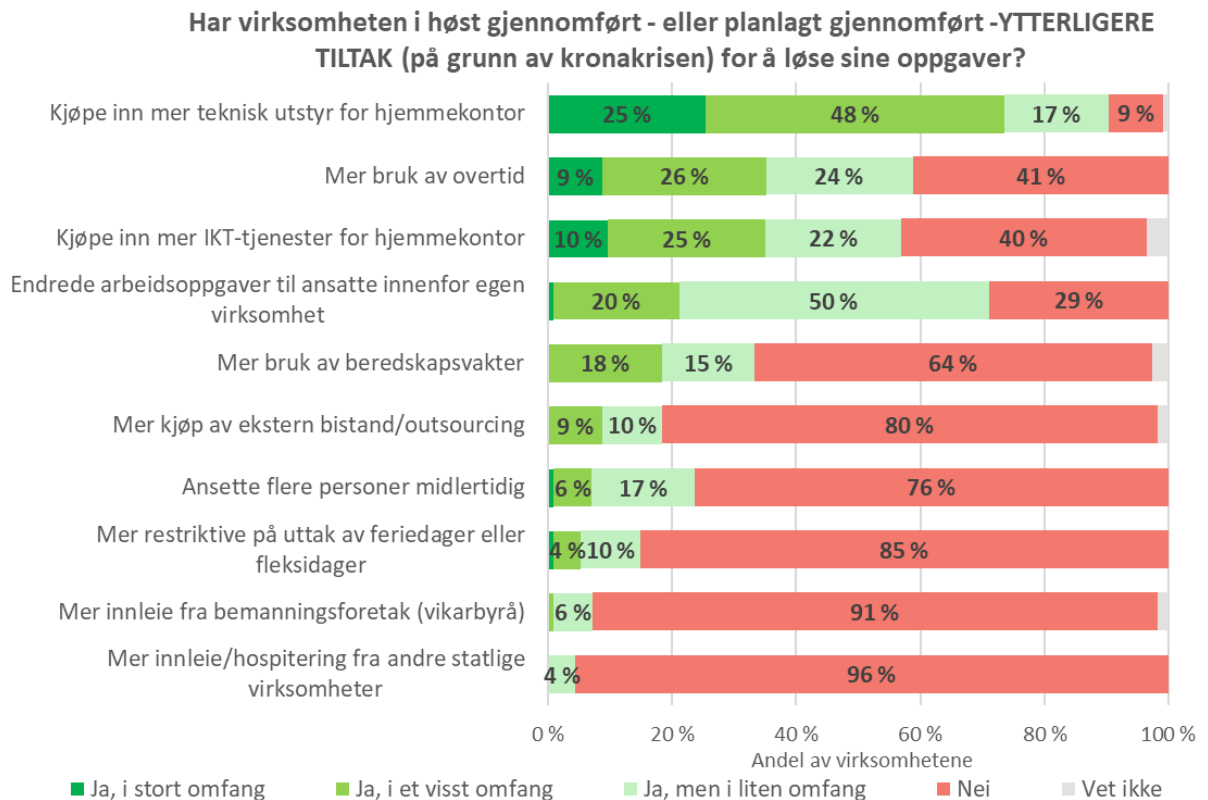
### 5.2 Ønsker du at partene inngår en slik sentral avtale igjen?



## 6 korona: Endringer på grunn av koronakrisen

*I det følgende ønsker vi å kartlegge eventuelle konsekvenser av koronakrisen på virksomheten og personellsituasjonen.*

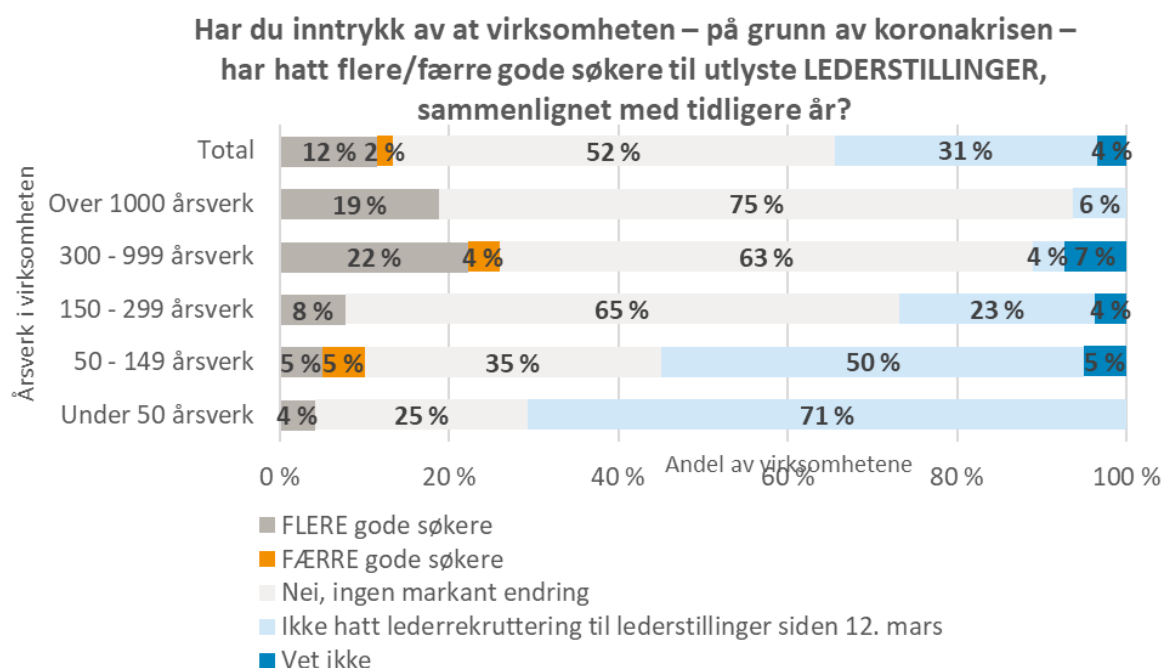
### 6.1 Har virksomheten i høst gjennomført - eller planlagt gjennomført - YTTERLIGERE TILTAK (på grunn av kronakrisen) for å løse sine oppgaver?



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



### 6.3 Har du inntrykk av at virksomheten – på grunn av koronakrisen – har hatt flere/færre gode søkere til utlyste *lederstillinger*, sammenlignet med tidligere år?

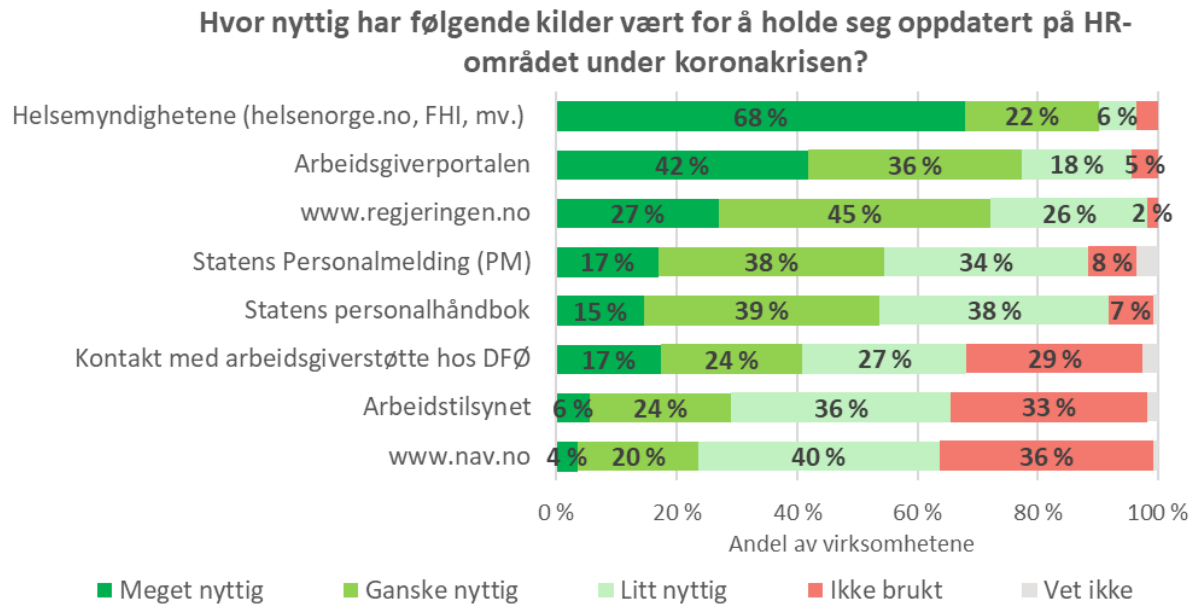


### 6.4 Har du inntrykk av at virksomheten – på grunn av koronakrisen – har hatt flere/færre gode søkere til utlyste stillinger (se bort fra *lederstillinger*), sammenlignet med tidligere år?

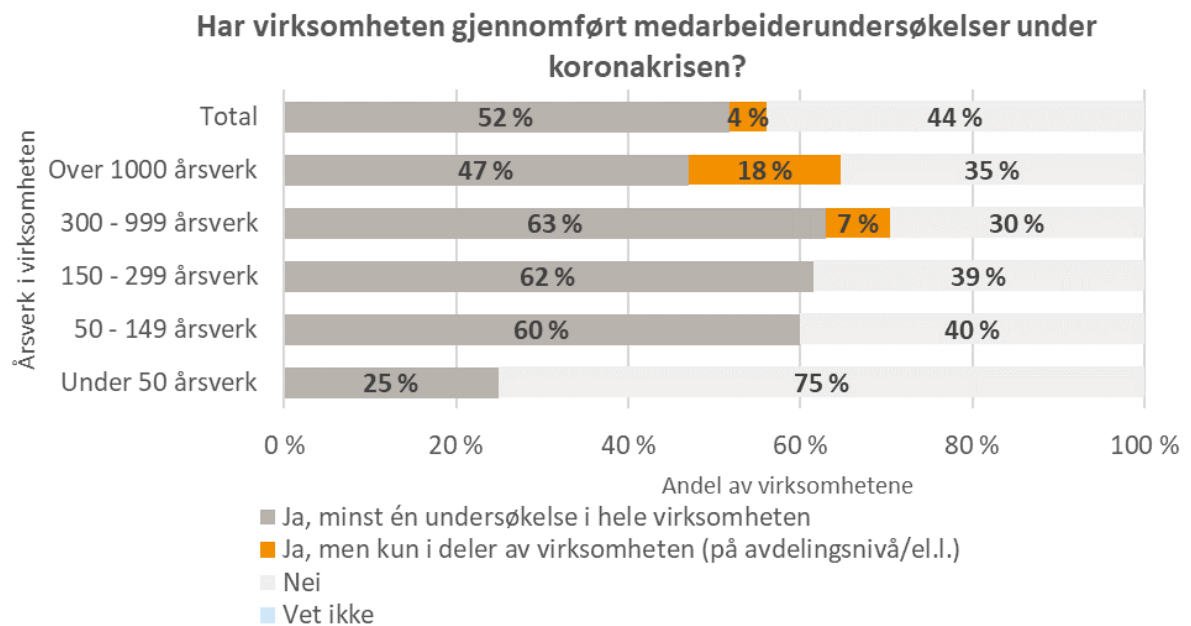


## 7 korona: Informasjon om HR

### 7.1 Hvor nyttig har følgende kilder vært for å holde seg oppdatert på HR-området under koronakrisen?

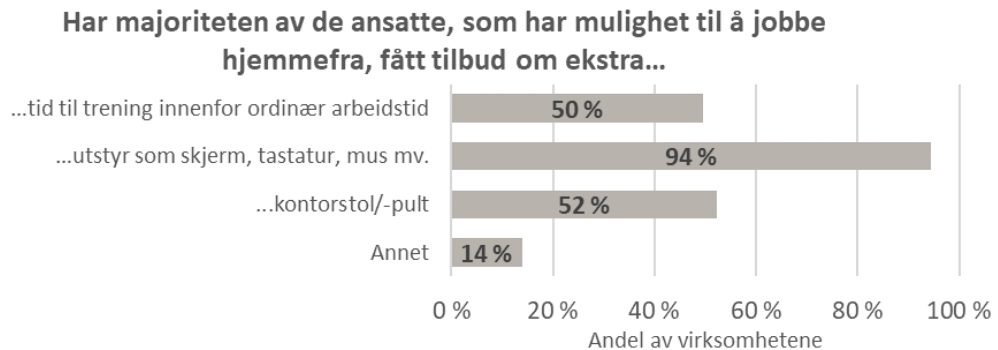


### 7.2 Har virksomheten gjennomført medarbeiderundersøkelser under koronakrisen?

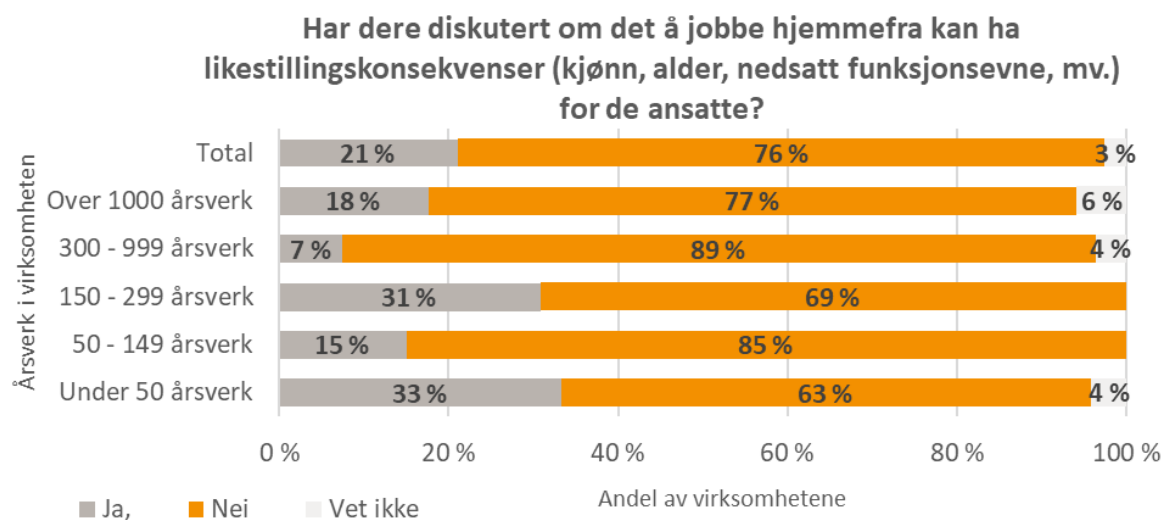


*Så noen spørsmål om hvordan virksomheten har tilrettelagt for at ansatte kan jobbe hjemmefra.*

### 7.3 Har majoriteten av de ansatte, som har mulighet til å jobbe hjemmefra, fått tilbud om ekstra...



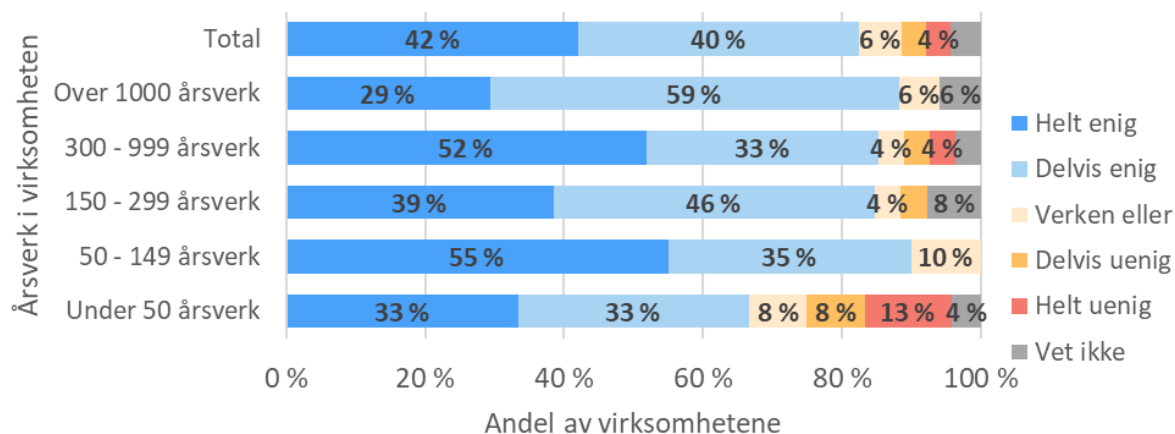
### 7.4 Har dere diskutert om det å jobbe hjemmefra kan ha likestillingskonsekvenser (kjønn, alder, nedsatt funksjonsevne, mv.) for de ansatte?



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

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

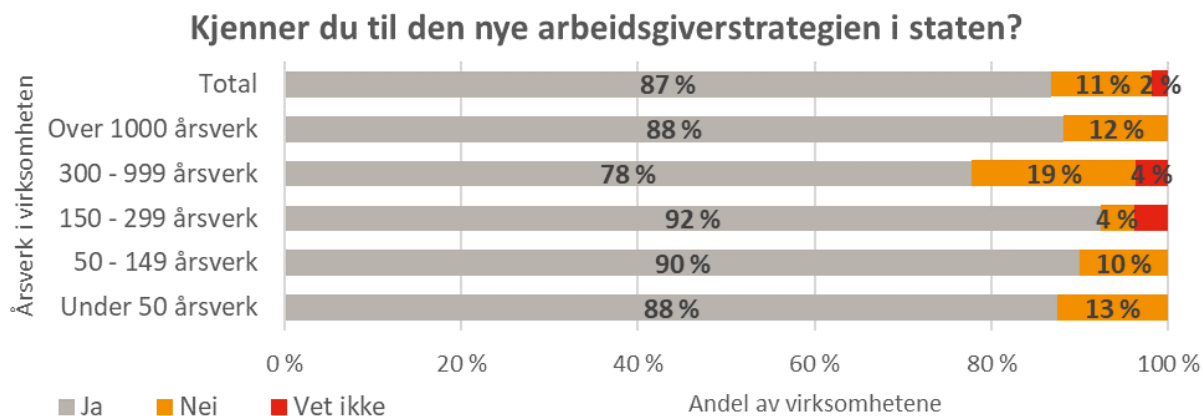
Vi ønsker å gi medarbeiderne mer fleksibilitet med hensyn til å jobbe hjemmefra, etter at pandemien er over (sammenlignet med før pandemien)?



## 8 Ny arbeidsgiverstrategi 2020-2023

I juni 2020 ble statens nye arbeidsgiverstrategi lansert, som gjelder for perioden 2020-2023.

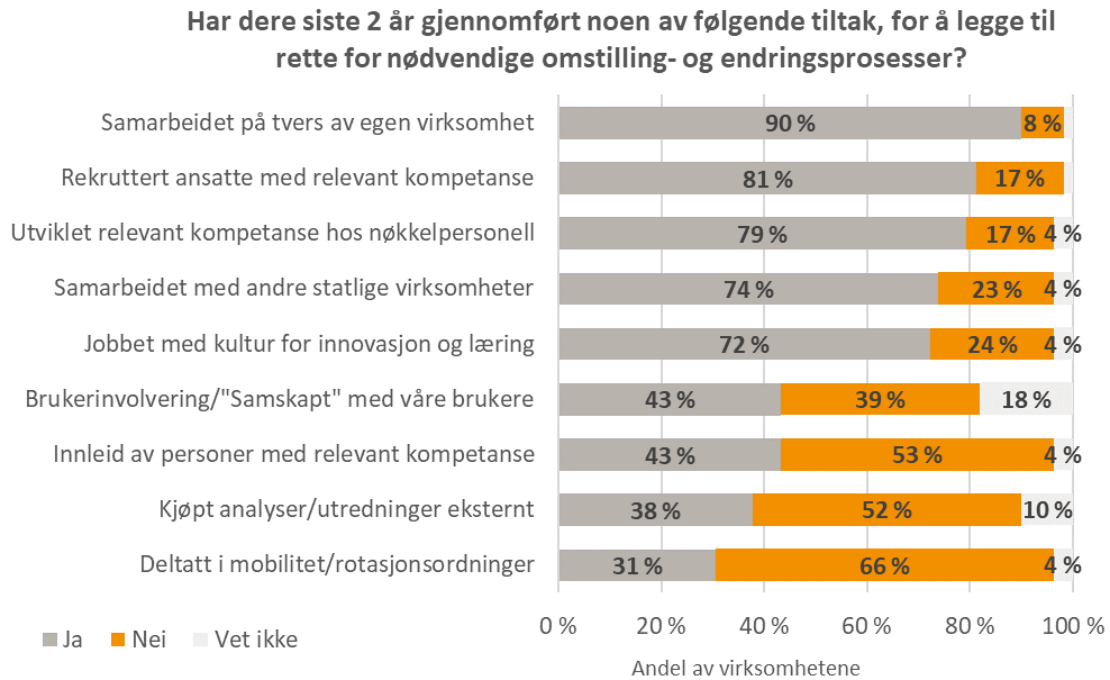
### 8.1 Kjenner du til den nye arbeidsgiverstrategien i staten?



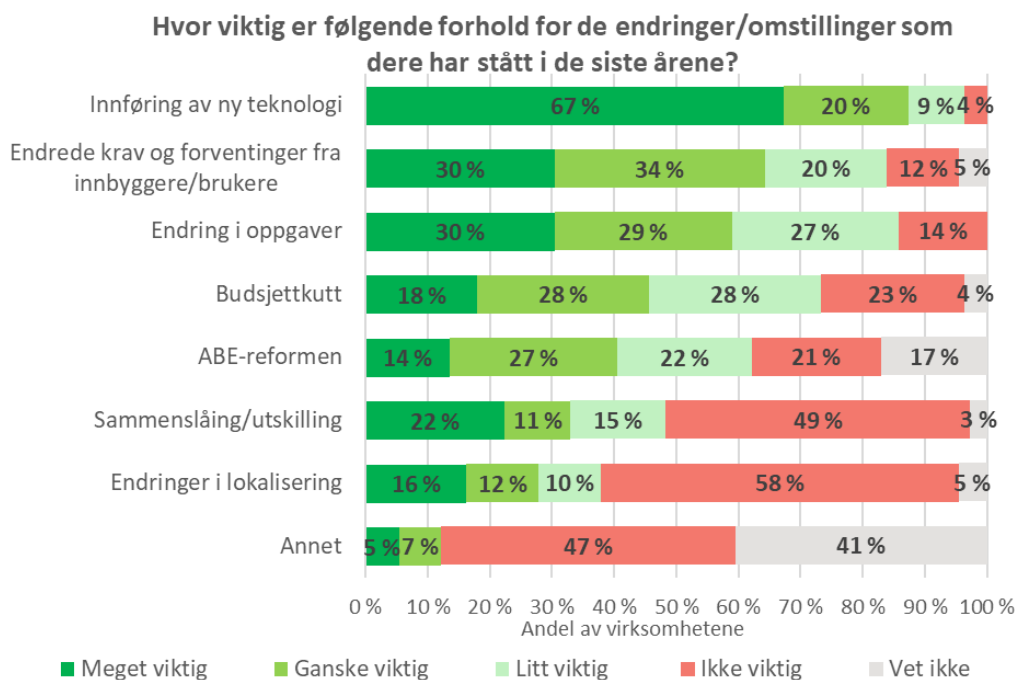
## 9 Arbeidsgiverstrategien - Omstilling og endring

*I den nye arbeidsgiverstrategien er det satt tre strategiske mål. I barometeret ønsker vi å følge utviklingen under strategiperioden. Denne undersøkelsen blir dermed vår nullpunktmåling. Nedenfor følger noen spørsmål knyttet til mål nr 1: **Endring og omstilling**.*

### 9.1 Har dere siste 2 år gjennomført noen av følgende tiltak, for å legge til rette for nødvendige omstilling- og endringsprosesser?

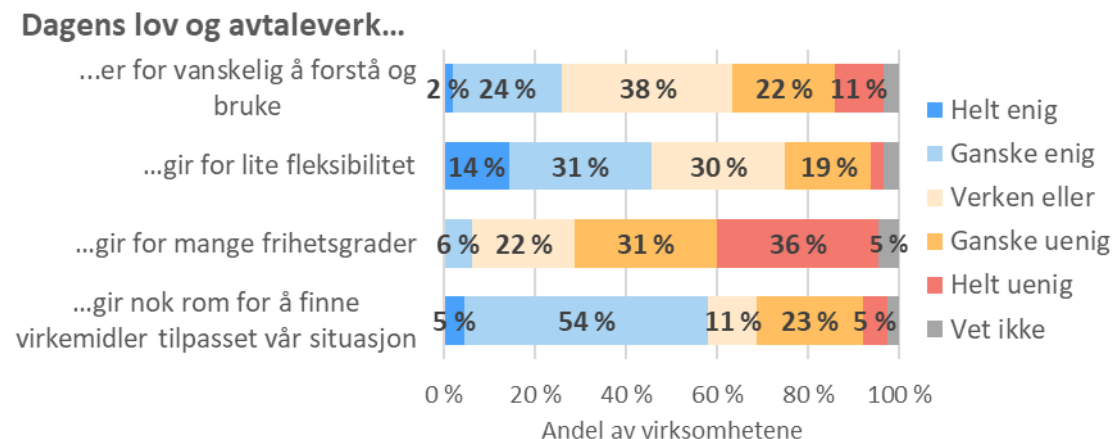


### 9.2 Hvor viktig er følgende forhold for de endringer/omstillinger som dere har stått i de siste årene?

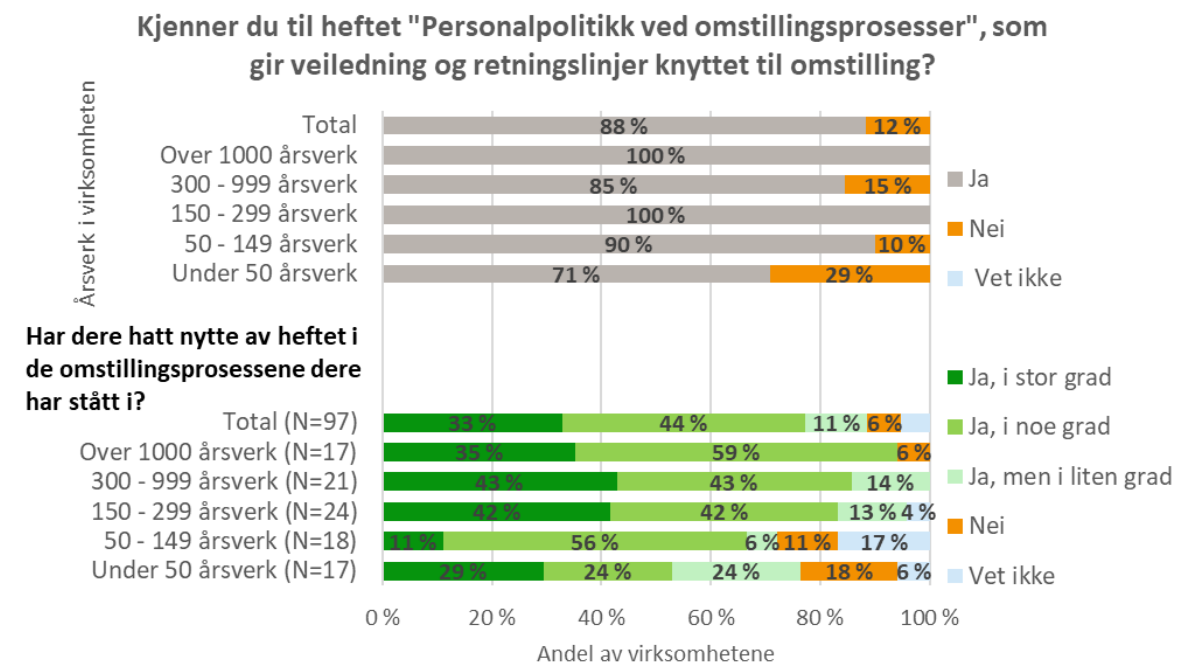


*Ta utgangspunkt i omstillinger/endringer siste to årene, som også ga utfordringer innenfor HR-området. F.eks. på grunn av omplussing, oppsigelse, arbeidsmiljøet, el.l.. Tenk tilbake på erfaringene.*

### 9.3 Hvor enig/uenig er du i følgende påstander når det gjelder dagens lov og avtaleverk knyttet til endring/omstilling?

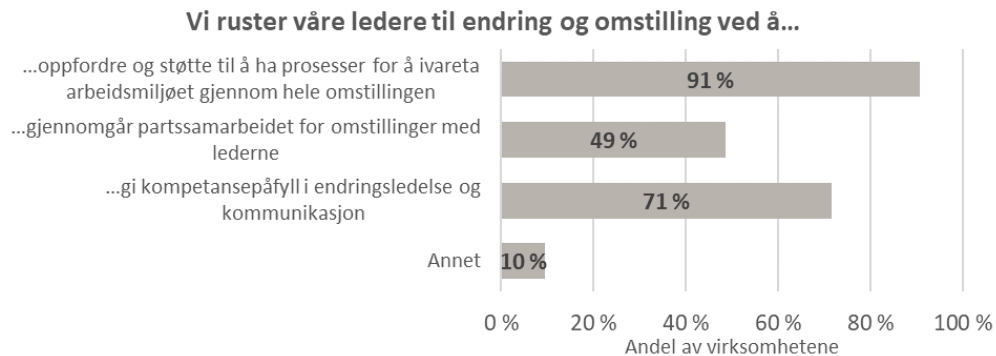


### 9.4 Kjenner du til heftet "Personalpolitikk ved omstillingsprosesser", som gir veiledning og retningslinjer knyttet til omstilling?



*Ta stilling til følgende utsagn:*

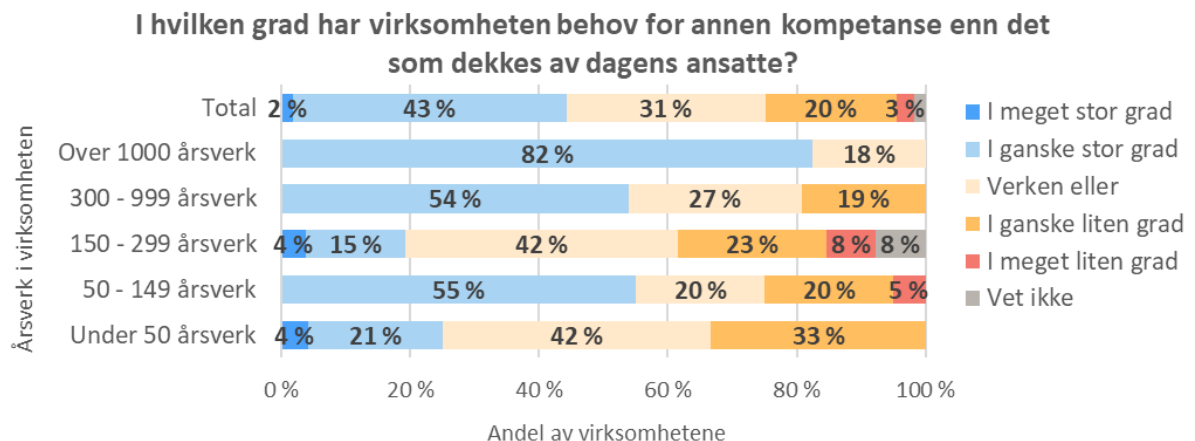
## 9.5 Vi ruster våre ledere til endring og omstilling ved å...? (Flere svar mulig)



## 10 Arbeidsgiverstrategien - Kompetanse

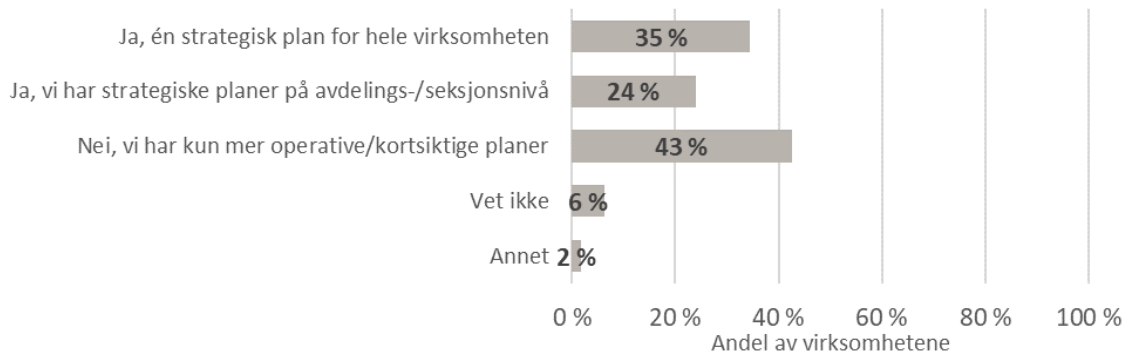
*I den nye arbeidsgiverstrategien er **Kompetanse** mål nr. 2. Nedenfor følger våre spørsmål knyttet til å kartlegge fremtidens kompetansebehov.*

### 10.1 I hvilken grad har virksomheten behov for annen kompetanse enn det som dekkes av dagens ansatte?



## 10.2 Har virksomheten én eller flere STRATEGISKE KOMPETANSEPLANER som synliggjør hvilke kompetanser som er nødvendige for å sikre at virksomheten oppfyller sine samfunnsoppdrag? (Flere svar mulig)

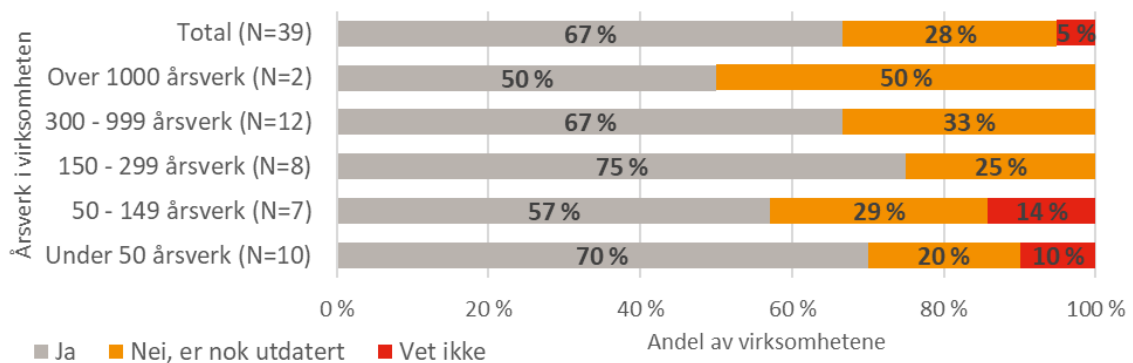
Har virksomheten én eller flere STRATEGISKE KOMPETANSEPLANER som synliggjør hvilke kompetanser som er nødvendige for å sikre at virksomheten oppfyller sine samfunnsoppdrag?



Hvis Ja, én plan for hele virksomheten

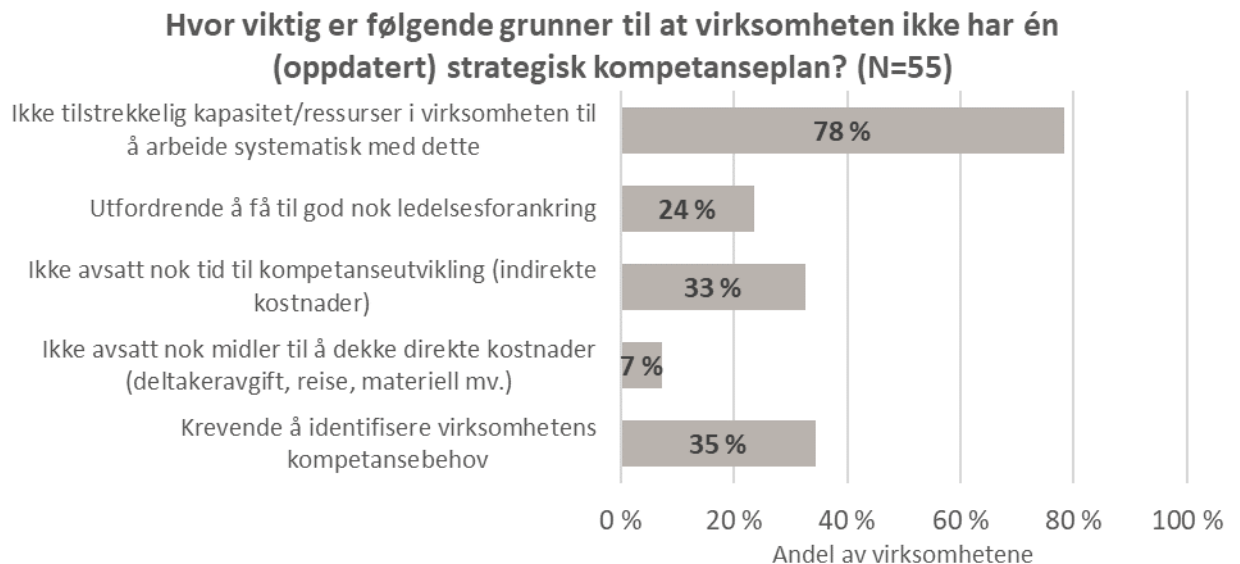
### 10.2.1 Du svarte at dere har én strategisk kompetanseplan for hele virksomheten. Er den oppdatert?

Du svarte at dere har én strategisk kompetanseplan for hele virksomheten. Er den oppdatert?

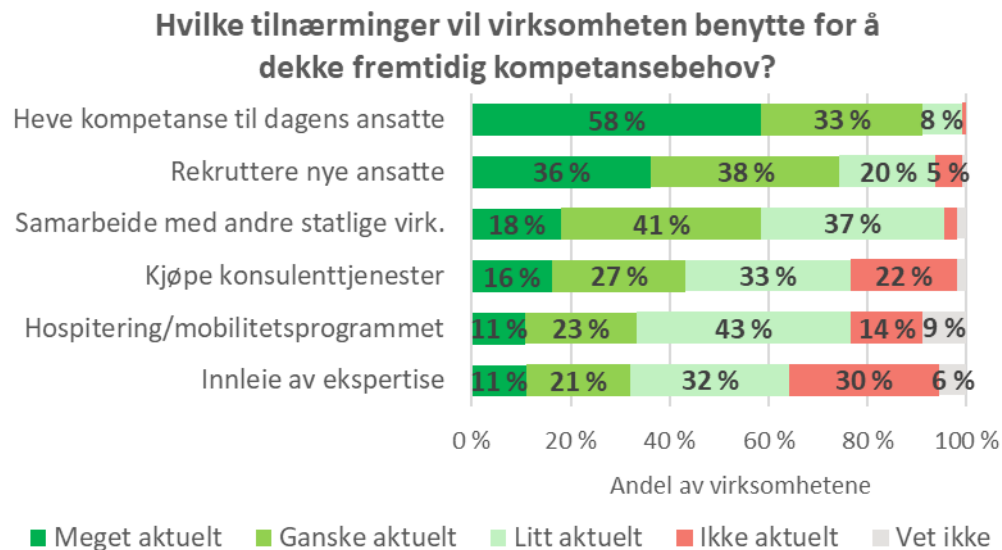


Hvis ikke én "Strategisk kompetanseplan for hele virksomheten" eller "Nei, er nok utdatert"

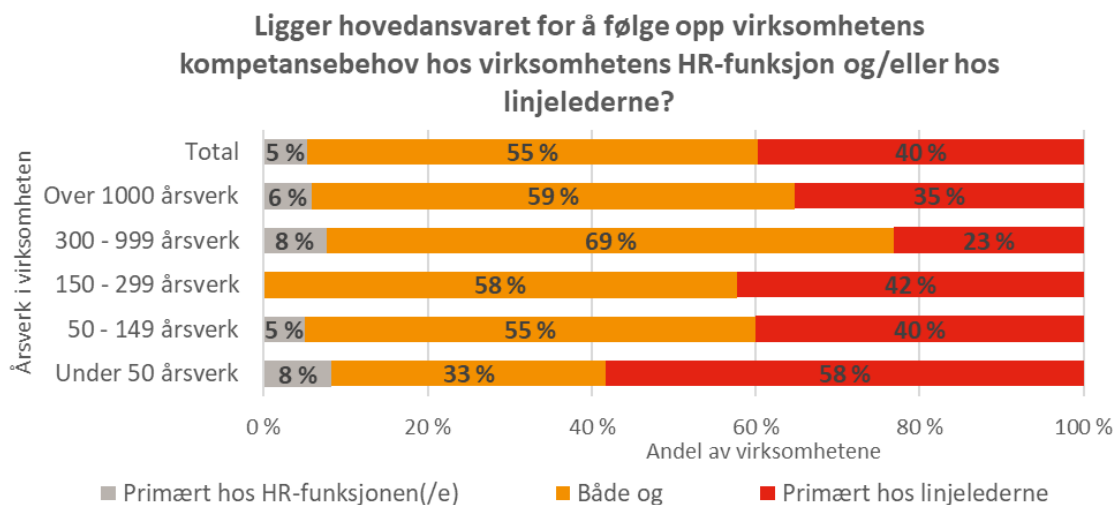
### 10.2.2 Hvor viktig er følgende grunner til at virksomheten ikke har én (oppdatert) strategisk kompetanseplan? Mulig å sette flere kryss.



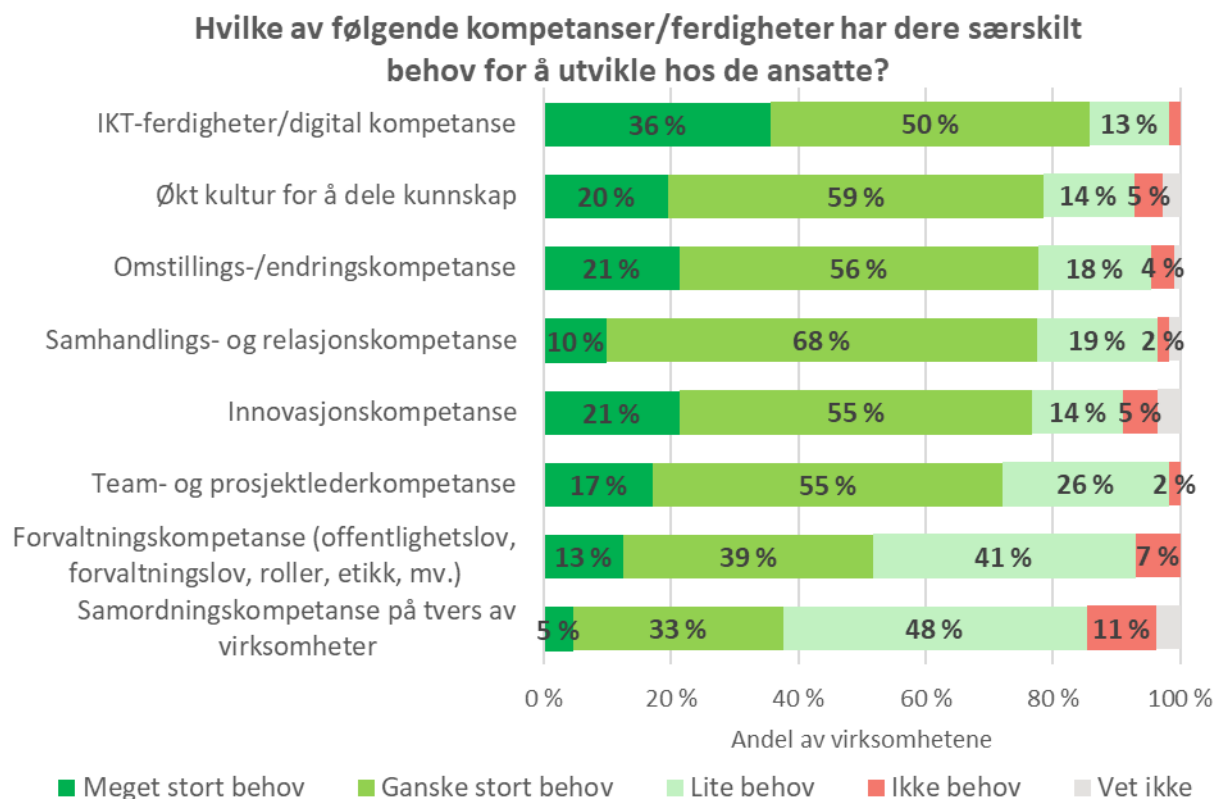
### 10.3 Hvilke tilnærminger vil virksomheten benytte for å dekke fremtidig kompetansebehov?



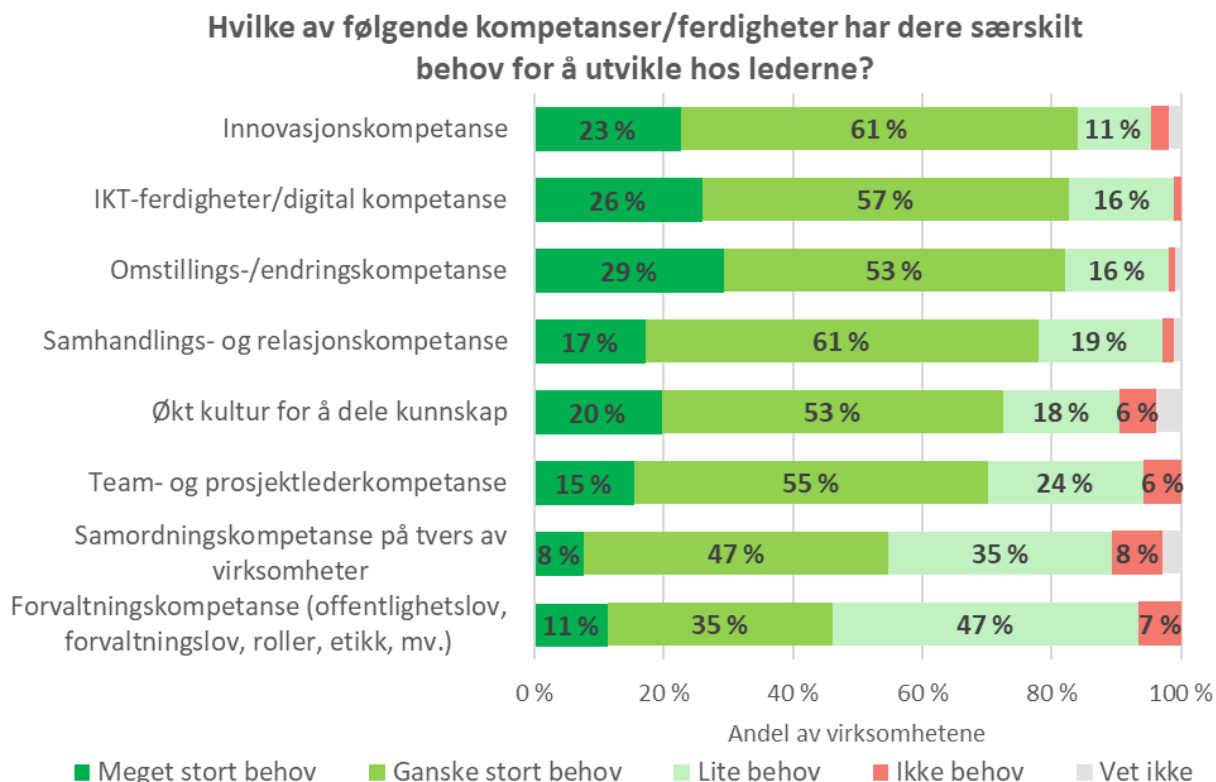
#### 10.4 Ligger hovedansvaret for å følge opp virksomhetens kompetansebehov hos virksomhetens HR-funksjon og/eller hos linjelederne?



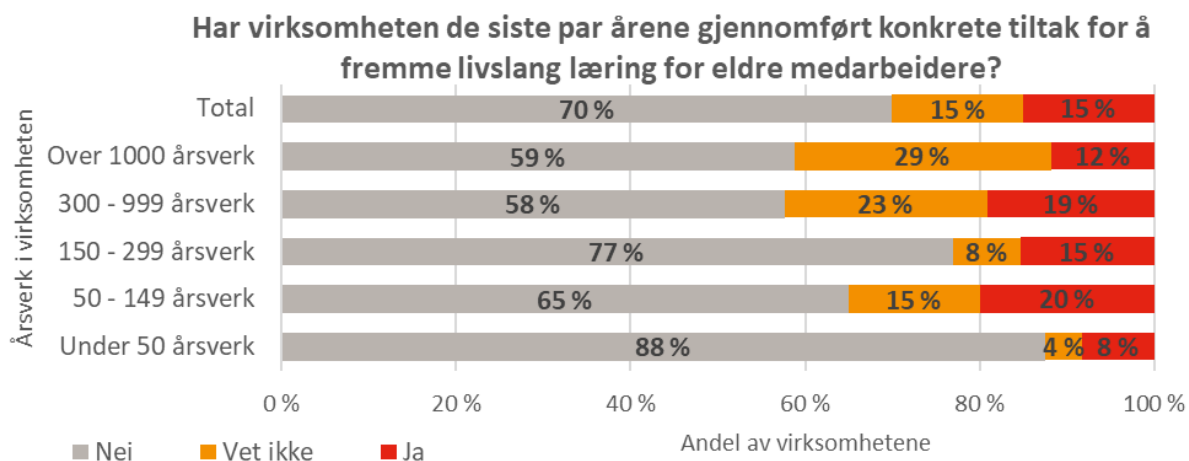
#### 10.5 Hvilke av følgende kompetanser/ferdigheter har dere særskilt behov for å utvikle hos de ansatte?



## 10.6 Hvilke av følgende kompetanser/ferdigheter har dere særskilte behov for å utvikle hos lederne?



## 10.7 Har virksomheten de siste par årene gjennomført konkrete tiltak for å fremme livslang læring for eldre medarbeidere?

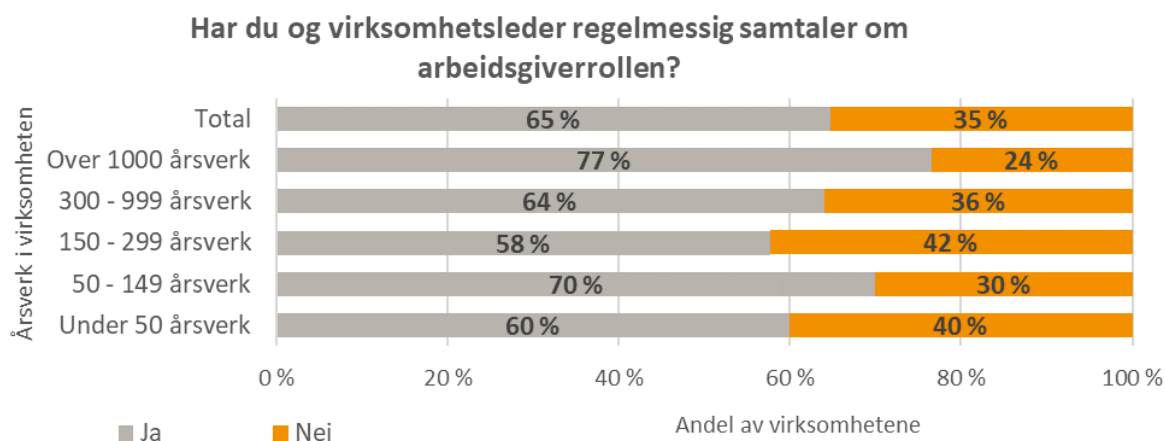


## 11 Arbeidsgiverstrategien - Arbeidsgiverrolle:

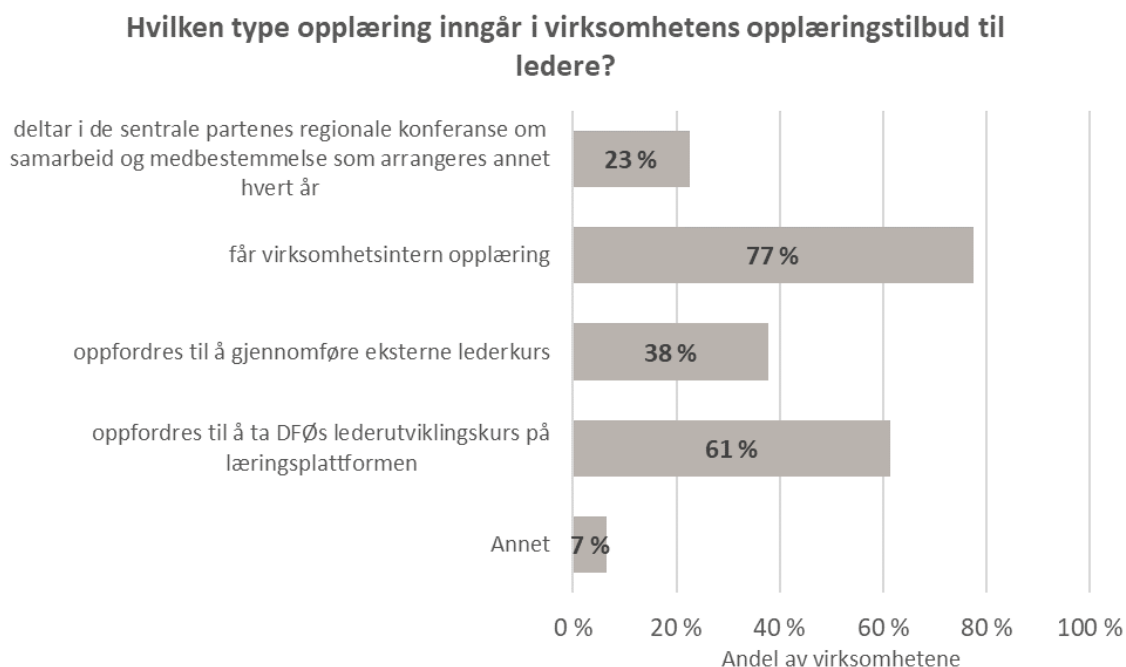
*Det tredje målet i arbeidsgiverstrategien er Tydeligere arbeidsgivere. Målet omhandler bl.a. arbeidsgivers handlingsrom og styringsrett, partsrelasjoner/medvirkningsbestemmelser i avtaleverket, opplæringstilbudet rundt utøvelse av arbeidsgiverrollen, og HR-funksjonens strategiske rolle..*

Kun hvis ikke virksomhetsleder (Se sp. 3)

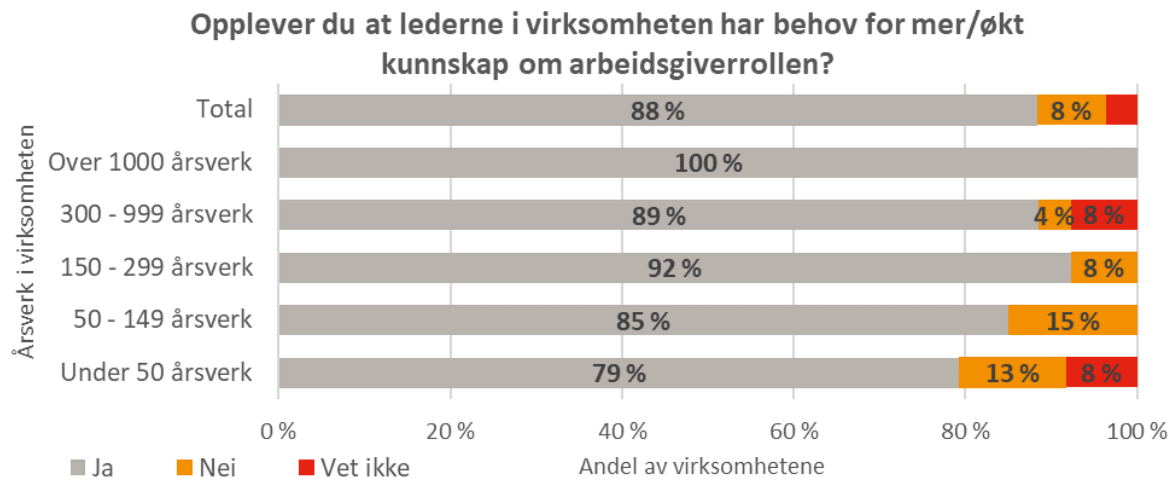
### 11.1.1 Har du og virksomhetsleder regelmessig samtaler om arbeidsgiverrollen?



### 11.2 Hvilken type opplæring inngår i virksomhetens opplæringstilbud til ledere?

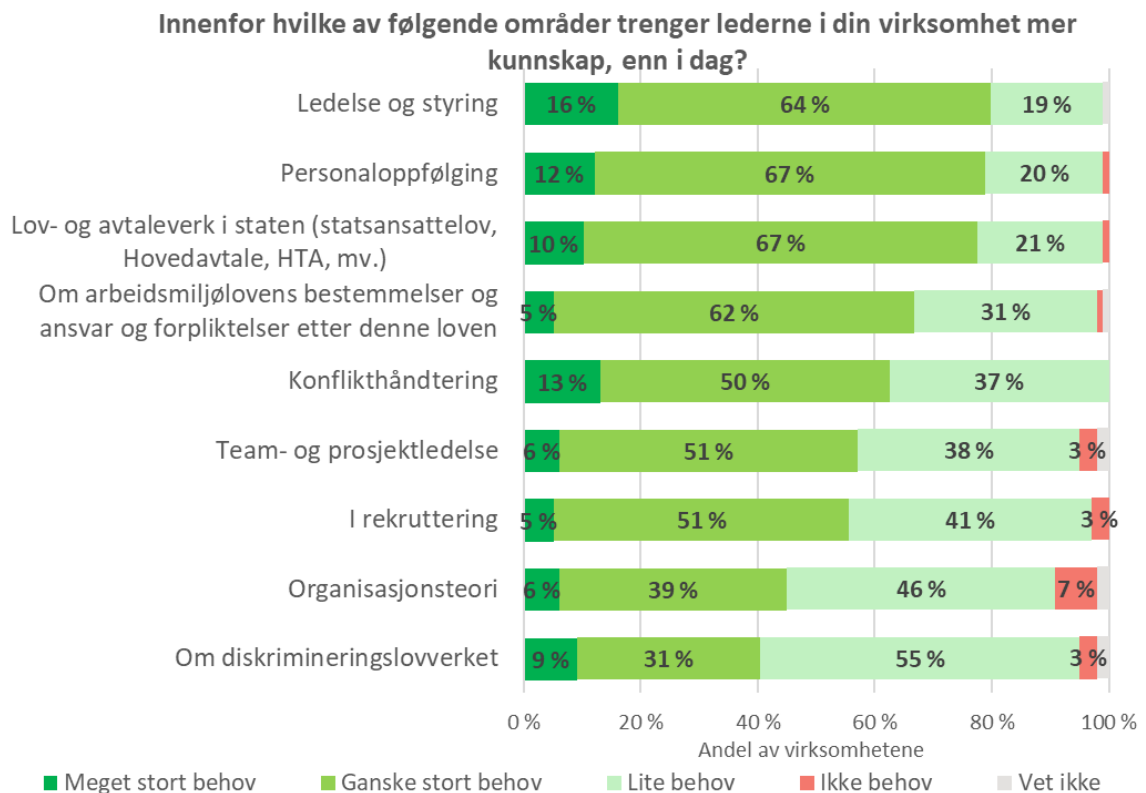


### 11.3 Opplever du at lederne i virksomheten har behov for mer/økt kunnskap om arbeidsgiverrollen?

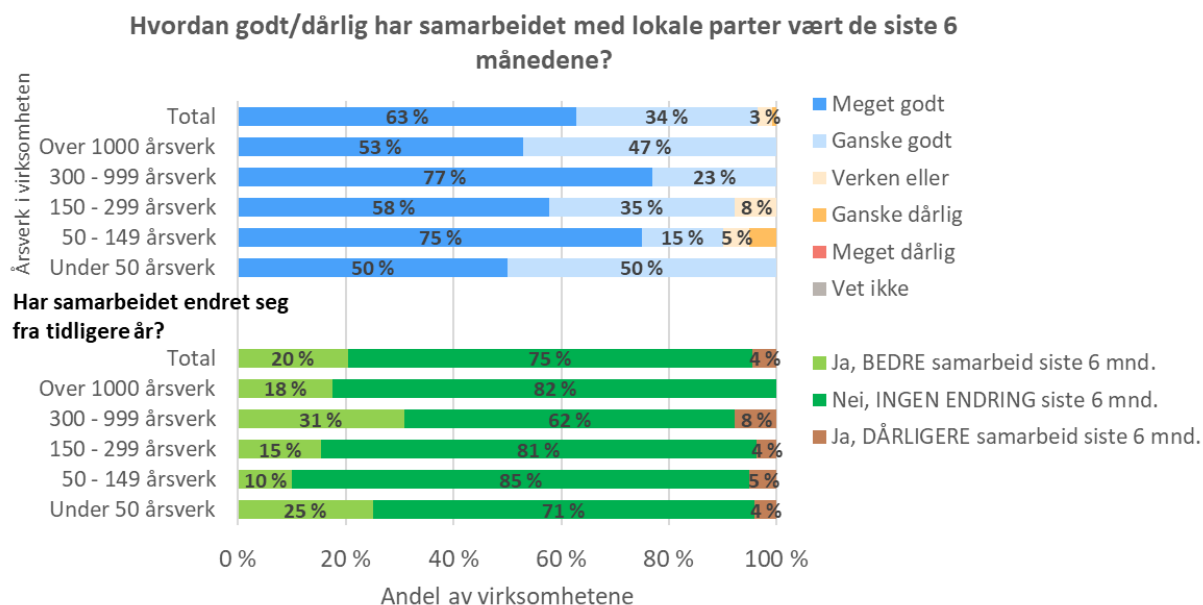


Hvis ja

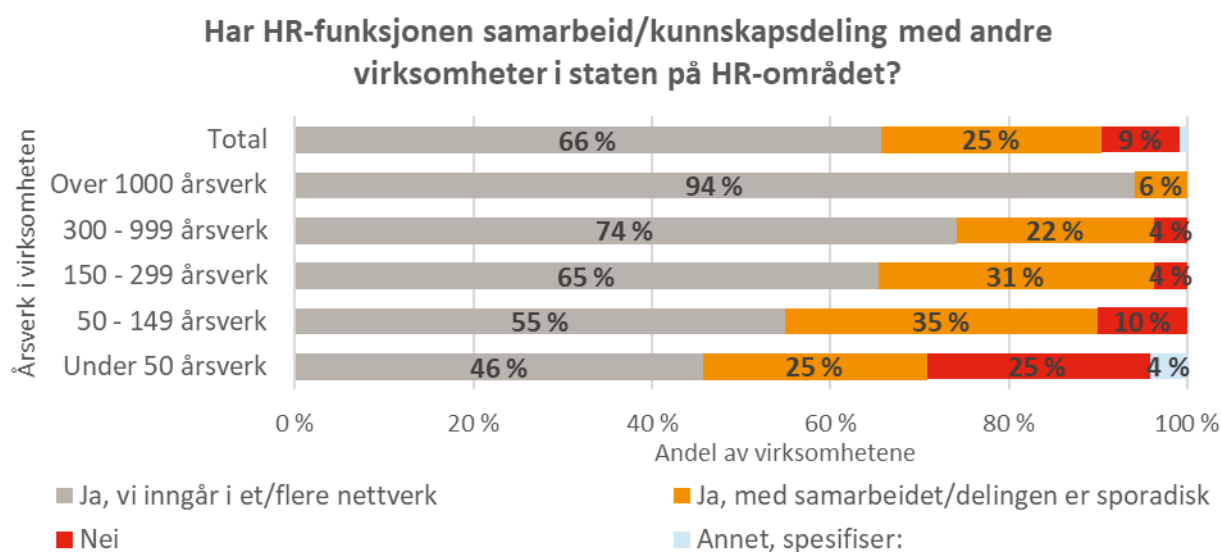
#### 11.3.1 Innenfor hvilke av følgende områder trenger lederne i din virksomhet mer kunnskap, enn i dag?



## 11.4 Hvordan godt/dårlig har samarbeidet med lokale parter vært de siste 6 månedene?



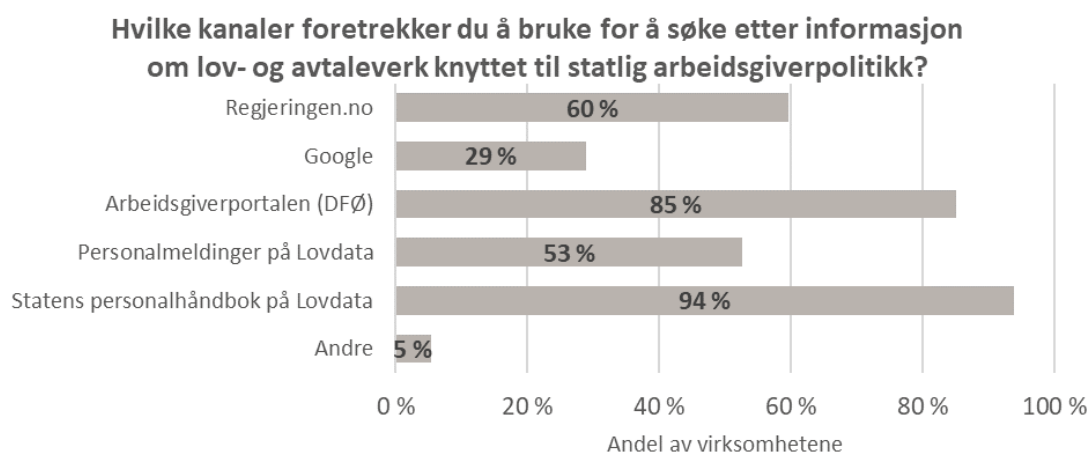
## 11.5 Har HR-funksjonen samarbeid/kunnskapsdeling med andre virksomheter i staten på HR-området?



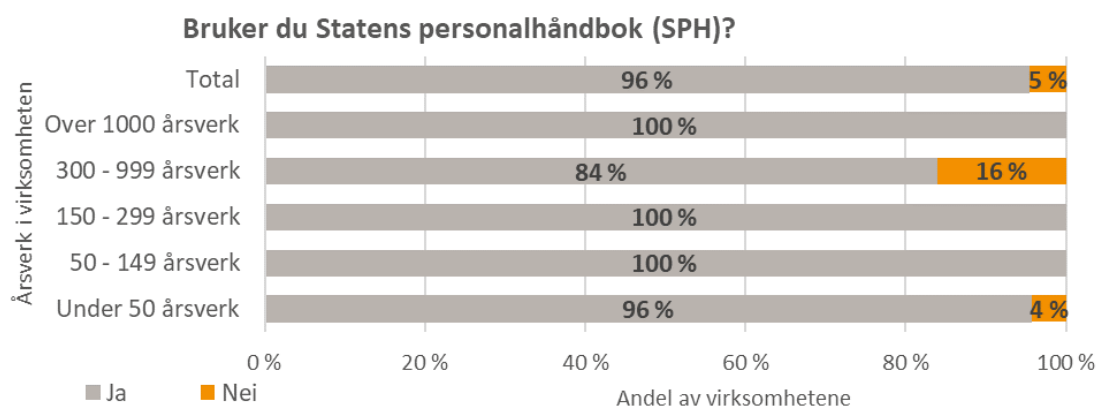
## 12 Kommunikasjon om statlig arbeidsgiverpolitikk

*KMD skal sikre at alle statlige virksomheter har enkel tilgang til relevant og forståelig informasjon om lov- og avtaleverk, retningslinjer og veiledere, arbeidsgiverpolitiske føringer og beslutninger på det arbeidsgiverpolitiske området. I dag formidles denne informasjonen i flere kanaler, herunder statens personalhåndbok (SPH) og personalmeldinger (PM) på lovdata, på regjeringen.no og på arbeidsgiverportalen (v/ DFØ). KMD ønsker å vite mer om hvordan virksomhetene bruker de ulike kanalene, og om eventuelt andre kanaler brukes, for å søke informasjon om statlig arbeidsgiverpolitikk.*

### 12.1 Hvilke kanaler foretrekker du å bruke for å søke etter informasjon om lov- og avtaleverk knyttet til statlig arbeidsgiverpolitikk?

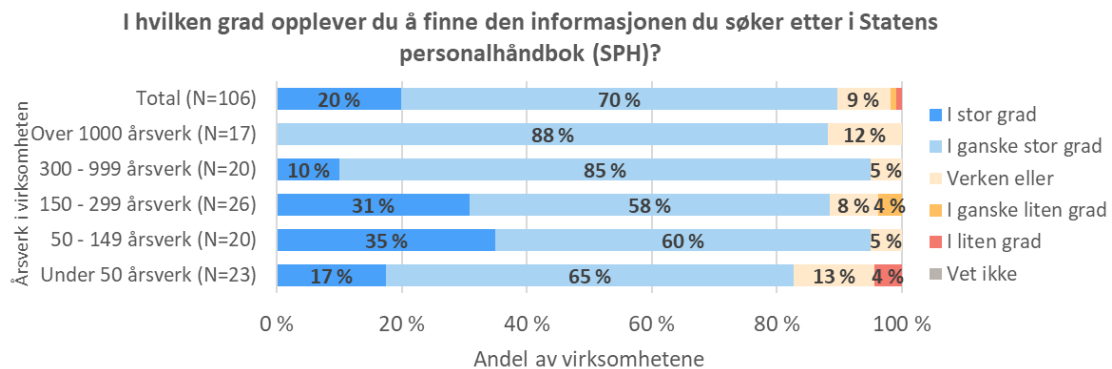


### 12.2 Bruker du Statens personalhåndbok (SPH)?

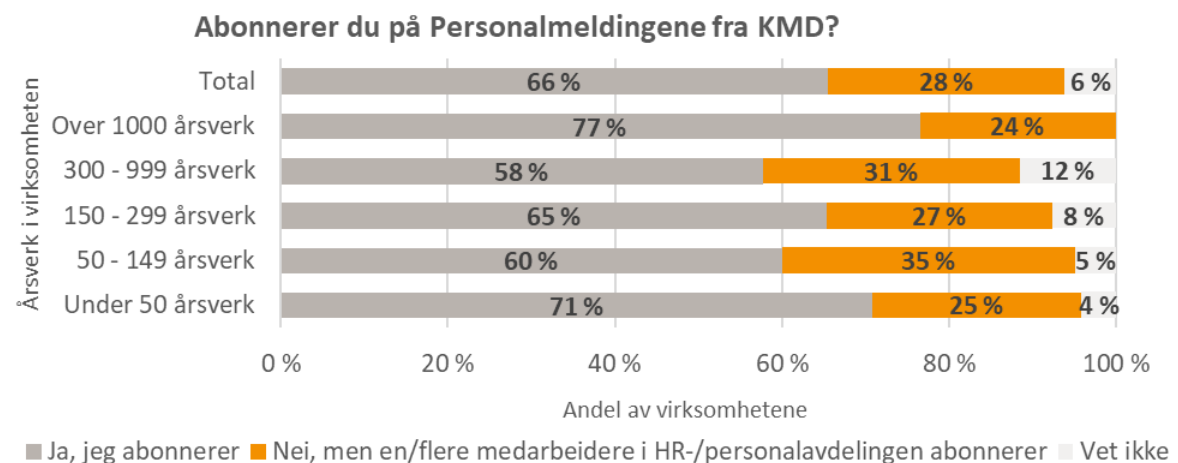


Hvis ja:

### 12.2.1 I hvilken grad opplever du å finne den informasjonen du søker etter i Statens personalhåndbok (SPH)?

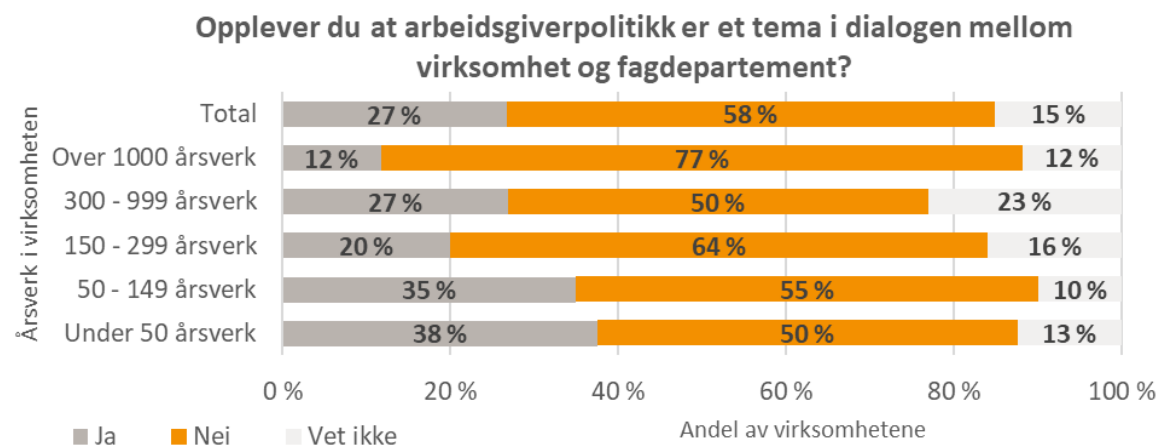


### 12.3 Abonnerer du på Personalmeldingene fra KMD?



## 13 Styringsdialogen

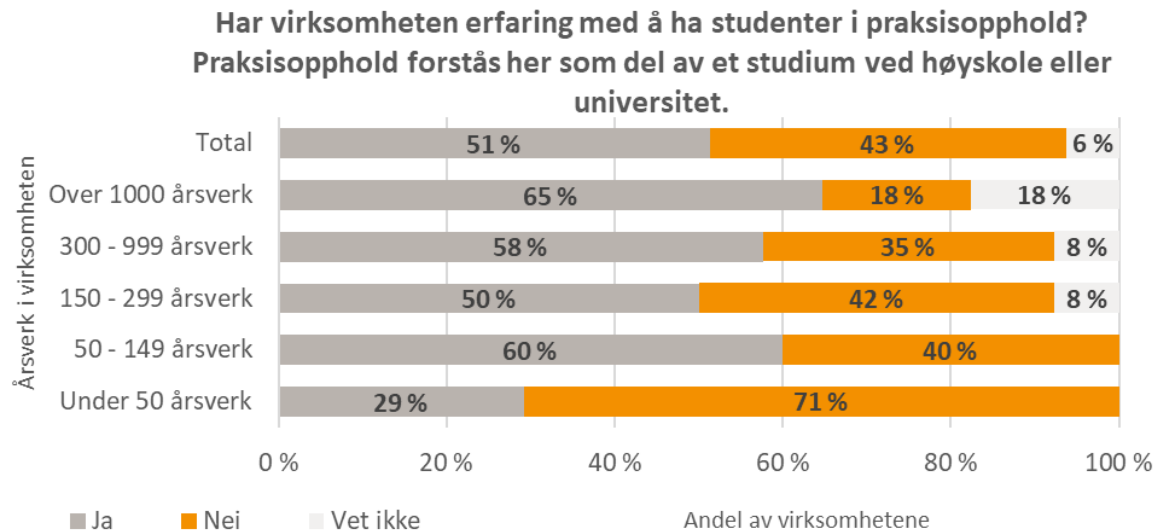
### 13.1 Opplever du at arbeidsgiverpolitikk er et tema i dialogen mellom virksomhet og fagdepartement?



## 14 Studenter i praksis

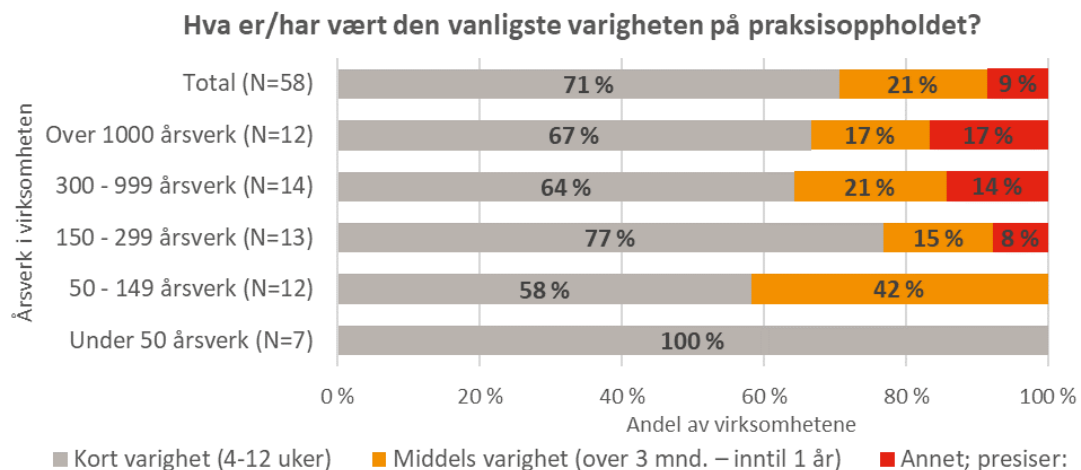
*I Granavolden-erklæringen slås det fast at regjeringen ønsker å legge bedre til rette for praksisopphold for studenter i departementene, direktoratene og statsetatene. I den forbindelse ønsker vi svar på følgende spørsmål:*

### 14.1 Har virksomheten erfaring med å ha studenter i praksisopphold? Praksisopphold forstås her som del av et studium ved høyskole eller universitet.

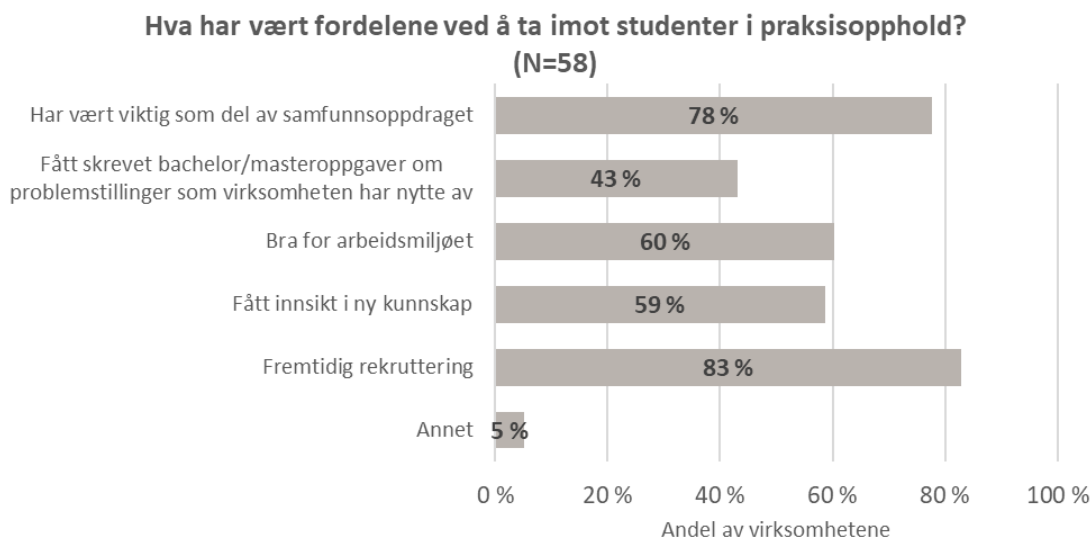


Dersom ja;

#### 14.1.1 Hva er/har vært den vanligste varigheten på praksisoppholdet?

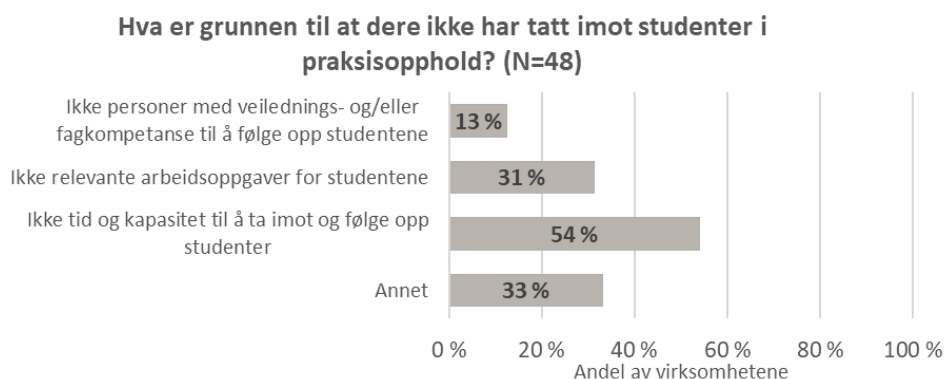


#### 14.1.2 Hva har vært fordelene ved å ta imot studenter i praksisopphold? Flere svar mulig.

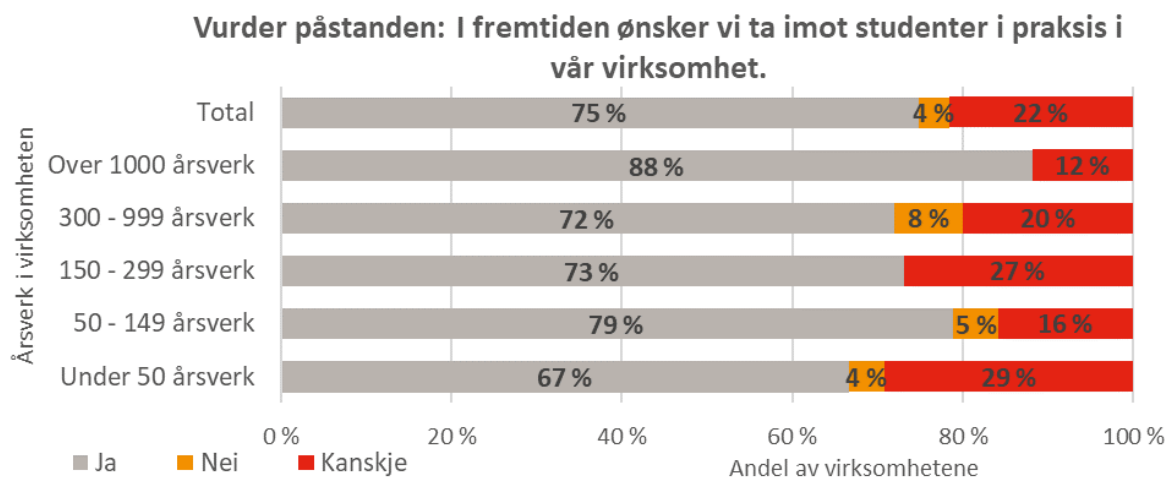


Hvis nei på 14.1

#### 14.1.3 Hva er grunnen til at dere ikke har tatt imot studenter i praksisopphold? Flere svar mulig.



#### 14.2 Vurder påstanden: I fremtiden ønsker vi ta imot studenter i praksis i vår virksomhet.



### 14.3 Hva skal til for å lykkes med studenter i praksis? (flere kryss er mulig)

