



Statens arbeidsgiverbarometer 2024-2

1 Innholdsfortegnelse

1	Innholdsfortegnelse	1
2	Nærmere om spørreundersøkelsen	1
3	Bakgrunnskjennetegn	2
4	Hjemmekontor	3
5	Innleie	9
6	HTA § 22 Velferdspermisjoner	10
7	Hospitering	13
8	IA-avtalen	17
9	Arbeidsmarkedstiltak	18
10	Traineeordningen	20
11	Ny arbeidsgiverstrategi fra 2024	20
12	Arbeidsgiverstrategien - Arbeidsgiverrolle:	22
13	Arbeidsgiverstrategien - Endring og omstilling:	26
14	Arbeidsgiverstrategien - Kompetanse:	28
15	God ledelse i staten – Nytt ledelsesgrunnlag	31
16	Spørsmål om KI:	32
17	Utfordringer knyttet til å beholde ansatte	37
18	Utfordringer knyttet til rekruttering	39
19	Konkurranse om arbeidskraften	41

2 Nærmere om spørreundersøkelsen

For å legge til rette for en kunnskapsbasert utvikling av arbeidsgiverpolitikken i staten, etablerte departementet i 2020 et Arbeidsgiverbarometer. Undersøkelsen sendes til de i underkant av 200 HR-lederne i det statlige tariffområdet og gjennomføres to ganger i året.

Den første undersøkelsen, våren 2020, fokuserte kun på organisatoriske og personalforvaltningsmessige konsekvenser av koronapandemien. De etterfølgende barometrene har inkludert både generiske spørsmål, som gjentas over tid, og tidsaktuelle spørsmål knyttet til norsk arbeidsliv og/eller prosesser som avdeling for statlig arbeidsgiverpolitikk (APA) jobber med.

Temaer for høstens barometer inkluderer blant annet bruk av hjemmekontor, innleie, bruk av velferdspermisjoner, hospitering, arbeidsmarkedstiltak, revidert arbeidsgiverstrategi, nytt grunnlag for god ledelse, kunstig intelligens (KI), samt utviklingen når det gjelder å beholde og rekruttere ansatte i staten. Et viktig formål med undersøkelsen er å hente inn svar som avdelingen kan følge opp i etterkant, for eksempel knyttet til videreutvikling av statens føringer og veiledningsmateriell på arbeidsgiverpolitikken, som case i eksterne utredninger, m.m.

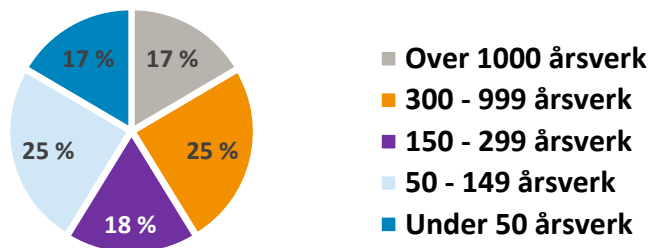
Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 29.11.24 - 25.01.25 og sendt til 186 HR-ledere. Det ble purret to ganger. Innen fristen svarte 97 ledere, som gir en svarprosent på 52 %. Dette er noe lavere enn tidligere barometre (som regel noe over 60 prosent).

3 Bakgrunnskjennetegn

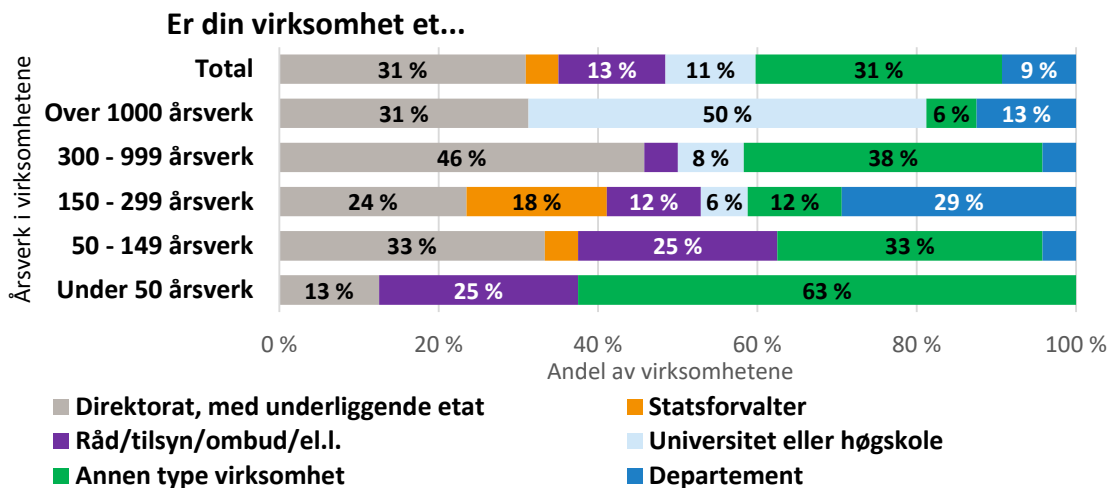
Først noen spørsmål om virksomheten og din rolle.

3.1 Antall årsverk totalt i virksomheten

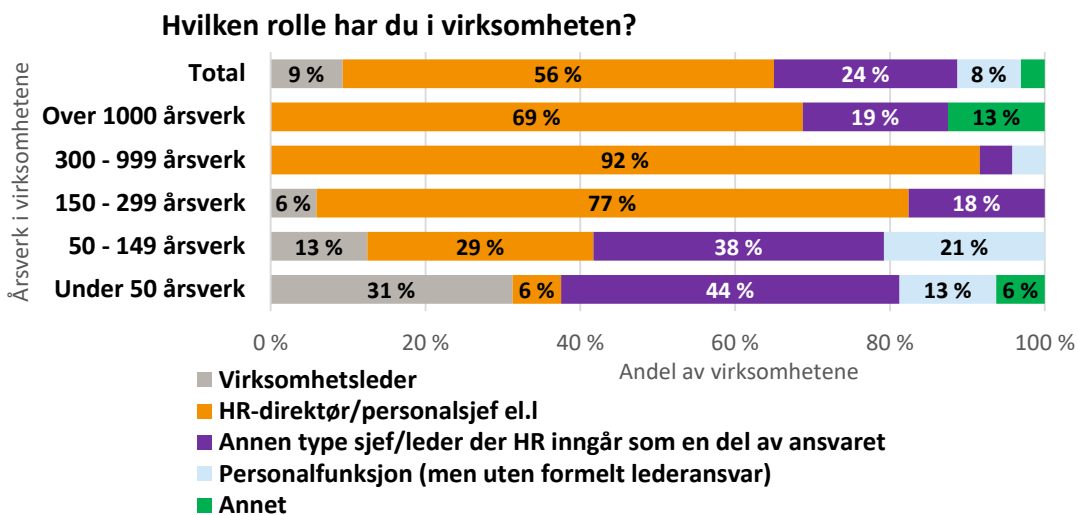
Antall årsverk totalt i virksomheten



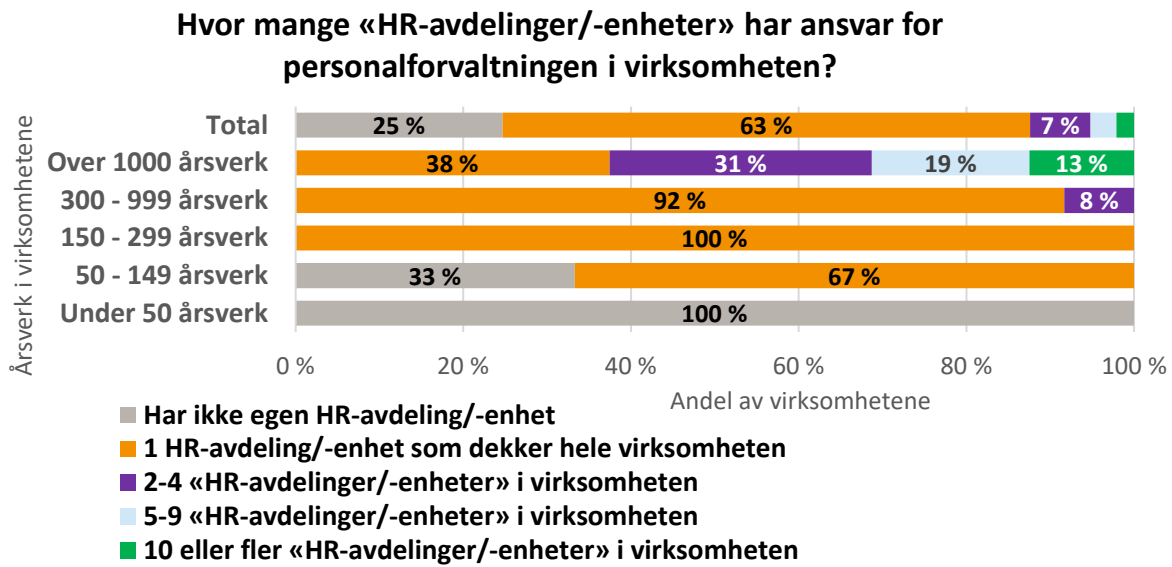
3.2 Er din virksomhet et...



3.3 Hvilken rolle har du i virksomheten?



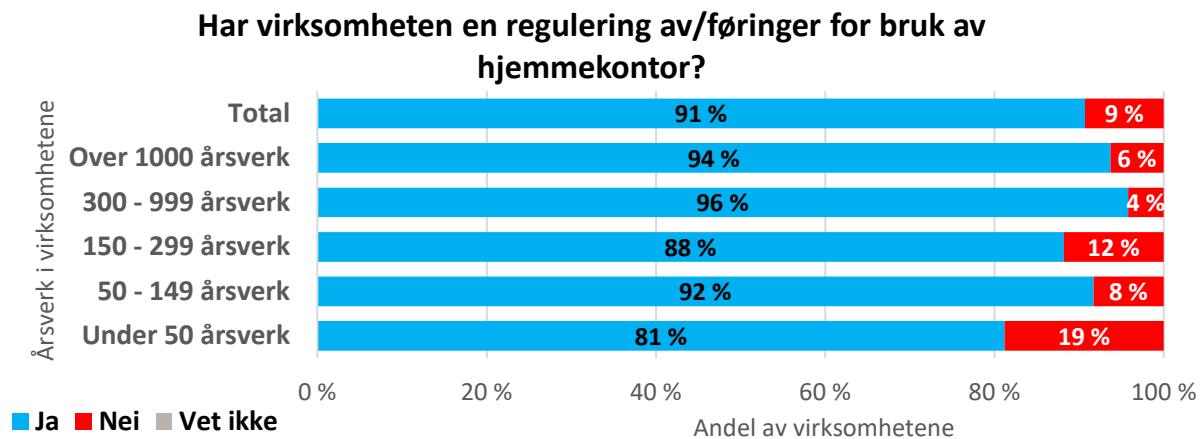
3.4 Hvor mange «HR-avdelinger/-enheter» har ansvar for personalforvaltningen i virksomheten?



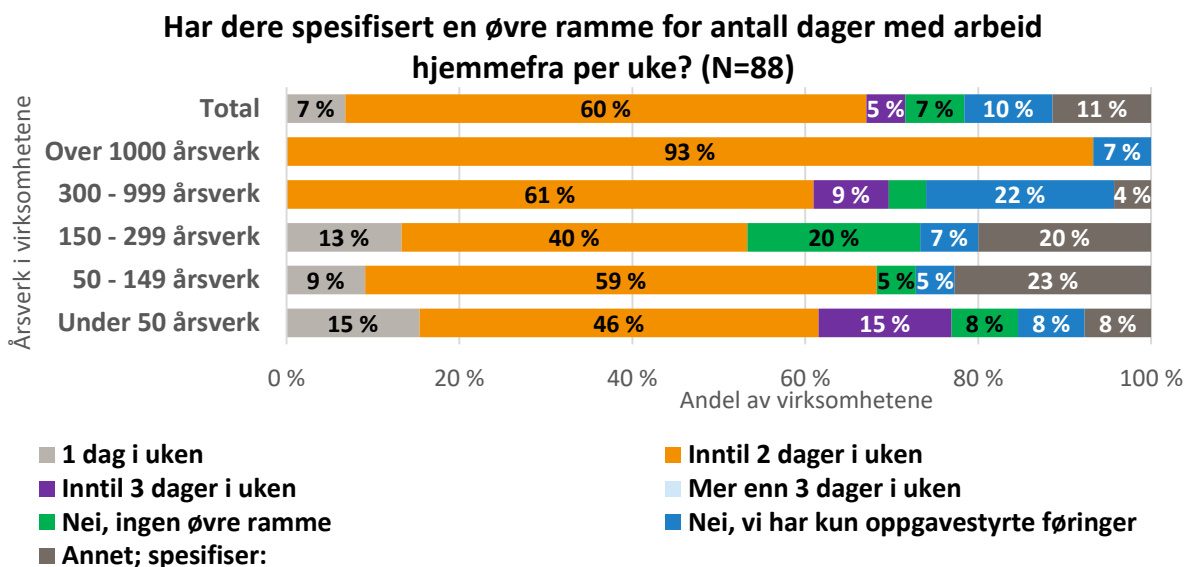
4 Hjemmekontor

Nedenfor følger noen spørsmål om bruk av hjemmekontor.

4.1 Har virksomheten en regulering av/føringer for bruk av hjemmekontor?

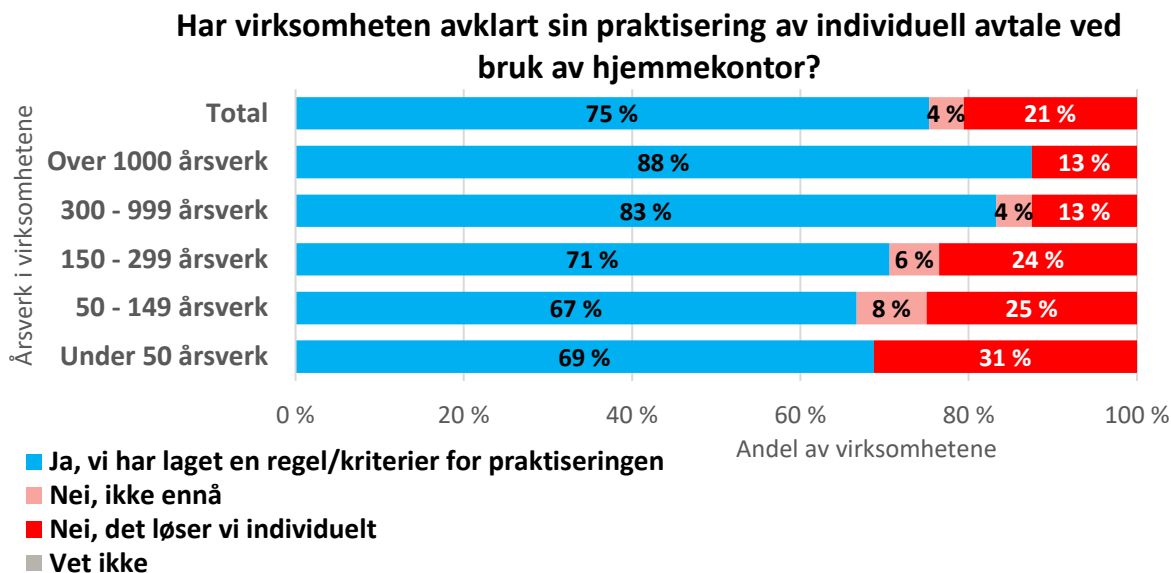


4.2 Har dere spesifisert en øvre ramme for antall dager med arbeid hjemmefra per uke?



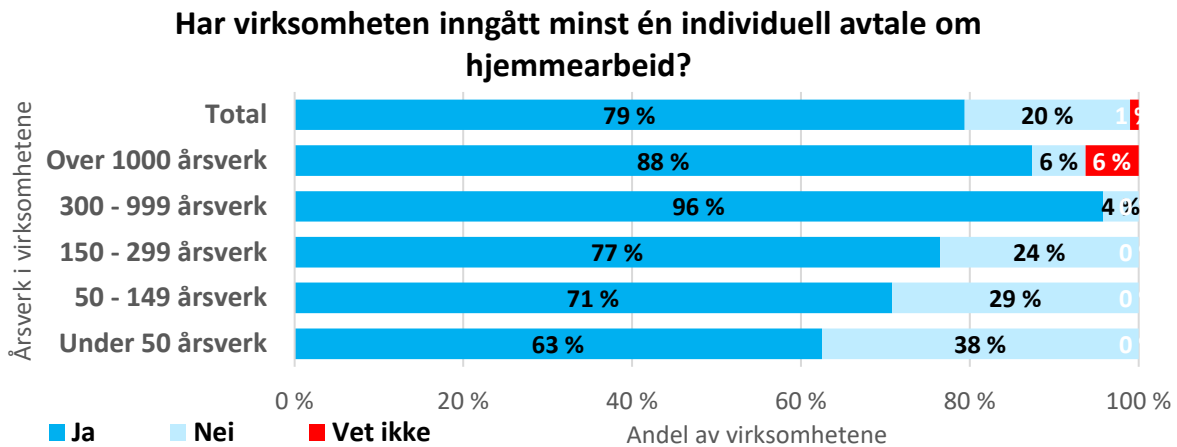
4.3 Har virksomheten avklart sin praktisering av individuell avtale ved bruk av hjemmekontor?

Hjemmekontorforskriften skiller mellom de som har «kortvarig»/«sporadisk» arbeid i eget hjem og de som har en fast ordning med «hjemmearbeid én dag eller mer per uke i gjennomsnitt». Det er kun for sistnevnte at det – ifølge forskriften - må lages en individuell avtale.



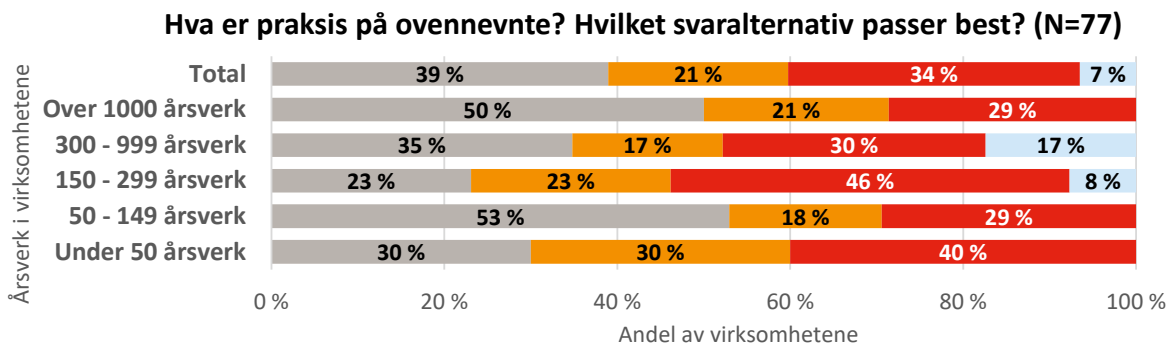
4.4 Har virksomheten inngått minst én individuell avtale om hjemmearbeid?

Når arbeidsgiver inngår en individuell avtale om hjemmearbeid, skal de - så langt det er praktisk mulig - «forsikre seg om at arbeidsstedet, arbeidsutstyret og innemiljøet ikke fører til uheldige fysiske belastninger.»



4.5 Hva er praksis på ovennevnte? Hvilket svaralternativ passer best?

Når arbeidsgiver inngår en individuell avtale om hjemmearbeid, skal de - så langt det er praktisk mulig - «forsikre seg om at arbeidsstedet, arbeidsutstyret og innemiljøet ikke fører til uheldige fysiske belastninger.»



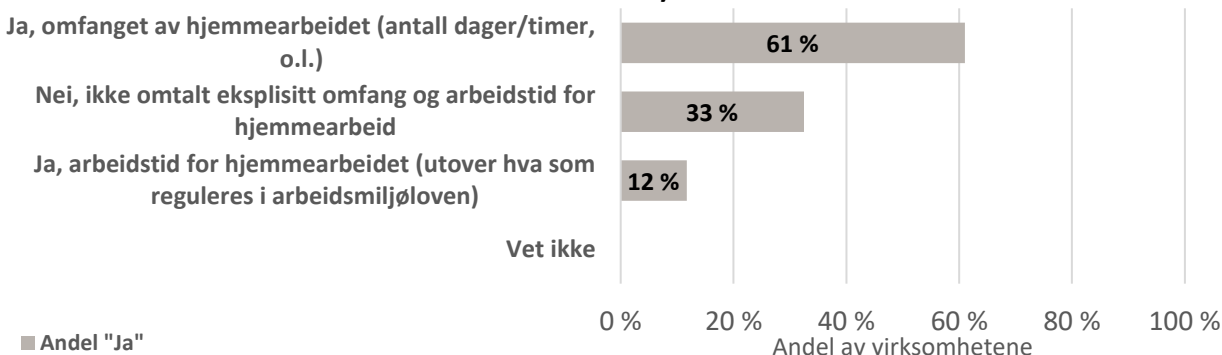
- Vi har ingen direkte dialog av dette. Vi legger til grunn at arbeidstaker bekrefter at de oppfyller ovennevnte krav, når de signerer en arbeidsavtale for hjemmearbeid.
- Vi drøfter med den enkelte arbeidstaker om de oppfyller ovennevnte krav, før vi inngår en arbeidsavtale for hjemmearbeid
- Dialogen om nevnte aspekter, varierer fra sak til sak.
- Annet, ev. kommentar:

4.6 Har dere i den individuelle avtalen om hjemmearbeid eksplisitt omtalt omfang og arbeidstid for hjemmearbeid? (Sett kryss for de aktuelle)

Ifølge hjemmekontorforskriften skal arbeidsgiver, når de inngår en individuell avtale om hjemmearbeid, «også se til at det psykososiale arbeidsmiljøet er ivaretatt.»

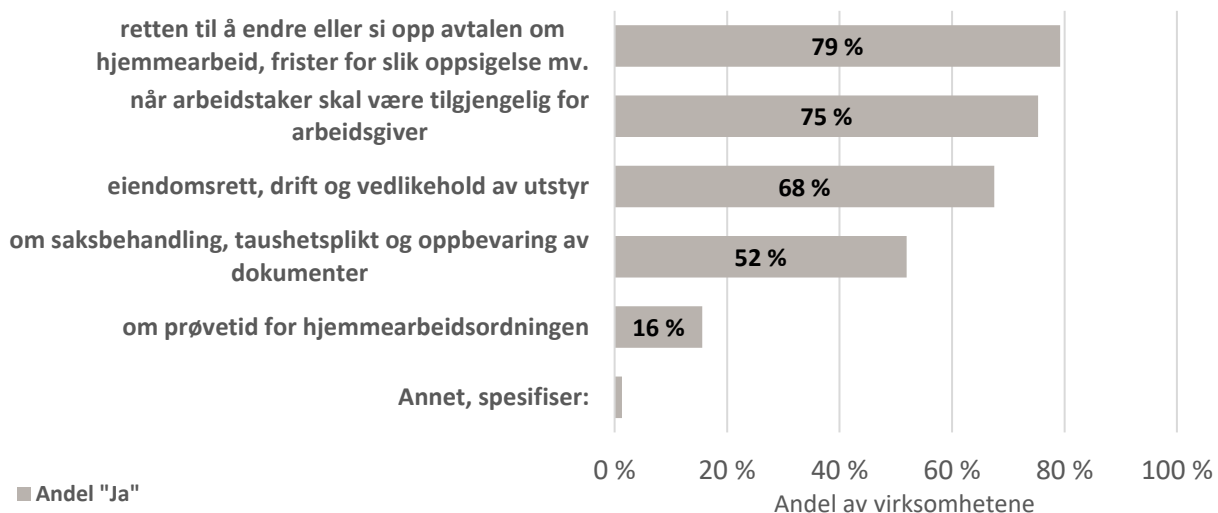
Psykososialt arbeidsmiljø er et samlebegrep som omfatter mellommenneskelig samspill på en arbeidsplass, den enkeltes arbeid og hvordan det virker på arbeidstakeren, organisatoriske forhold og organisasjonskultur.

Har dere i den individuelle avtalen om hjemmearbeid eksplisitt omtalt omfang og arbeidstid for hjemmearbeid? (Sett kryss for de aktuelle):



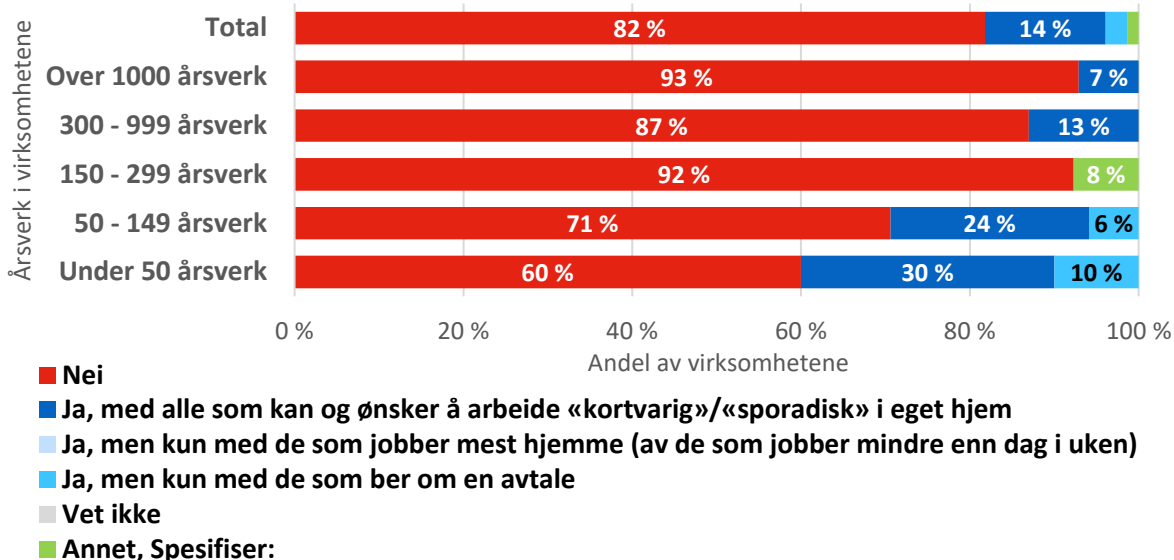
4.7 Har dere som hovedregel også lagt inn føringer/krav om...(Sett kryss for de dere pleier å bruke)

Har dere som hovedregel også lagt inn føringer/krav om...(Sett kryss for de dere pleier å bruke):



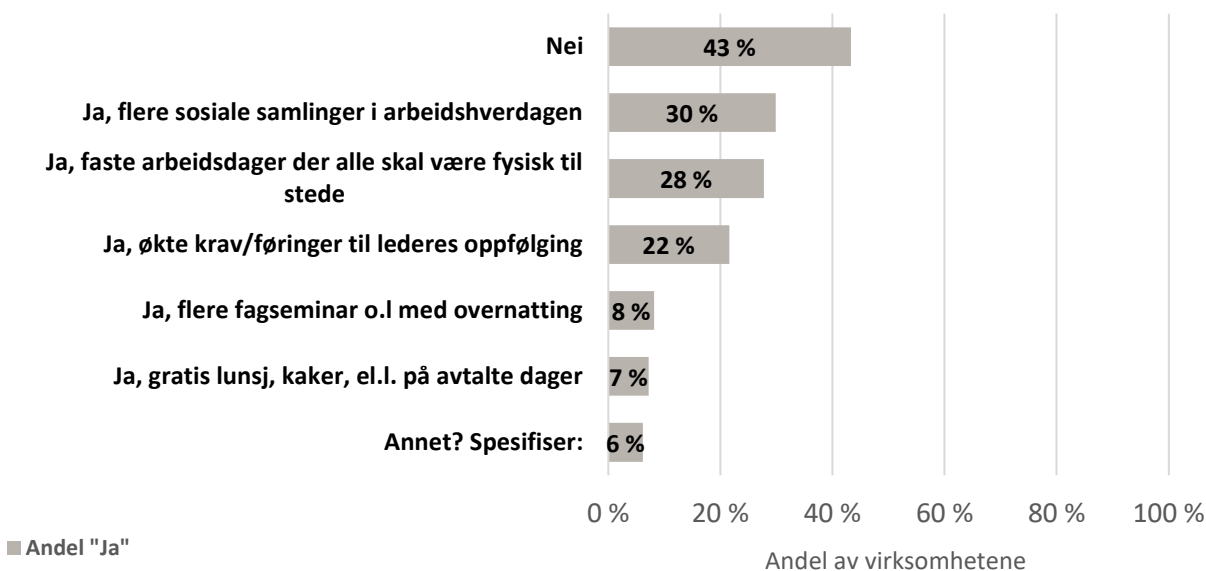
4.8 Inngår dere INDIVIDUELL AVTALE med de som kan og ønsker å arbeide «kortvarig»/«sporadisk» i eget hjem? Dvs. ingen fast dag, og i gjennomsnitt noe mindre enn 1 dag i uken hjemme.

Inngår dere INDIVIDUELL AVTALE med de som kan og ønsker å arbeide «kortvarig»/«sporadisk» i eget hjem? Dvs. ingen fast dag, og i gjennomsnitt noe mindre enn 1 dag i uken hjemme.



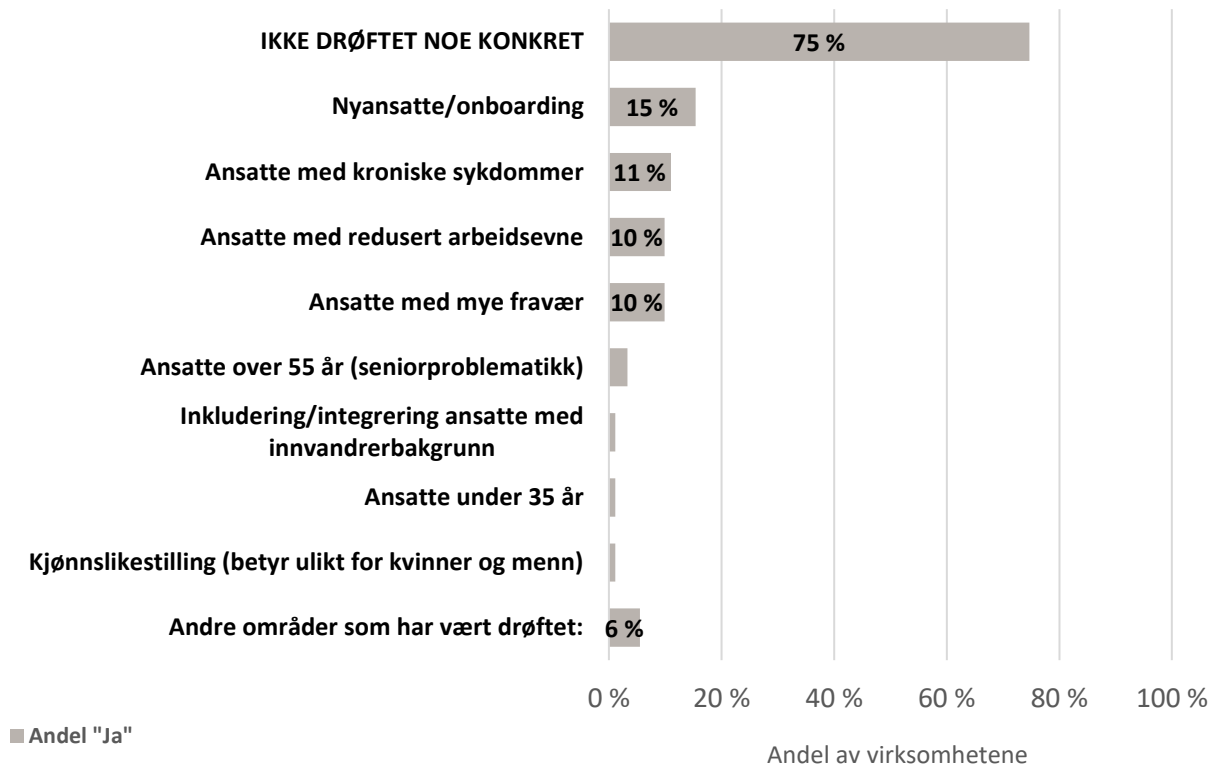
4.9 Har virksomheten siste to år satt igang nye sentrale tiltak for å ivareta arbeidsplassens psykososiale arbeidsmiljø på bakgrunn av økt bruk av hjemmekontor? (Sett kryss for de aktuelle)

Har virksomheten siste to år satt igang nye sentrale tiltak for å ivareta arbeidsplassens psykososiale arbeidsmiljø på bakgrunn av økt bruk av hjemmekontor? (Sett kryss for de aktuelle):



4.10 Hjemmekontor kan bety forskjellige ting for ulike ansattegrupper. Har dere drøftet eller laget føringer for bruk av hjemmekontor, relatert til følgende? Flere kryss mulig.

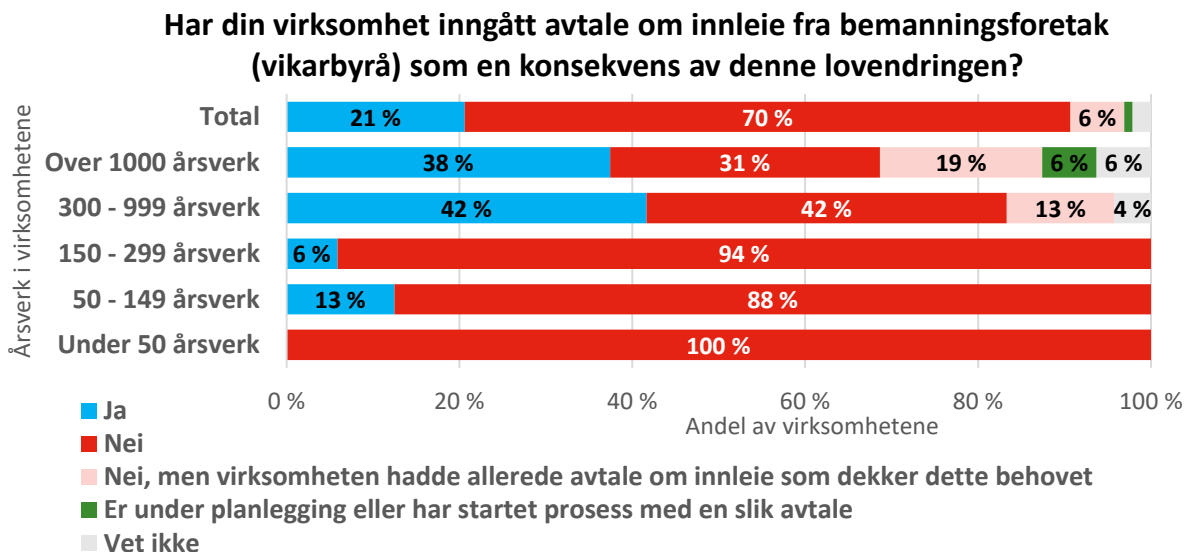
Hjemmekontor kan bety forskjellige ting for ulike ansattegrupper. Har dere drøftet eller laget føringer for bruk av hjemmekontor, relatert til følgende? Flere kryss mulig.:



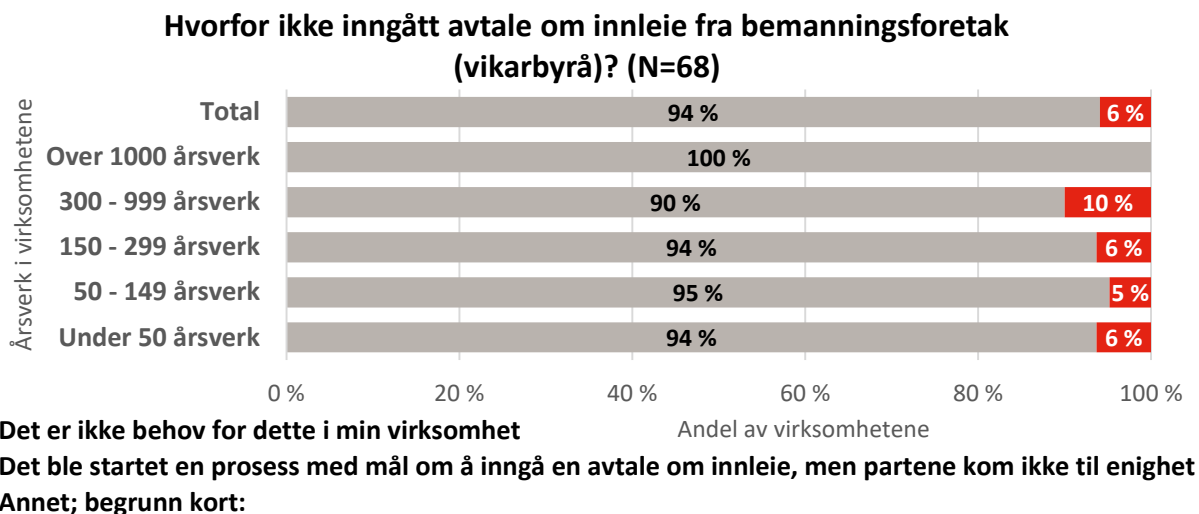
5 Innleie

Fra 1. april 2023 ble adgangen til innleie fra bemanningsforetak (vikarbyrå) begrenset. Det er ikke lenger adgang til å leie inn dersom arbeidet er av midlertidig karakter. Det kan imidlertid inngås skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene om tidsbegrenset innleie uavhengig av lovens skranker for innleie (statsansatteloven § 11 andre ledd).

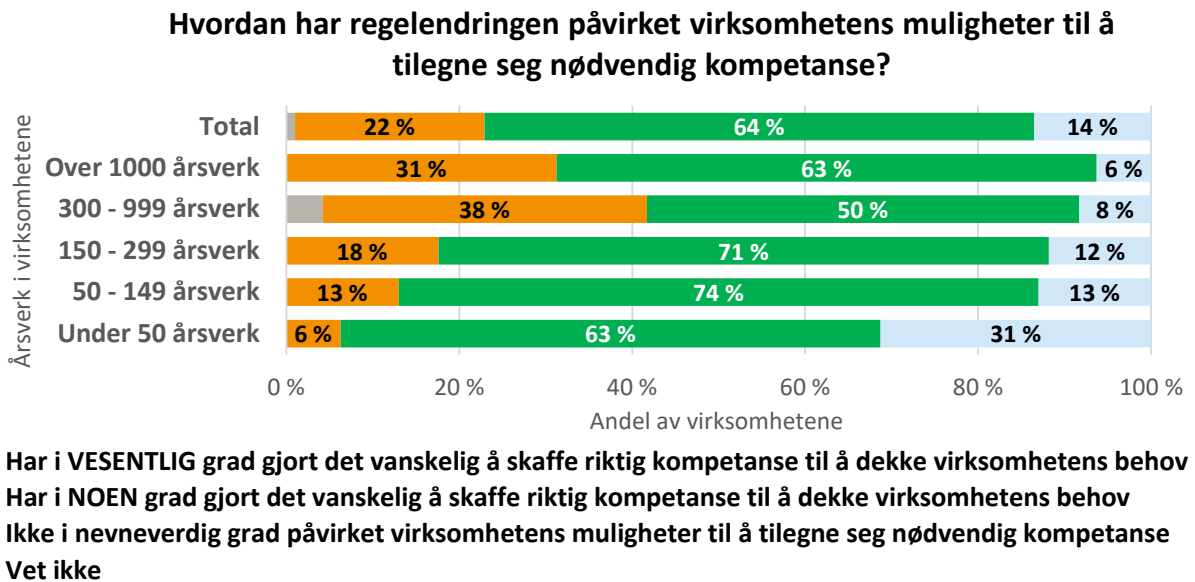
5.1 Har din virksomhet inngått avtale om innleie fra bemanningsforetak (vikarbyrå) som en konsekvens av denne lovendringen?



5.2 Hvorfor ikke?



5.3 Hvordan har regelendringen påvirket virksomhetens muligheter til å tilegne seg nødvendig kompetanse?

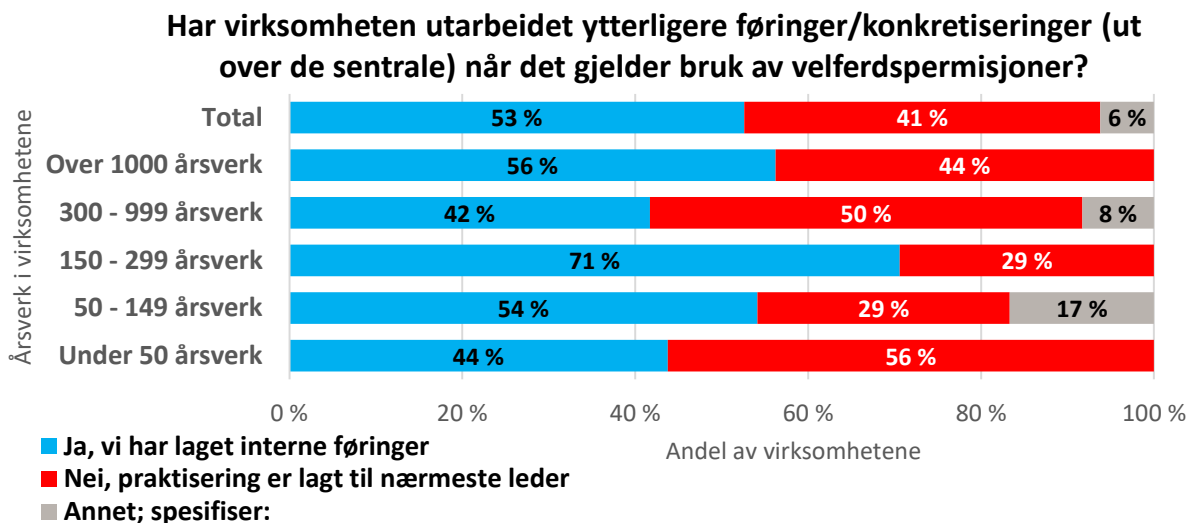


6 HTA § 22 Velferdspermisjoner

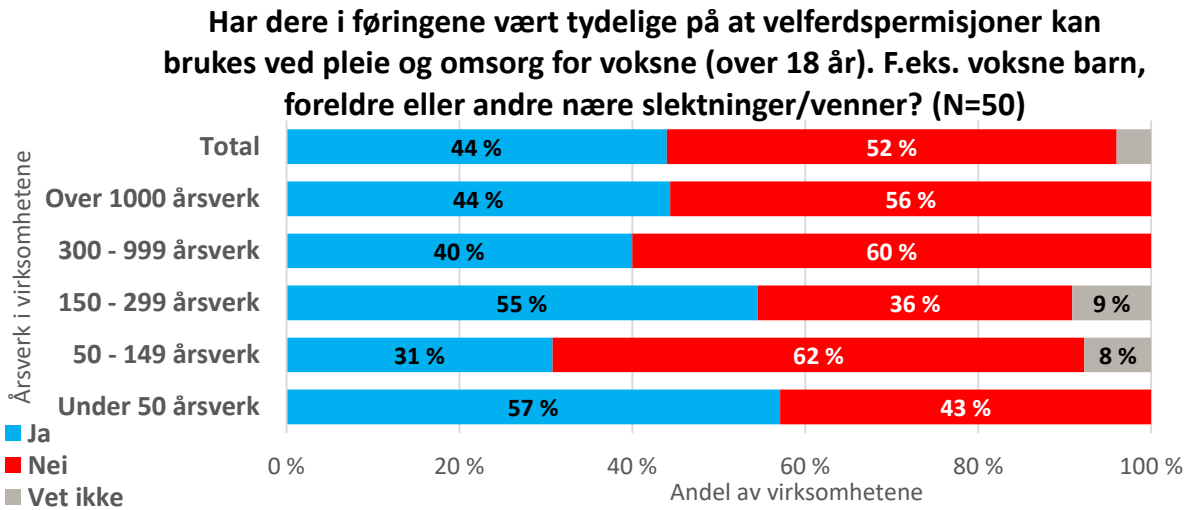
I HTA § 22 Velferdspermisjoner tilstås arbeidstaker velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager i løpet av et år.

I departementets kommentarnotat til HTA står det at «Partene lokalt kan i egen personalpolitikk eventuelt livsfasepolitikk, omtale bruk av velferdspermisjon, for å sikre forutsigbarhet og likebehandling i virksomheten».

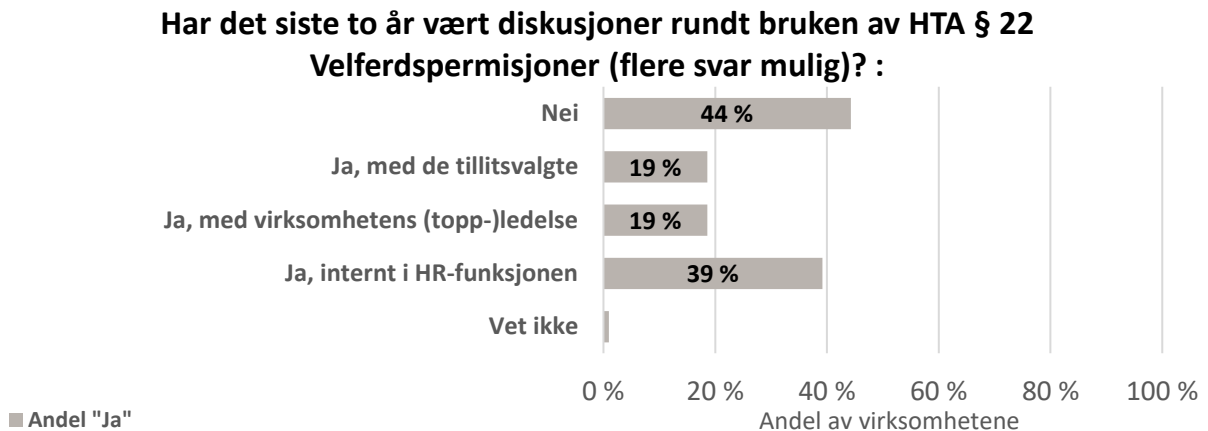
6.1 Har virksomheten utarbeidet ytterligere føringer/konkretiseringer (ut over de sentrale) når det gjelder bruk av velferdspermisjoner?



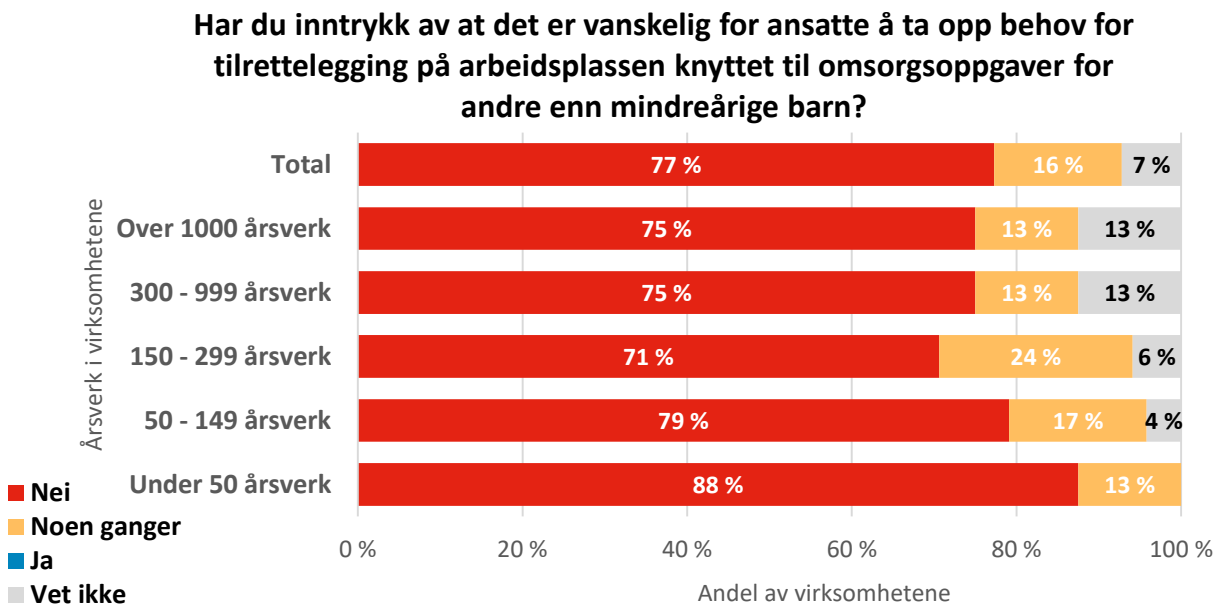
6.2 Har dere i føringene vært tydelige på at velferdspermisjoner kan brukes ved pleie og omsorg for voksne (over 18 år). F.eks. voksne barn, foreldre eller andre nære slektninger/venner?



6.3 Har det siste to år vært diskusjoner rundt bruken av HTA § 22 Velferdspermisjoner (flere svar mulig)?



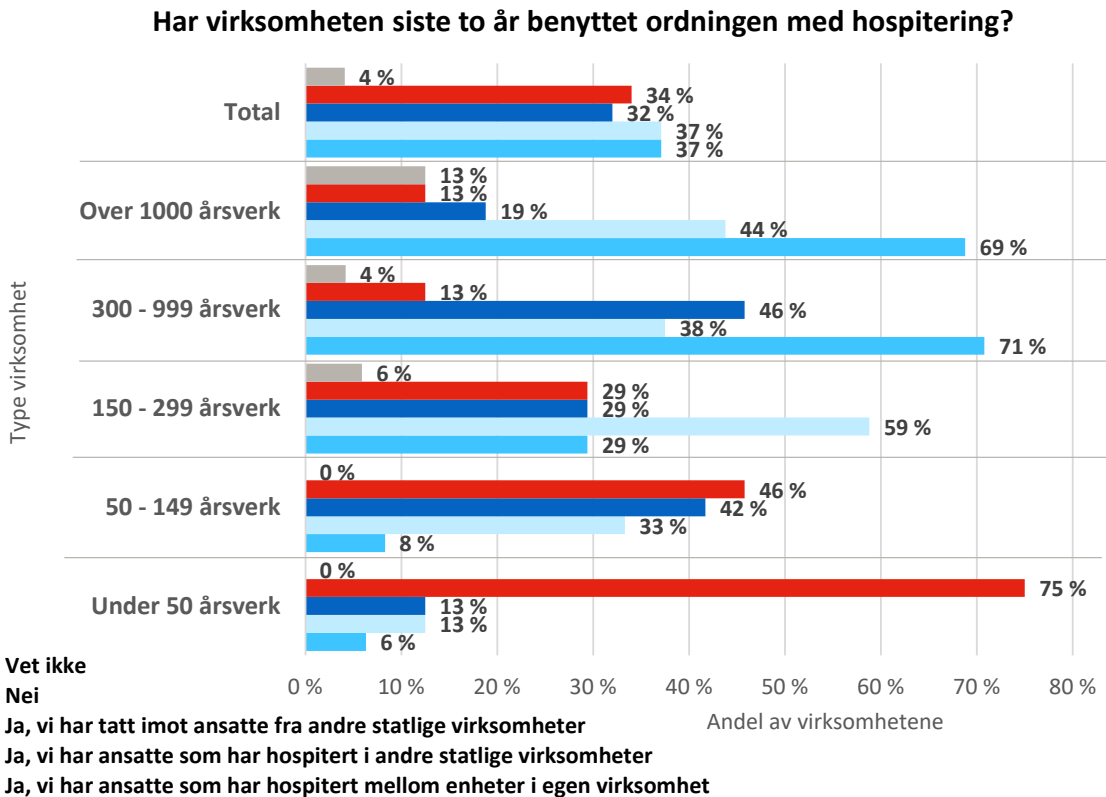
6.4 Har du inntrykk av at det er vanskelig for ansatte å ta opp behov for tilrettelegging på arbeidsplassen knyttet til omsorgsoppgaver for andre enn mindreårige barn?



7 Hospitering

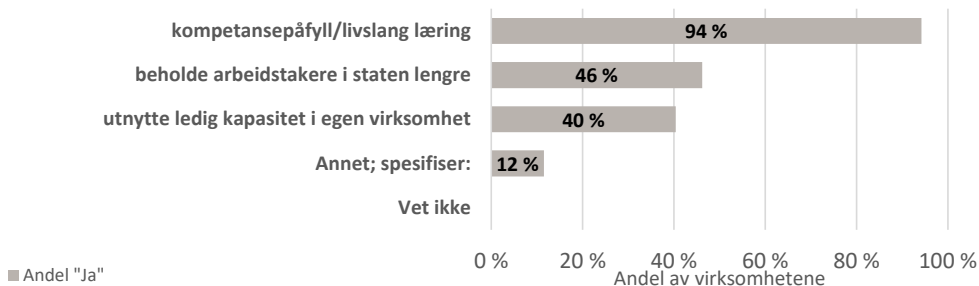
Staten har lenge oppfordret virksomhetene til å legge til rette for, og verdsette, intern mobilitet for arbeidstakere innenfor det statlige tariffområdet. Det viktigste tiltaket i dag er hospitering, som i utgangspunktet gjennomføres i en periode på mellom 3 måneder og 1 år. Det foreligger sentrale retningslinjer og mal for avtaler for intern mobilitet for arbeidstakere innenfor det statlige tariffområde. Vi er kjent med at noen virksomheter bruker begrepet «utlånt» istedenfor hospitering for slik mobilitet.

7.1 Har virksomheten siste to år benyttet ordningen med hospitering?



7.2 Hva er de viktigste grunnene for å ha ansatte som hospiterer mellom enheter i egen virksomhet eller i andre statlige virksomheter?

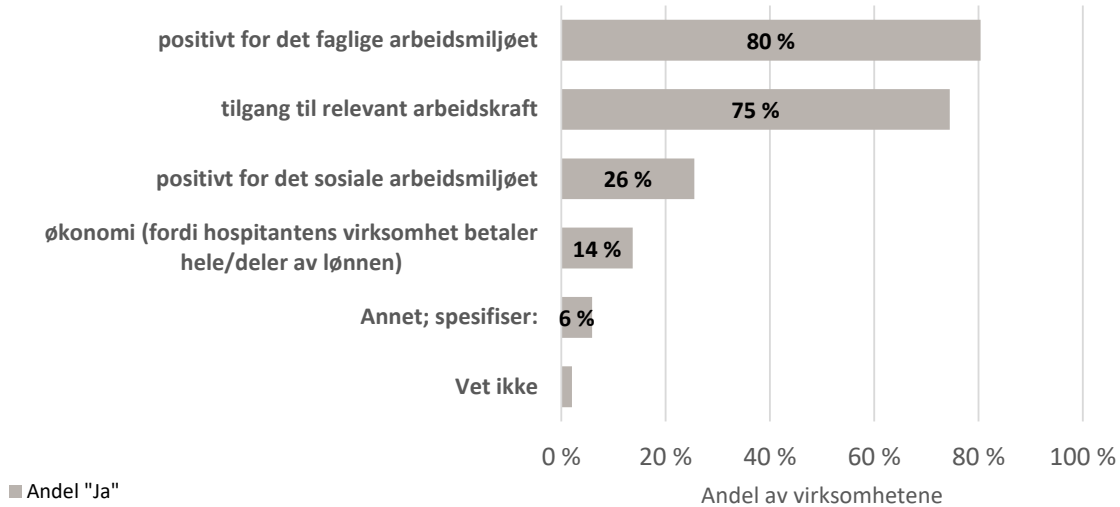
Hva er de viktigste grunnene for å ha ansatte som hospiterer mellom enheter i egen virksomhet eller i andre statlige virksomheter? (N=52):



7.3 Hva er de viktigste grunnene for å ta imot hospitanter fra andre enheter i egen virksomhet eller i fra andre statlige virksomheter?

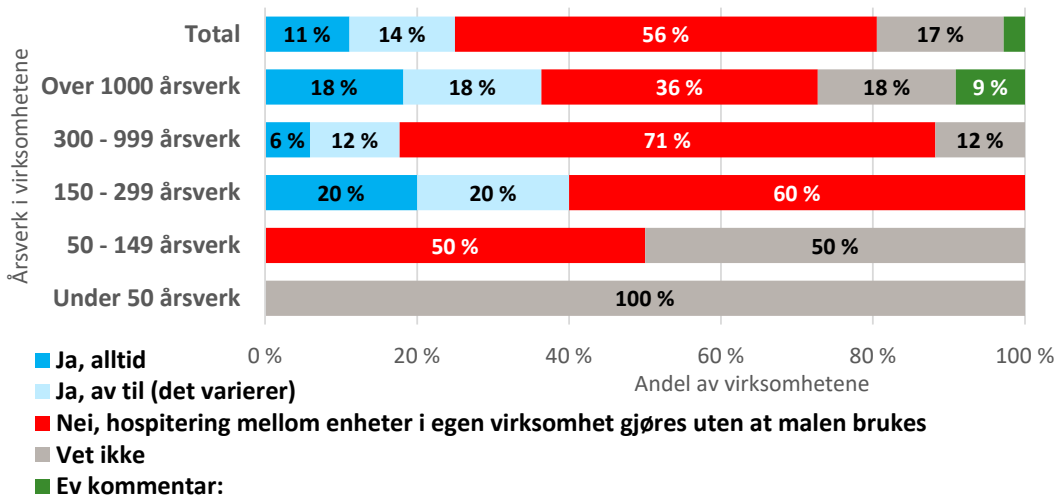
Hva er de viktigste grunnene for å ta imot hospitanter fra andre enheter i egen virksomhet eller i fra andre statlige virksomheter?

(N=51):

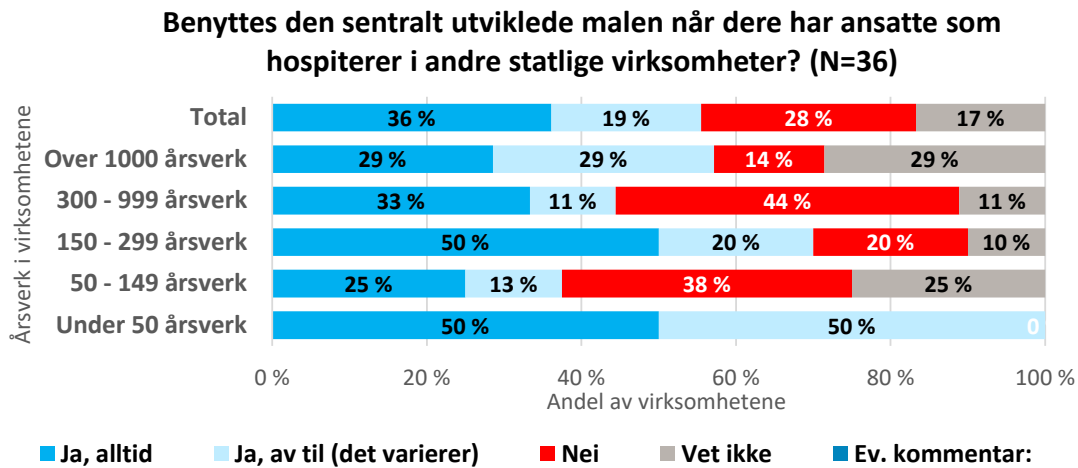


7.4 Benyttes den sentralt utviklede malen ved hospitering mellom enheter i egen virksomhet?

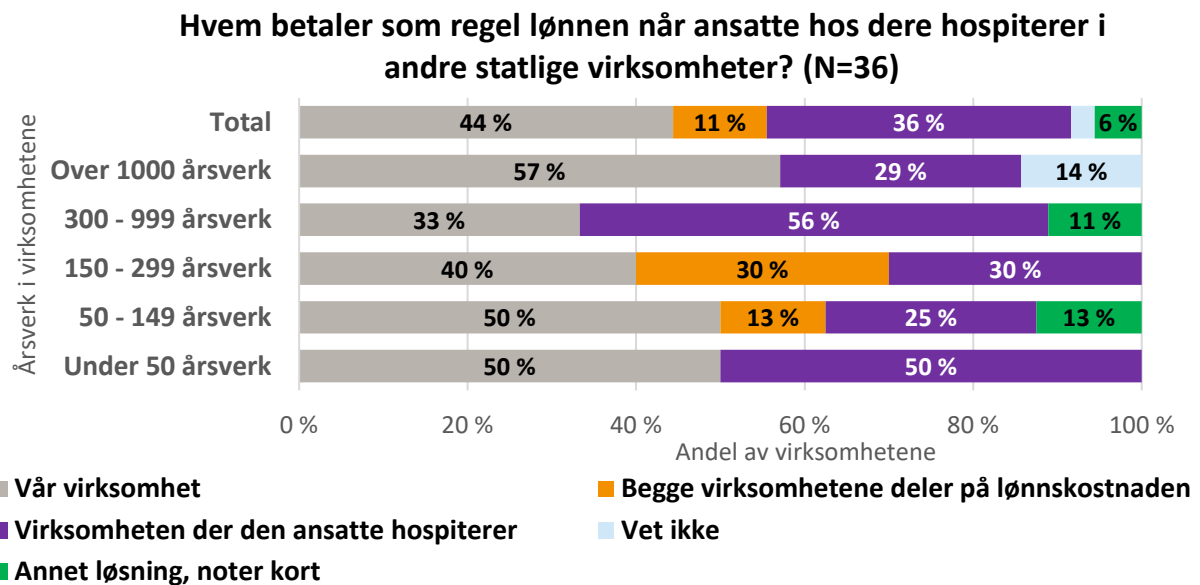
Benyttes den sentralt utviklede malen ved hospitering mellom enheter i egen virksomhet? (N=36)



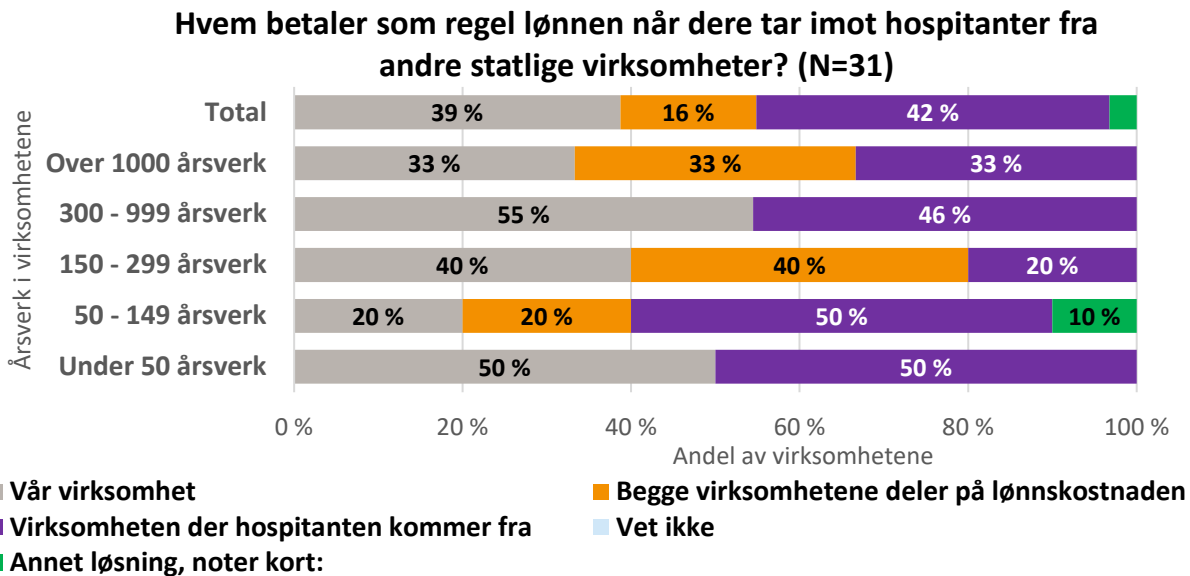
7.5 Benyttes den sentralt utviklede malen når dere har ansatte som hospiterer i andre statlige virksomheter?



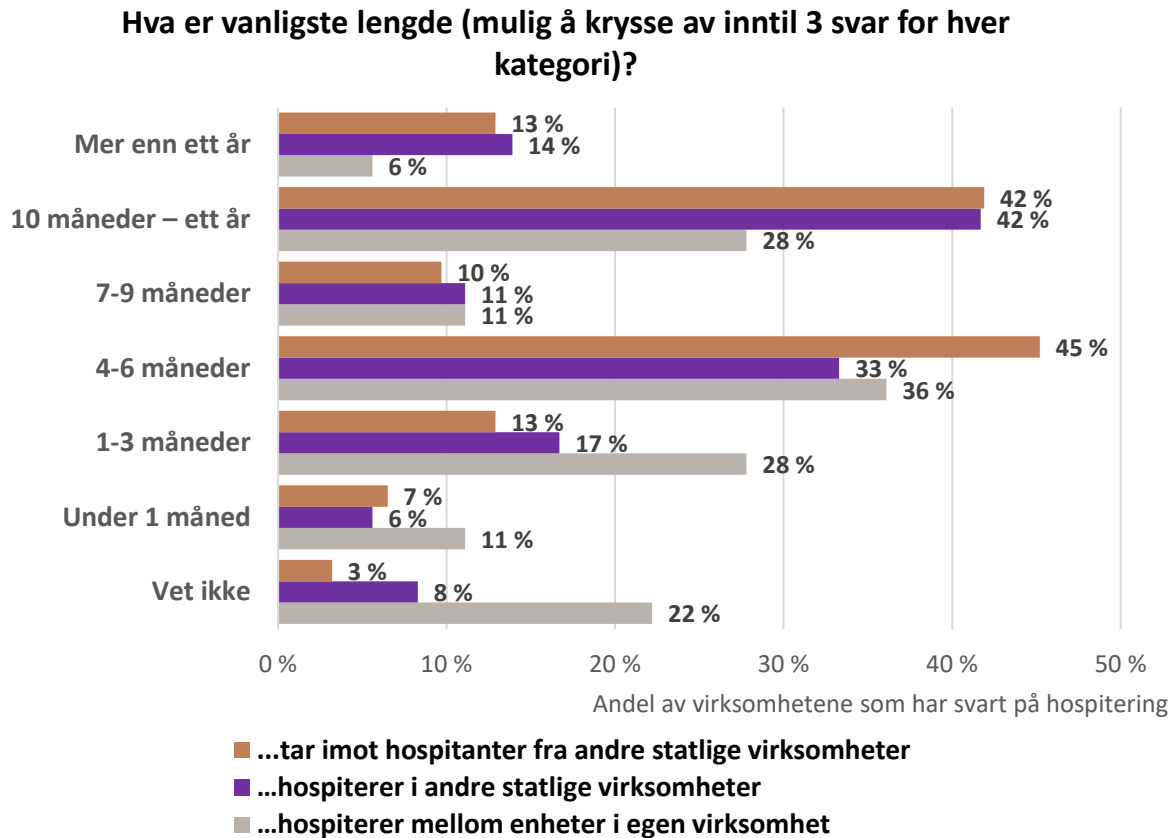
7.6 Hvem betaler som regel lønnen når ansatte hos dere hospiterer i andre statlige virksomheter?



7.7 Hvem betaler som regel lønnen når dere tar imot hospitanter fra andre statlige virksomheter?



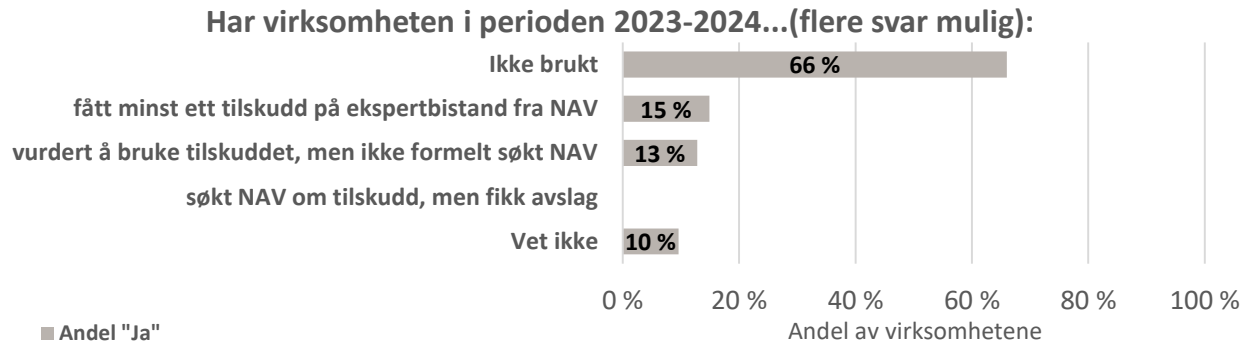
7.8 Hva er vanligste lengde på hospiteringen (mulig å krysse av inntil 3 svar for hver kategori)?



8 IA-avtalen

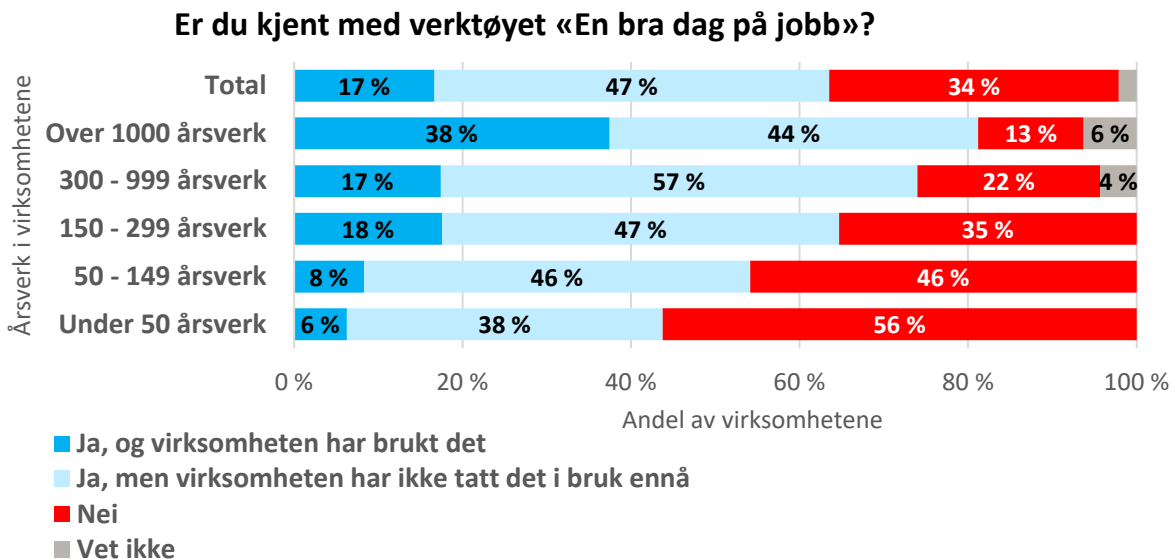
Ekspertbistand var en ny tilskuddsordning fra NAV i gjeldende IA-avtale. Tilskuddet kan brukes til å kjøpe ekspertbistand til å utrede situasjoner når medarbeidere har hyppig sykefravær eller langtidsfravær.

8.1 Har virksomheten i perioden 2023-2024...(flere svar mulig)

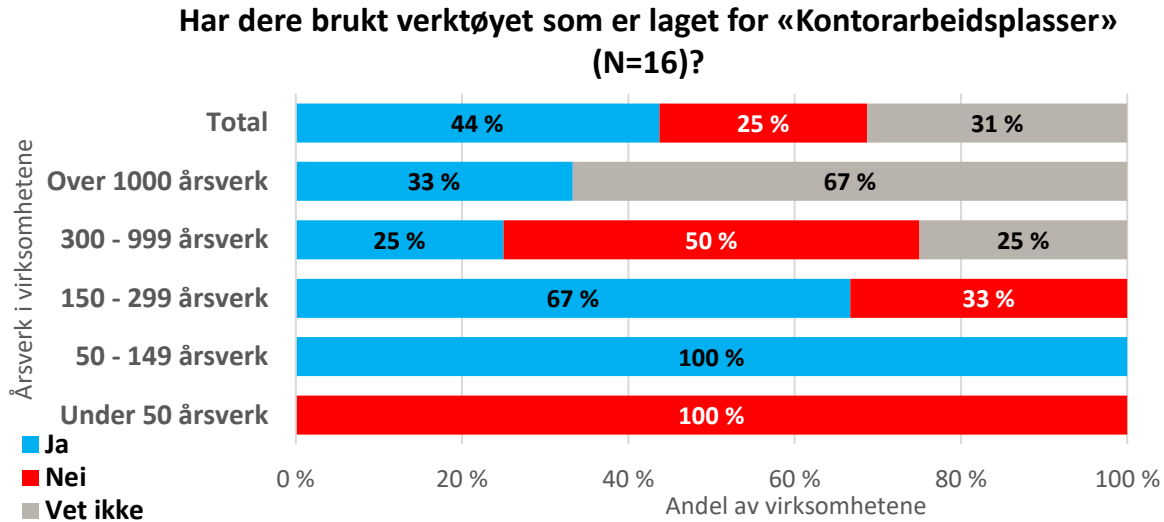


8.2 Er du kjent med verktøyet - «En bra dag på jobb»,?

Med bakgrunn i gjeldende IA-avtale har Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) utviklet verktøyet «En bra dag på jobb», som kan hjelpe virksomheter til å skape et bedre arbeidsmiljø.



8.3 Har dere brukt verktøyet som er laget for «Kontorarbeidsplasser»?



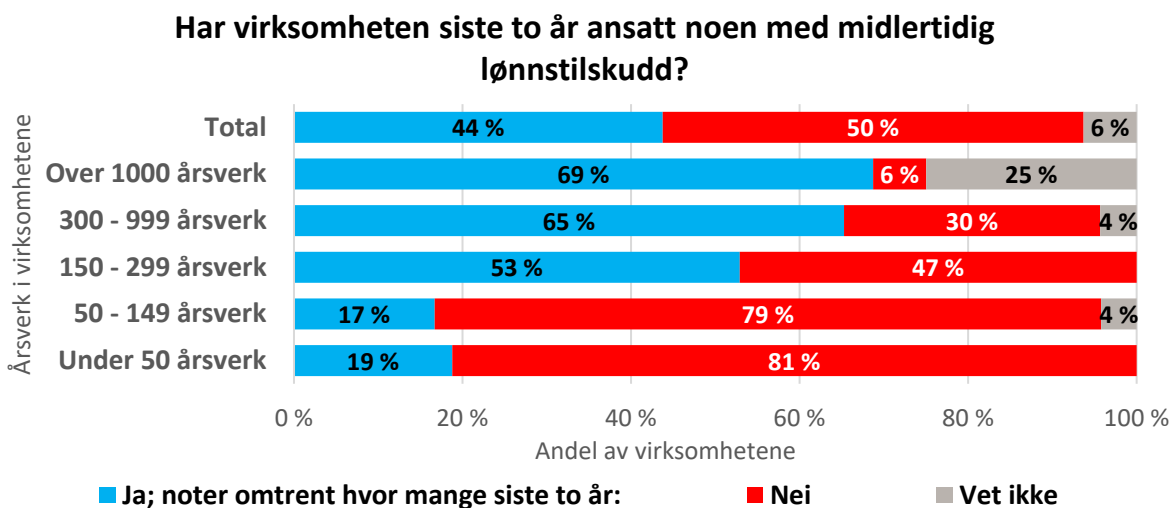
9 Arbeidsmarkedstiltak

Arbeidsgiverpolitisk avdeling jobber fortiden med å følge opp et anmodningsvedtak fra stortinget om å utrede ytterligere og sterkere tiltak for å inkludere flere mennesker med funksjonshindre og flere mennesker med hull i CV-en i arbeidslivet i staten.

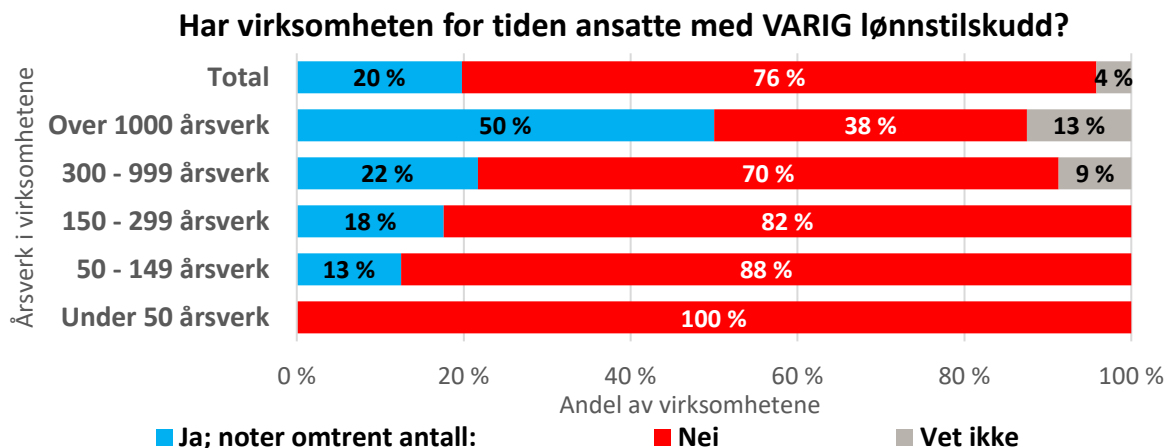
Vi starter med noen spørsmål om midlertidig lønnstilskudd.

Fra 1.7.22 har det i staten vært mulig å ansette NAV-brukere administrativt – dvs. uten offentlig utlysning – i inntil to år med midlertidig lønnstilskudd. NAV vil dekke 30-60 prosent av lønnskostnaden (avhengig av målgruppe og lengden på ansettelsen).

9.1 Har virksomheten siste to år ansatt noen med midlertidig lønnstilskudd?

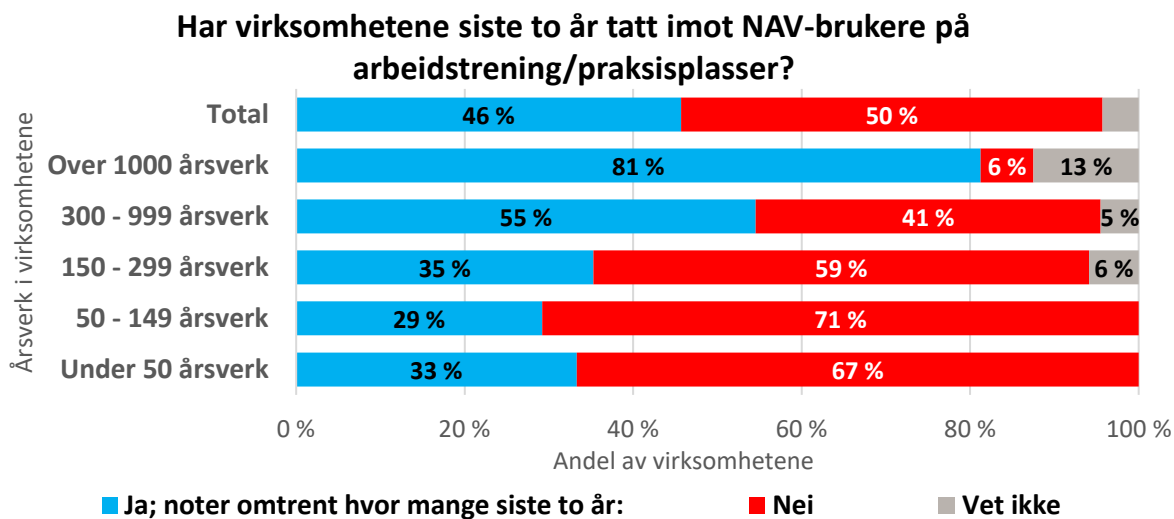


9.2 Har virksomheten for tiden ansatte med VARIG lønnstilskudd?



Har virksomhetene siste to år tatt imot NAV-brukere på arbeidstrening/praksisplasser?

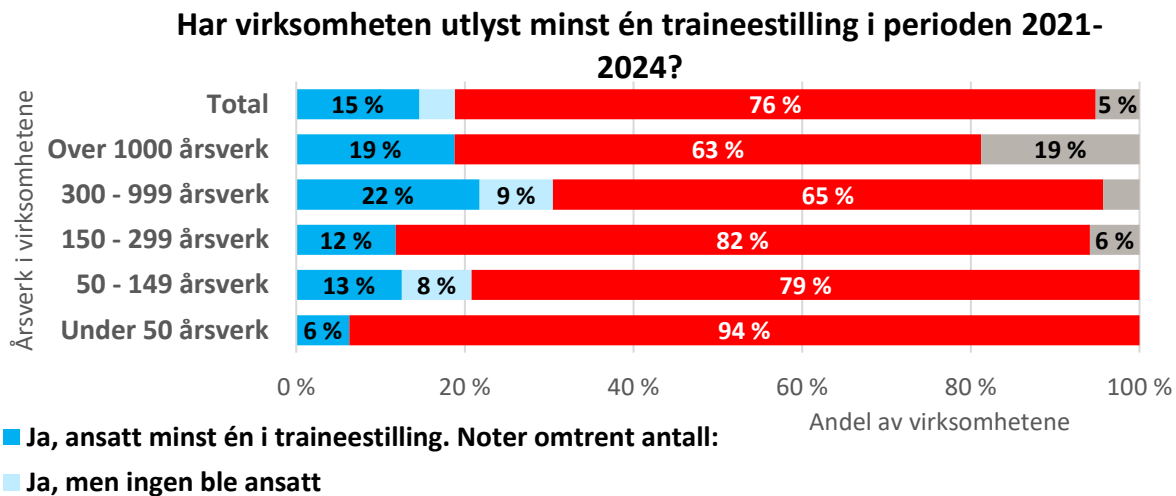
Eventuelle erfaringer med å ta imot NAV-brukere på arbeidstrening/praksisplasser?



10 Traineeordningen

Statens traineeprogram er en del av statens satsing for å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne og hull i CV-en i arbeidsmarkedet. Målgruppen er personer med høyere utdanning med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en. Stillingen kan utlyses som midlertidig opptil 2 år og kan forlenges med 1 år.

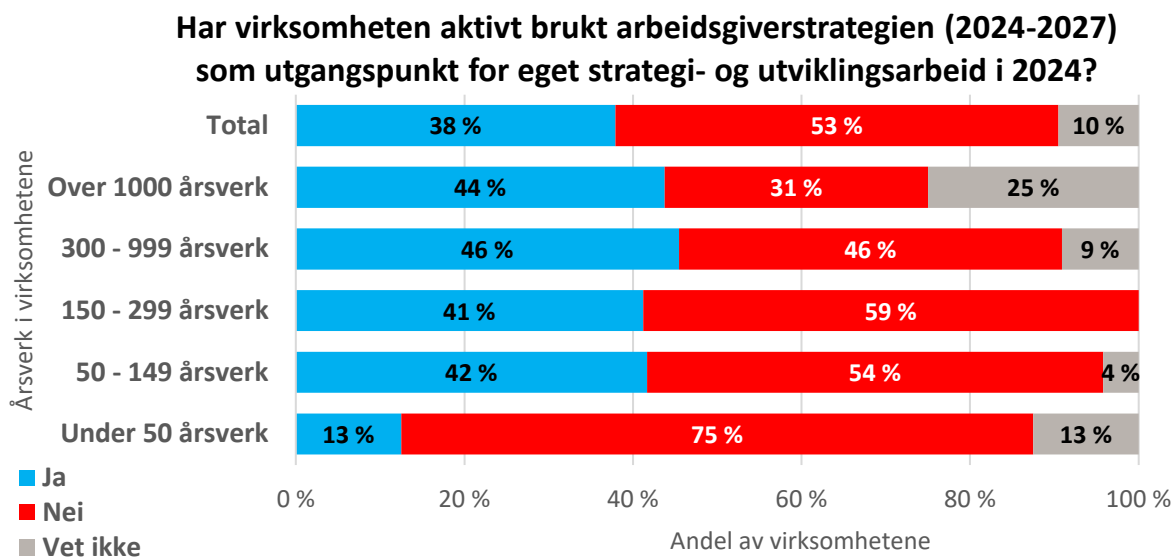
10.1 Har virksomheten utlyst minst én traineestilling i perioden 2021-2024?



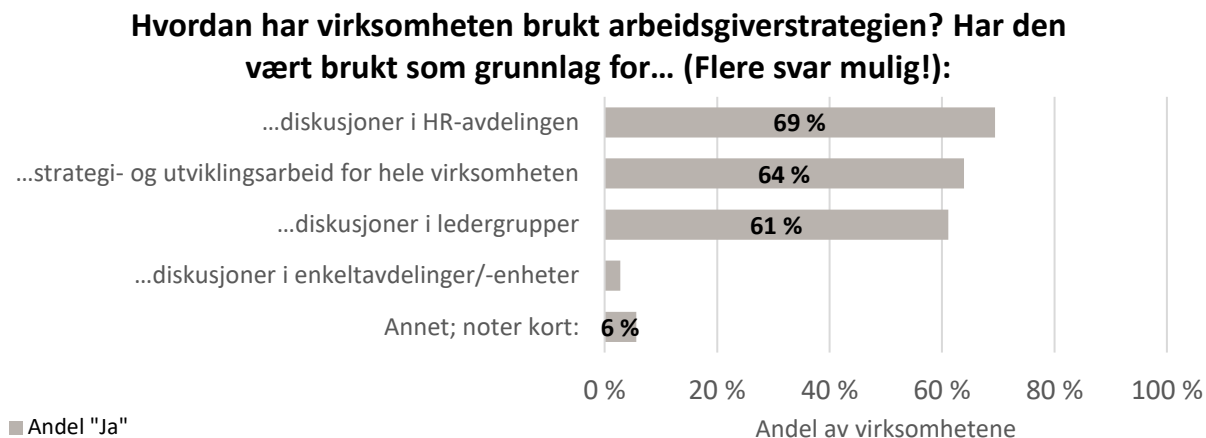
11 Ny arbeidsgiverstrategi fra 2024

I april 2024 ble revidert arbeidsgiverstrategi (2024-2027) lansert.

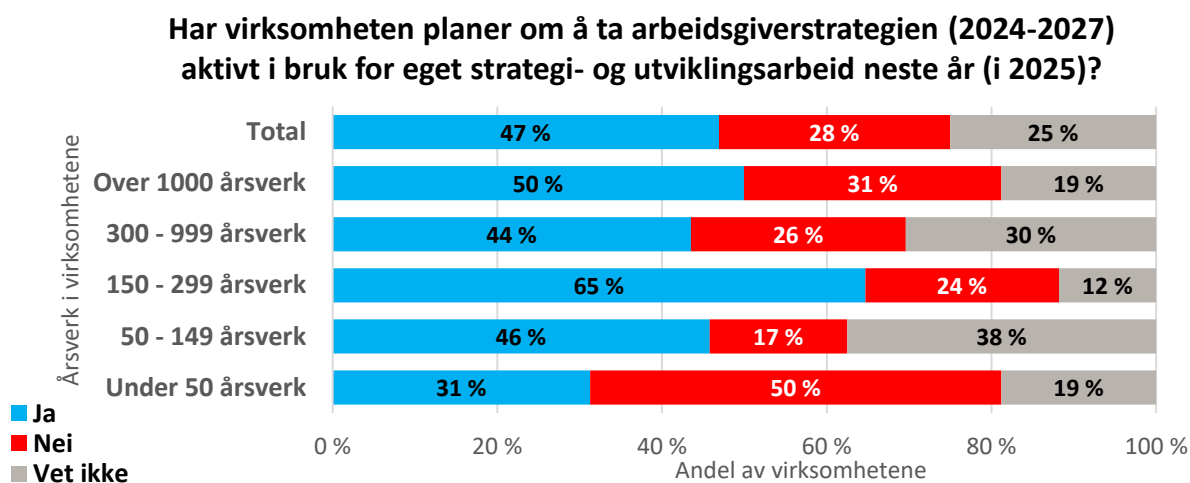
11.1 Har virksomheten aktivt brukt arbeidsgiverstrategien (2024-2027) som utgangspunkt for eget strategi- og utviklingsarbeid i 2024?



11.2 Hvordan har virksomheten brukt arbeidsgiverstrategien? Har den vært brukt som grunnlag for... (Flere svar mulig!)



11.3 Har virksomheten planer om å ta arbeidsgiverstrategien (2024-2027) aktivt i bruk for eget strategi- og utviklingsarbeid neste år (i 2025)?

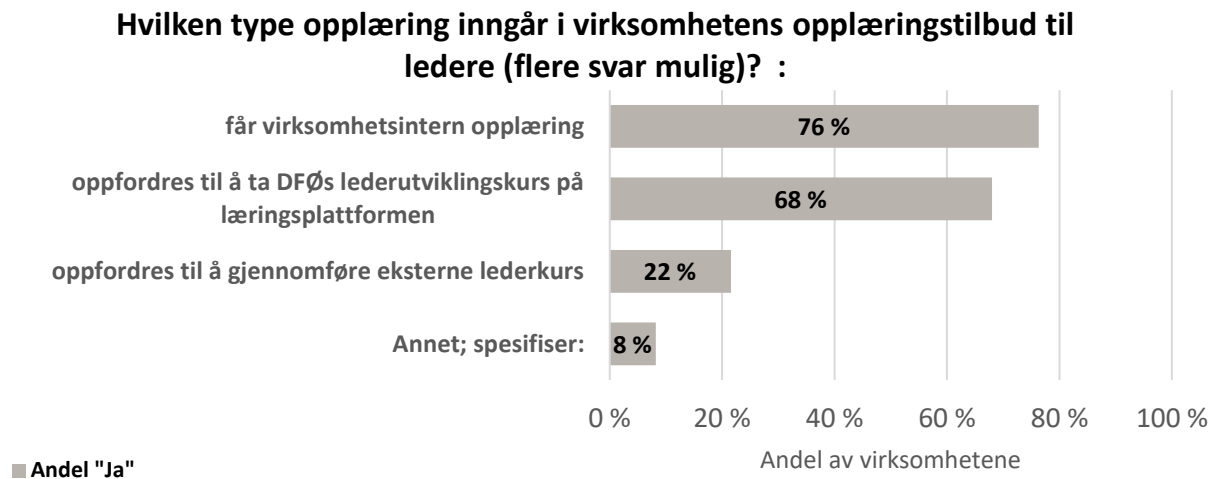


12 Arbeidsgiverstrategien - Arbeidsgiverrolle:

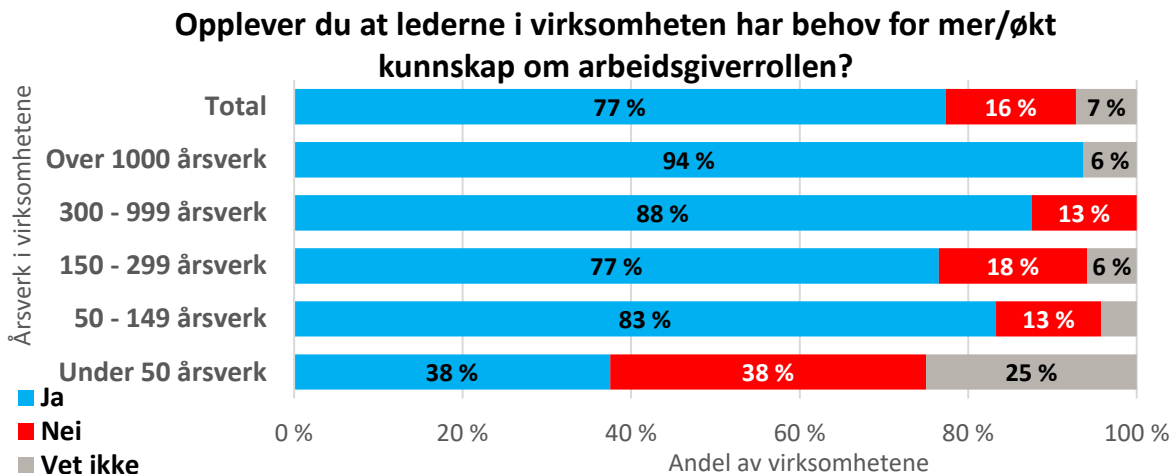
I arbeidsgiverstrategien (2024-2027) er det satt tre strategiske mål.

Det første 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.

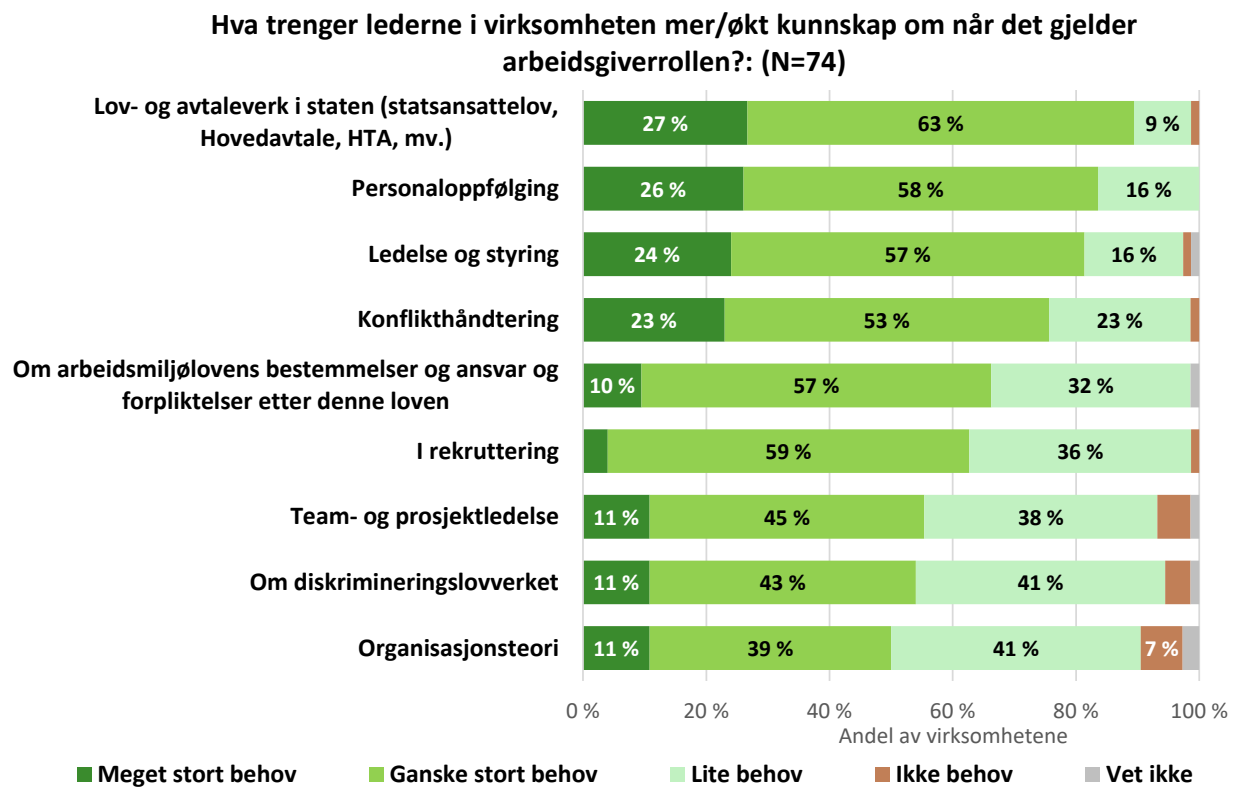
12.1 Hvilken type opplæring inngår i virksomhetens opplæringstilbud til ledere (flere svar mulig)?



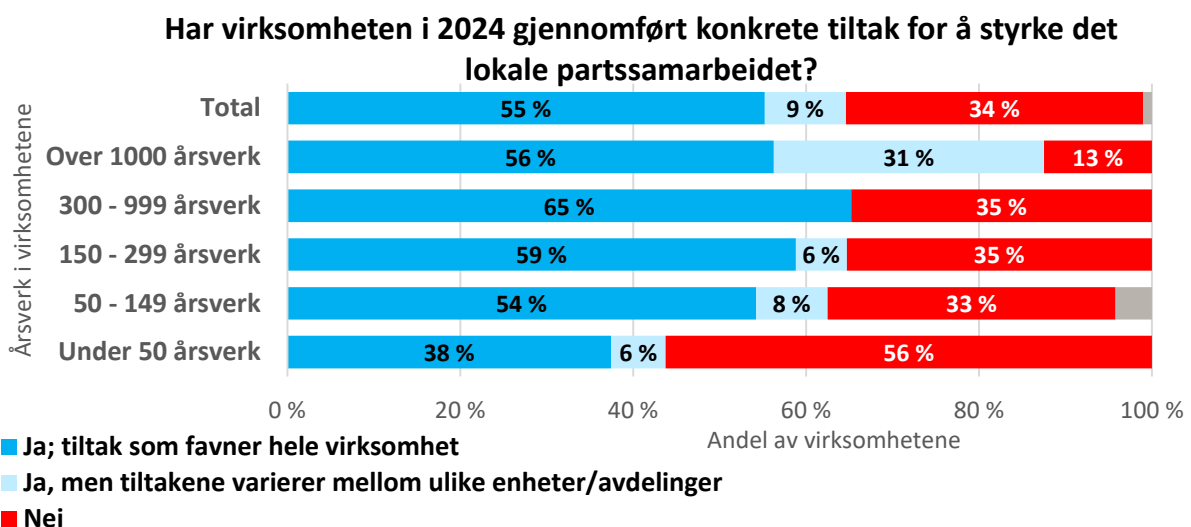
12.2 Opplever du at lederne i virksomheten har behov for mer/økt kunnskap om arbeidsgiverrollen?



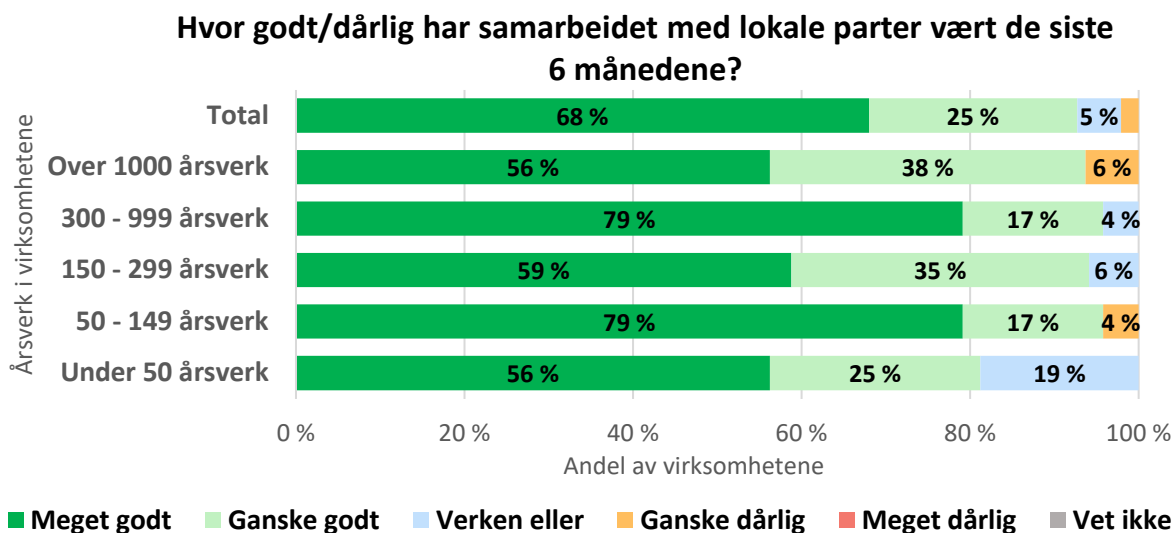
12.3 Hva trenger lederne i virksomheten mer/økt kunnskap om når det gjelder arbeidsgiverrollen?



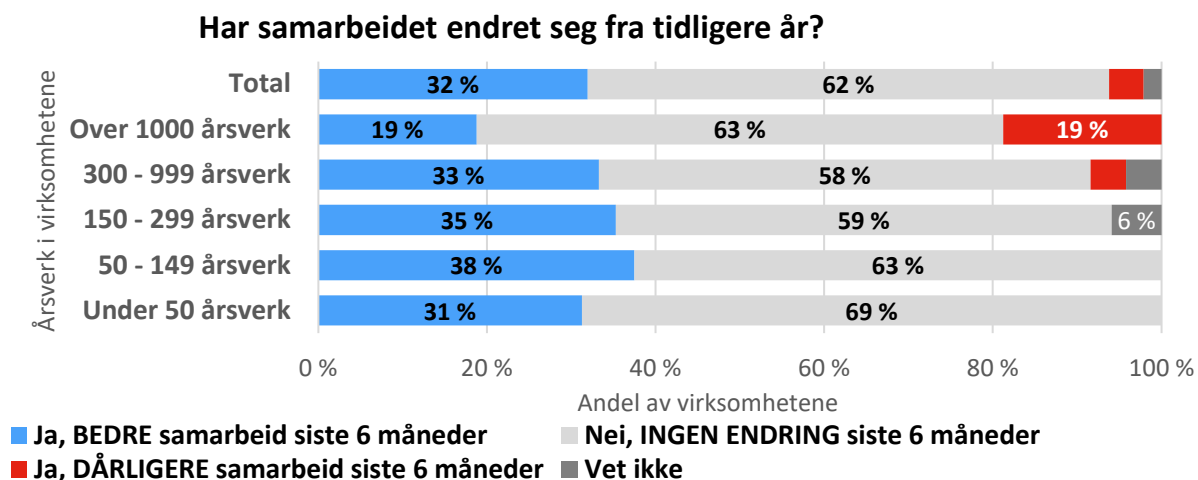
12.4 Har virksomheten i 2024 gjennomført konkrete tiltak for å styrke det lokale partssamarbeidet?



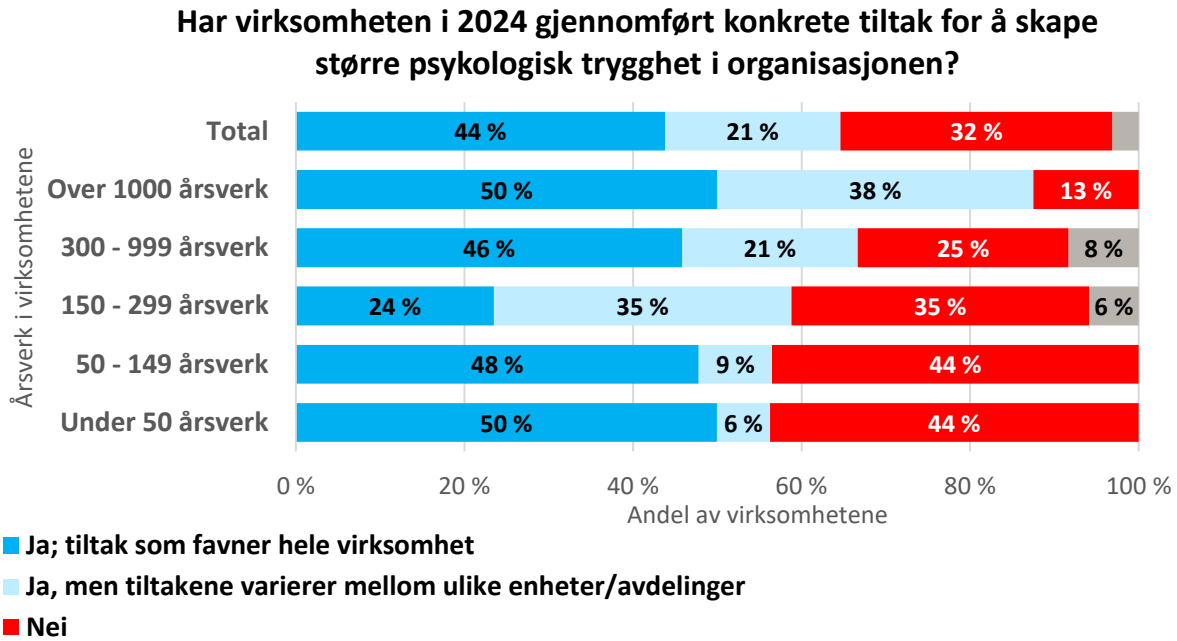
12.5 Hvor godt/dårlig har samarbeidet med lokale parter vært de siste 6 månedene?



12.6 Har samarbeidet endret seg fra tidligere år?



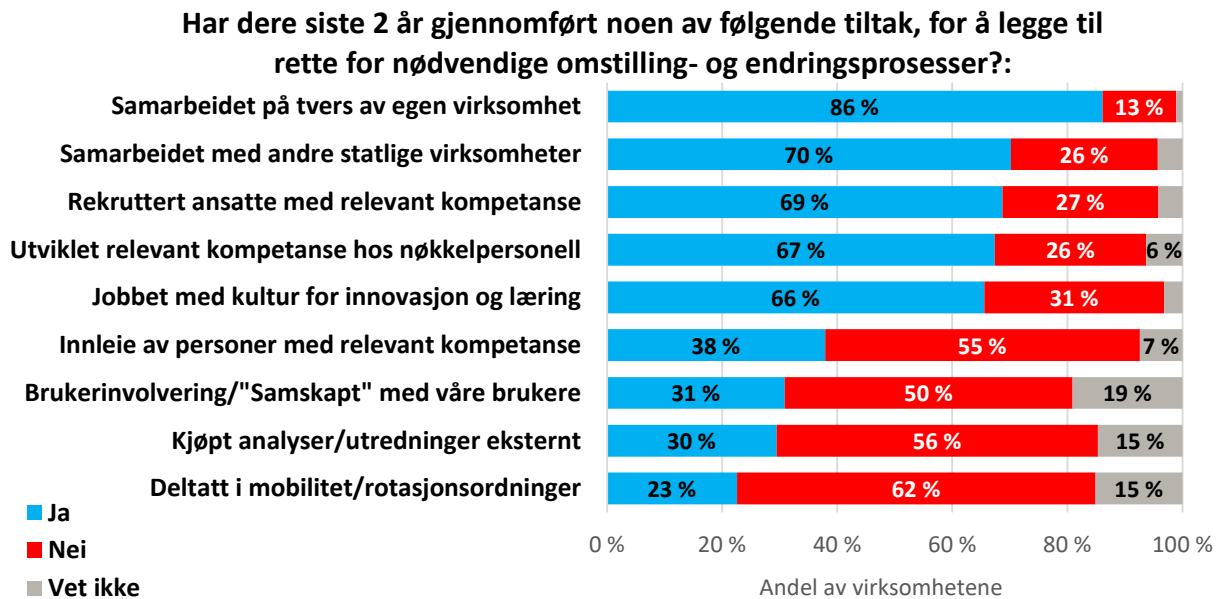
12.7 Har virksomheten i 2024 gjennomført konkrete tiltak for å skape større psykologisk trygghet i organisasjonen?



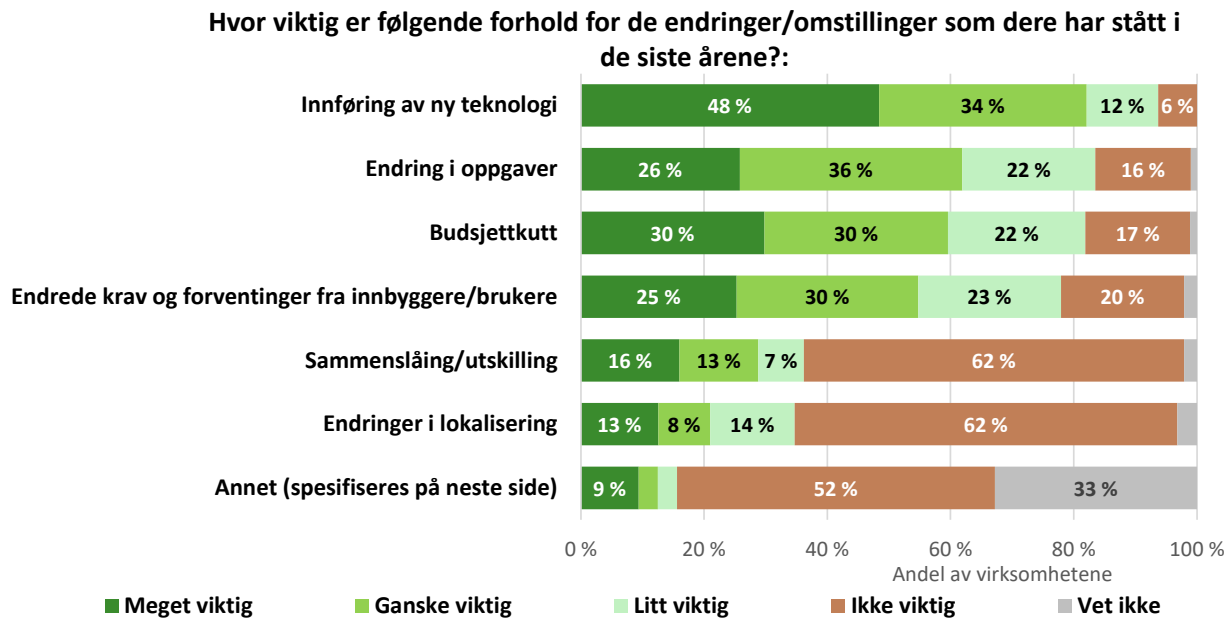
13 Arbeidsgiverstrategien - Endring og omstilling:

Det andre målet i arbeidsgiverstrategien er Endring og omstilling. Målet omhandler bl.a. hvordan virksomheten legger til rette for nødvendige omstilling- og endringsprosesser.

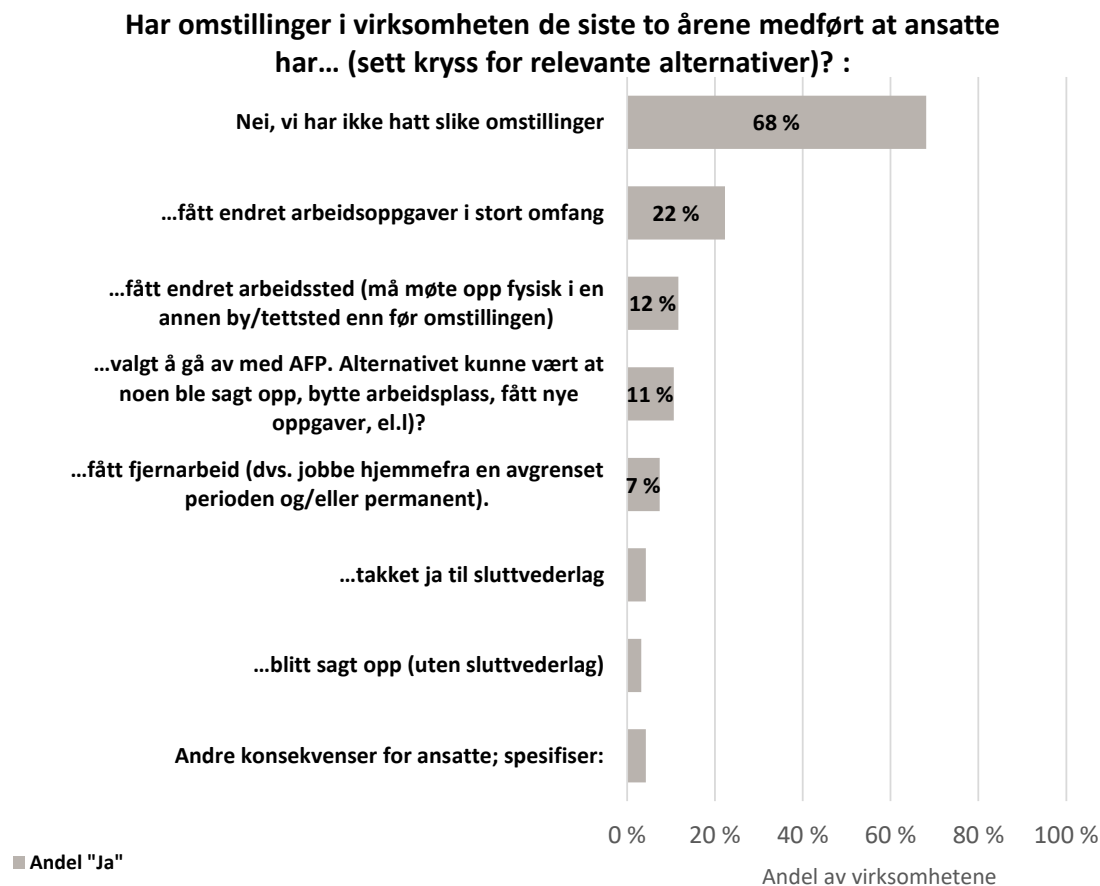
13.1 Har dere siste 2 år gjennomført noen av følgende tiltak, for å legge til rette for nødvendige omstilling- og endringsprosesser?



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

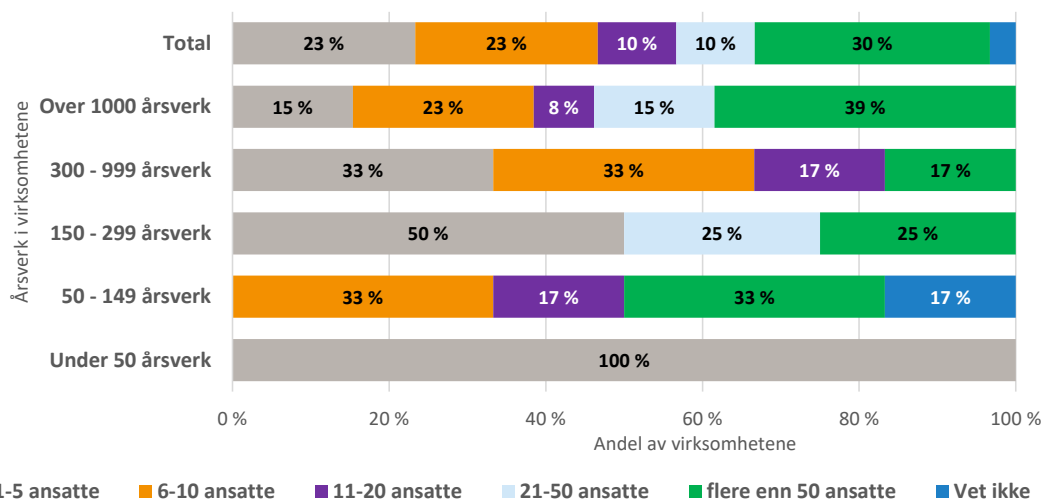


13.3 Har omstillinger i virksomheten de siste to årene medført at ansatte har... (sett kryss for relevante alternativer)?



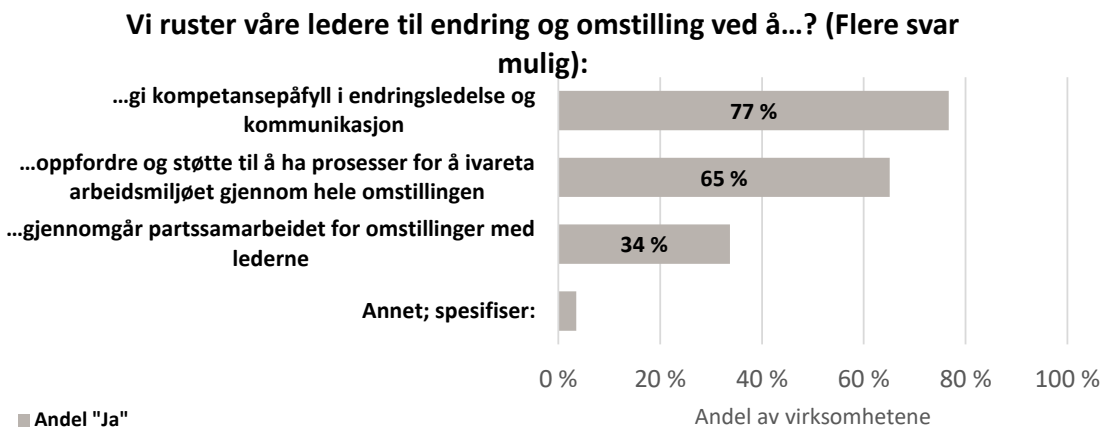
13.4 Hvis ja; omtrent hvor mange ansatte har blitt berørt direkte av omstillingene siste to år?

Hvis ja; omtrent hvor mange ansatte har blitt berørt direkte av omstillingene siste to år?
Dvs. fått fjernarbeid, endret arbeidssted, endret arbeidsoppgaver i stort omfang, valgt å gå av med AFP, sagt ja til sluttvederlag eller blitt sagt opp - på grunn av omstillingene. (N=30)



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

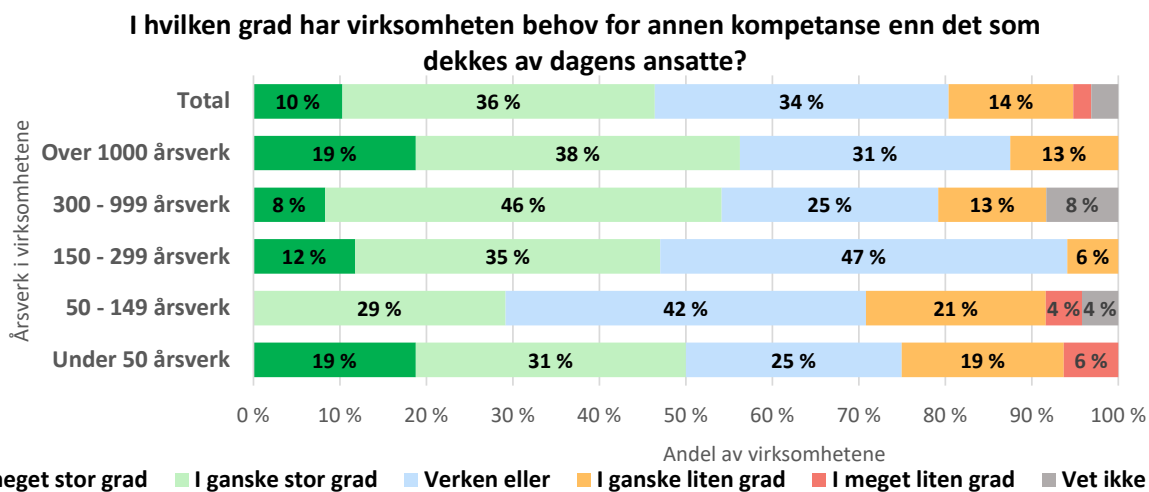
Ta stilling til følgende utsagn:



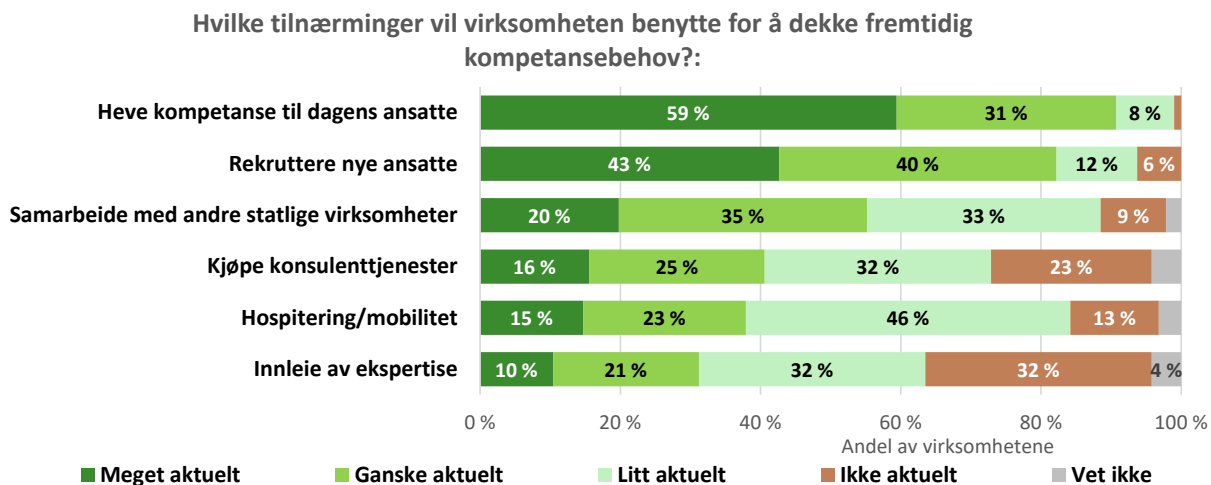
14 Arbeidsgiverstrategien - Kompetanse:

I arbeidsgiverstrategien er Kompetanse mål nr. 3. Nedenfor følger våre spørsmål knyttet til å kartlegge fremtidens kompetansebehov.

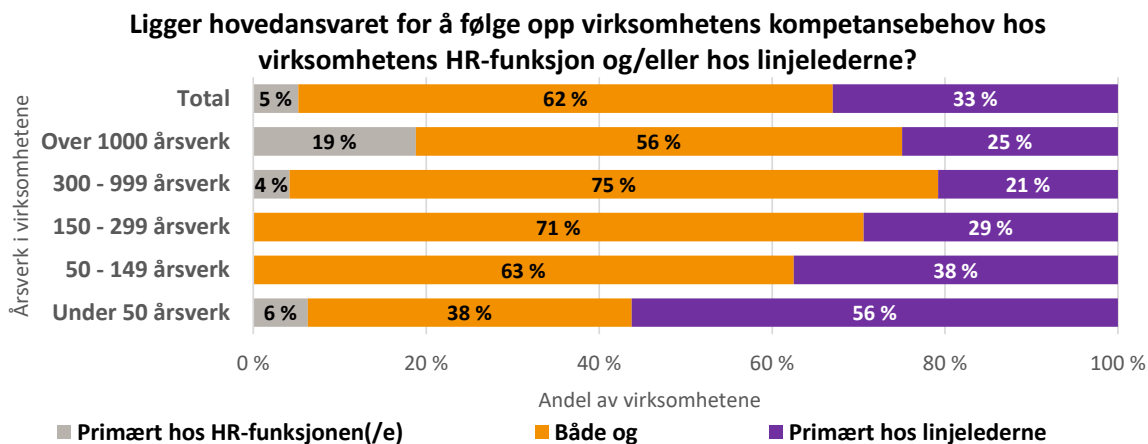
14.1 I hvilken grad har virksomheten behov for annen kompetanse enn det som dekkes av dagens ansatte?



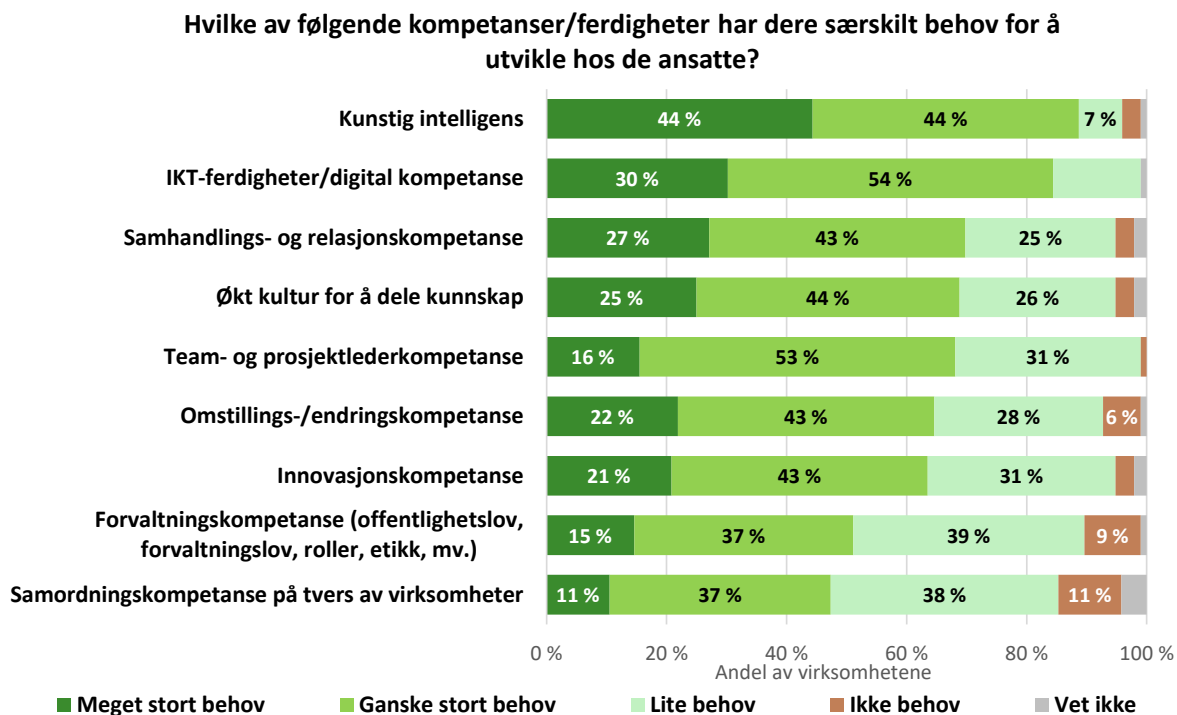
14.2 Hvilke tilnærminger vil virksomheten benytte for å dekke fremtidig kompetansebehov?



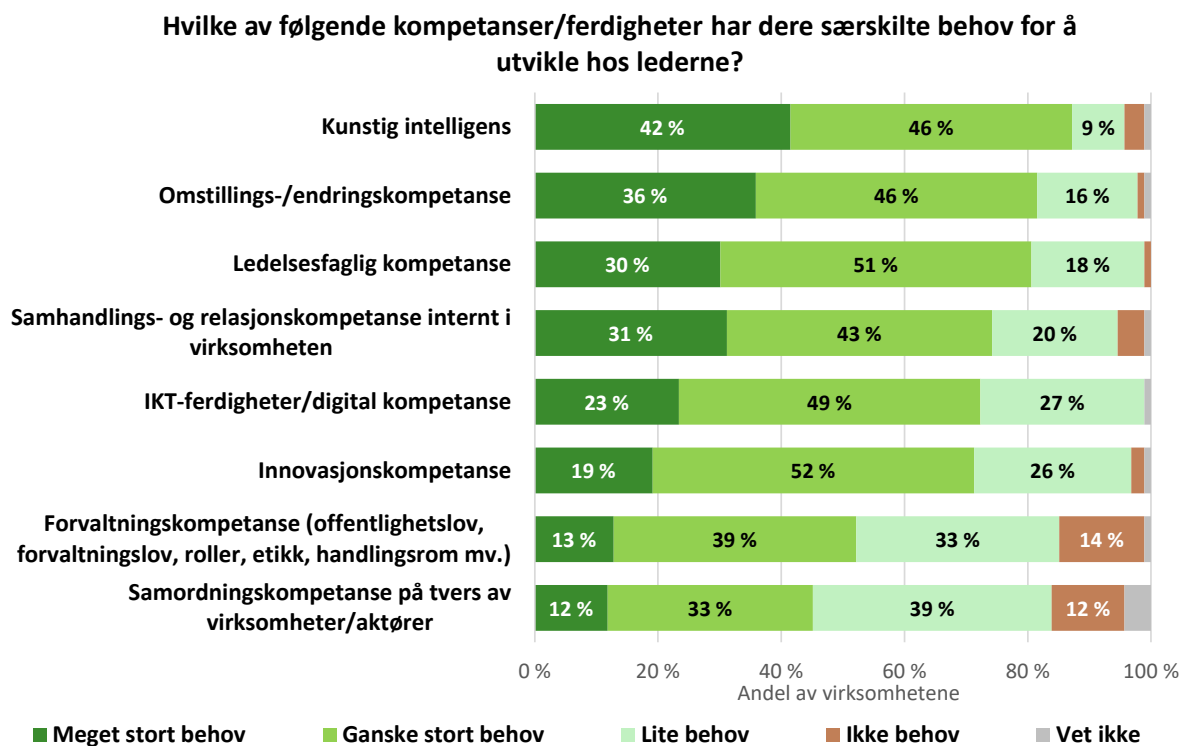
14.3 Ligger hovedansvaret for å følge opp virksomhetens kompetansebehov hos virksomhetens HR-funksjon og/eller hos linjelederne?



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



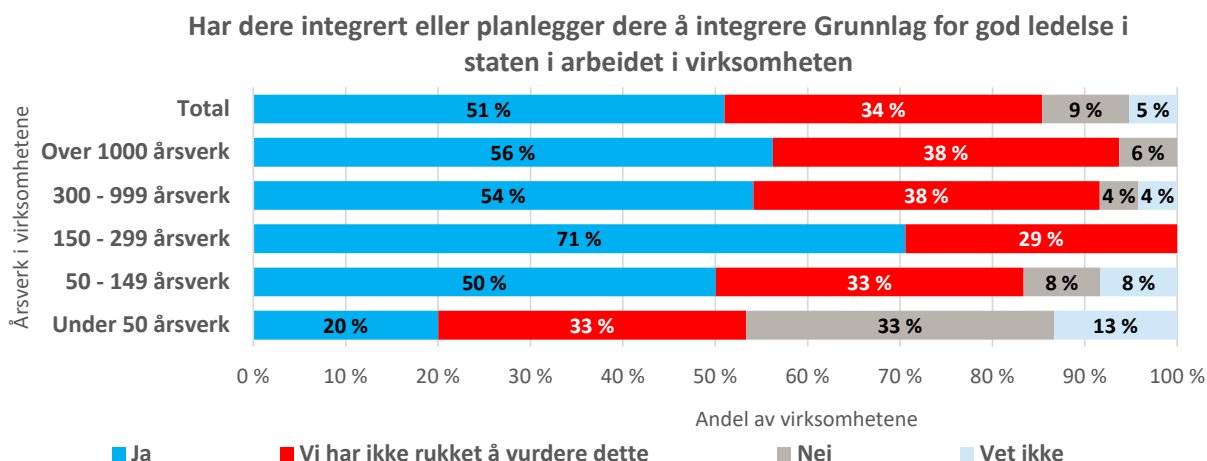
14.5 Hvilke av følgende kompetanser/ferdigheter har dere særskilte behov for å utvikle hos lederne?



15 God ledelse i staten – Nytt ledelsesgrunnlag

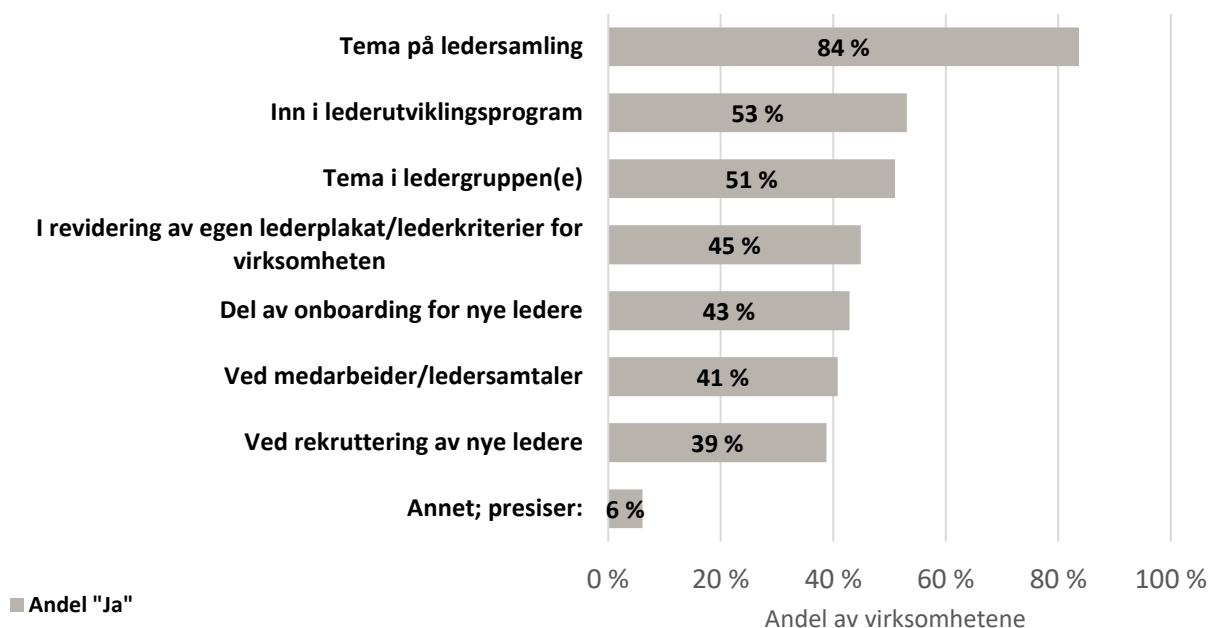
I april 2024 ble Grunnlag for god ledelse i staten lansert. Her tydeliggjør vi fem forventninger til god ledelse i staten.

15.1 Har dere integrert eller planlegger dere å integrere Grunnlag for god ledelse i staten i arbeidet i virksomheten



15.2 På hvilken måte er Grunnlag for god ledelse i staten integrert, eller planlagt integrert

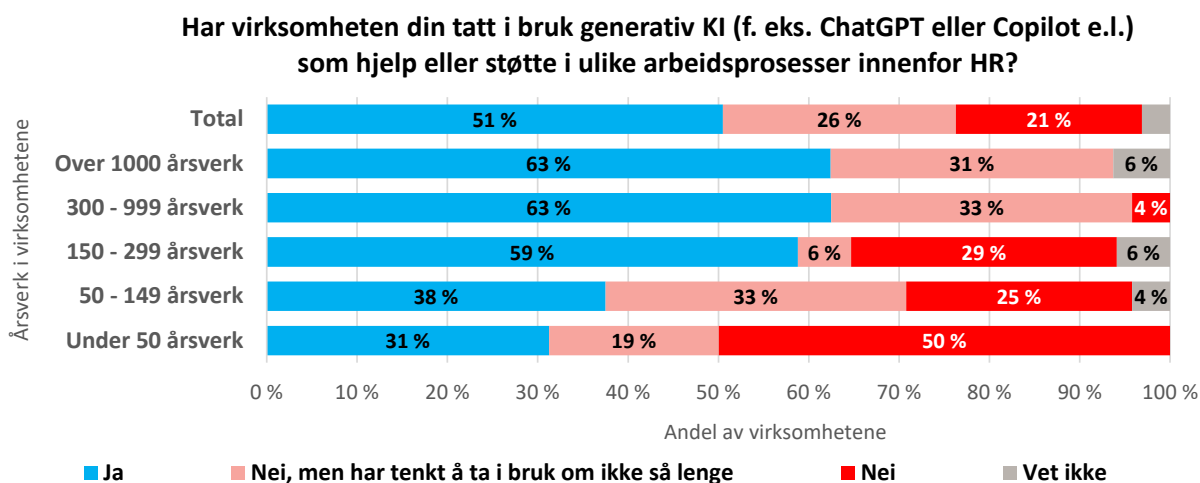
På hvilken måte er Grunnlag for god ledelse i staten integrert, eller planlagt integrert i arbeidet i virksomheten? : (N=49)



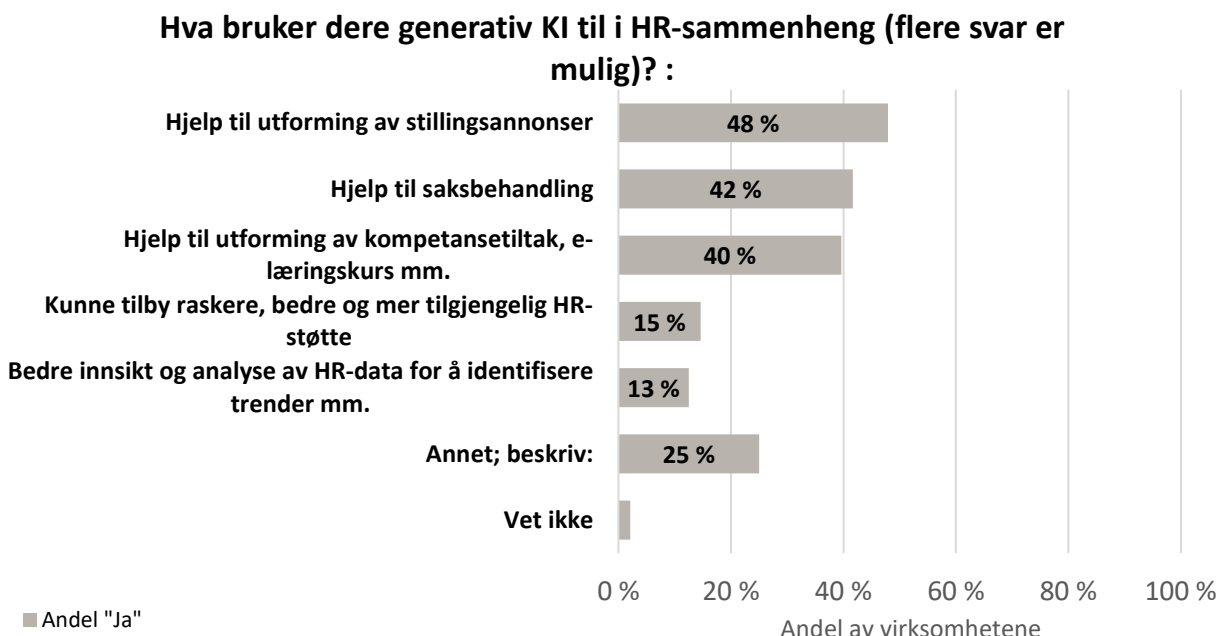
16 Spørsmål om KI:

Utviklingen av generative KI-verktøy slik som Co-pilot, ChatGPT o.l. forbedres stadig, og flere har nå begynt å ta denne teknologien i bruk, viser funn fra barometeret våren 2024. Utviklingen går raskt og vi ønsker derfor å også stille spørsmål om KI nå. Et viktig anliggende er også å hente inn oppdatert informasjon som skal inngå i et nytt prosjekt DFD nettopp har lyst ut, om generativ KI i statlige virksomheter.

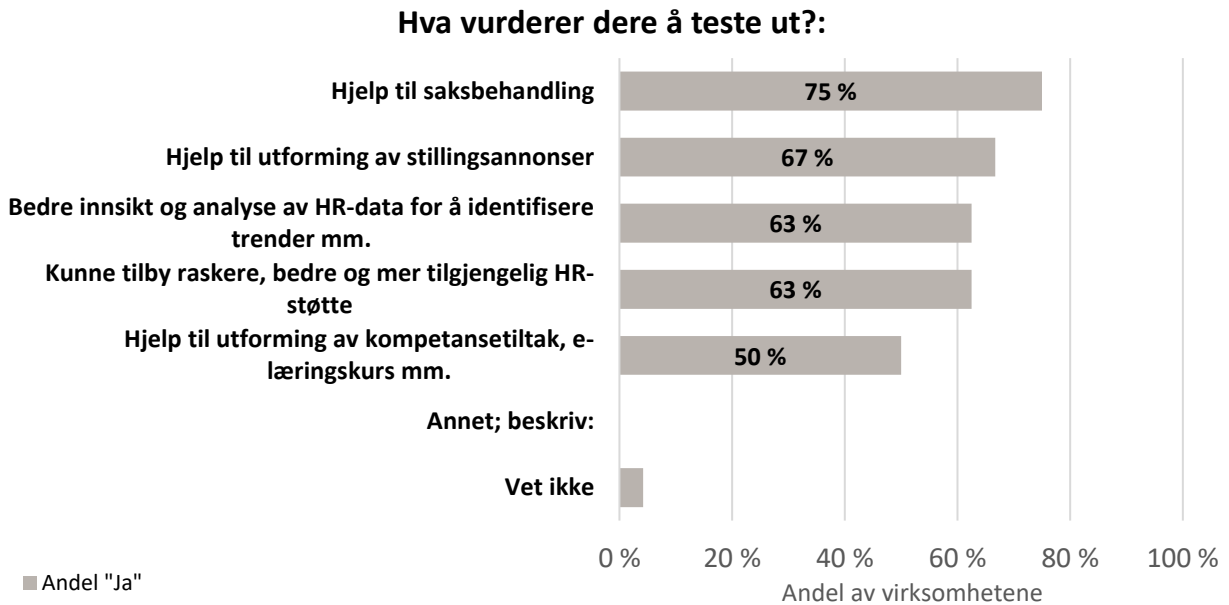
16.1 Har virksomheten din tatt i bruk generativ KI (f. eks. ChatGPT eller Copilot e.l.) som hjelp eller støtte i ulike arbeidsprosesser innenfor HR?



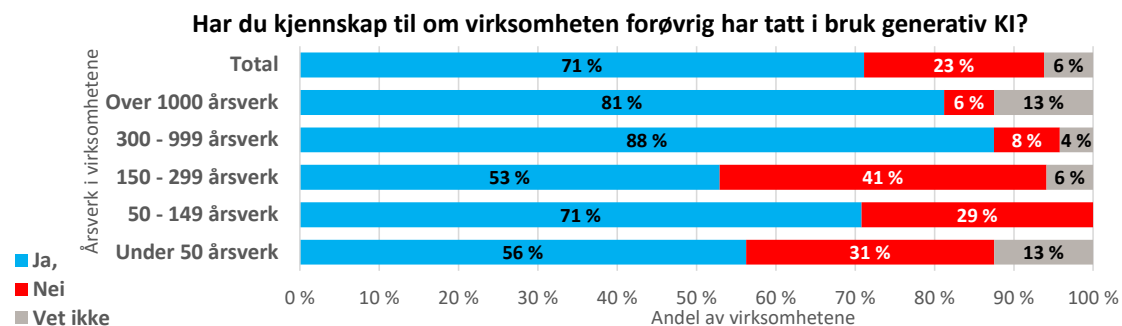
16.2 Hva bruker dere generativ KI til i HR-sammenheng (flere svar er mulig)?



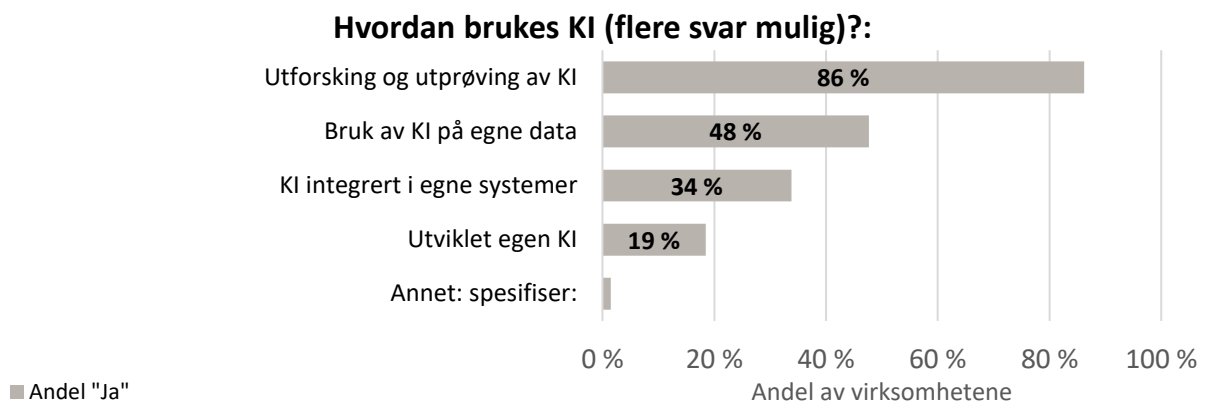
16.3 Hva vurderer dere å teste ut?



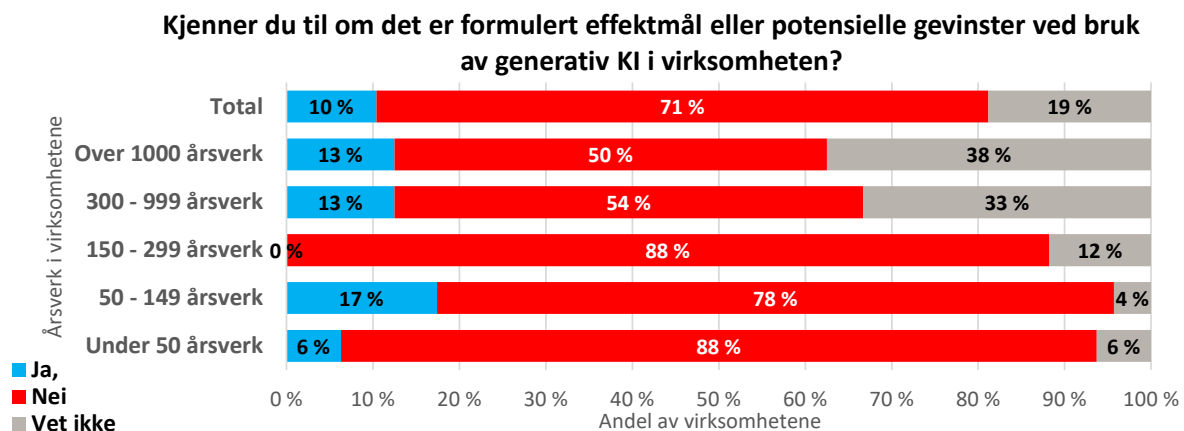
16.4 Har du kjennskap til om virksomheten forøvrig har tatt i bruk generativ KI?



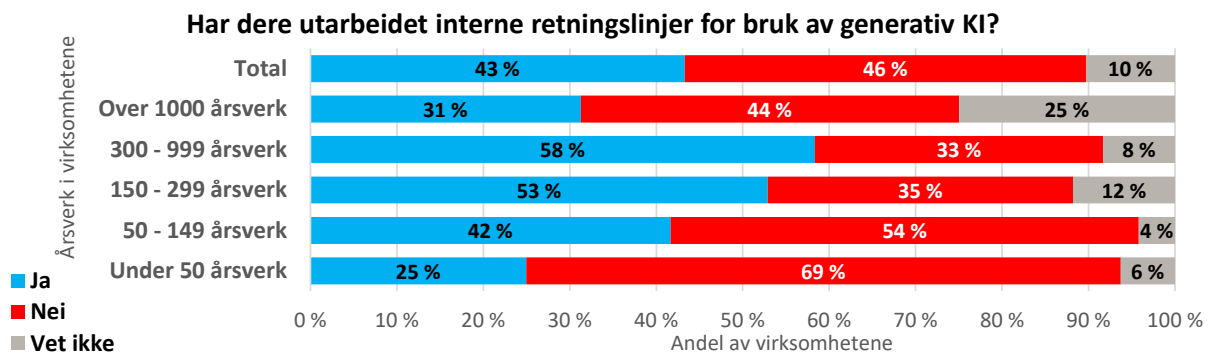
16.5 Hvordan brukes KI (flere svar mulig)?



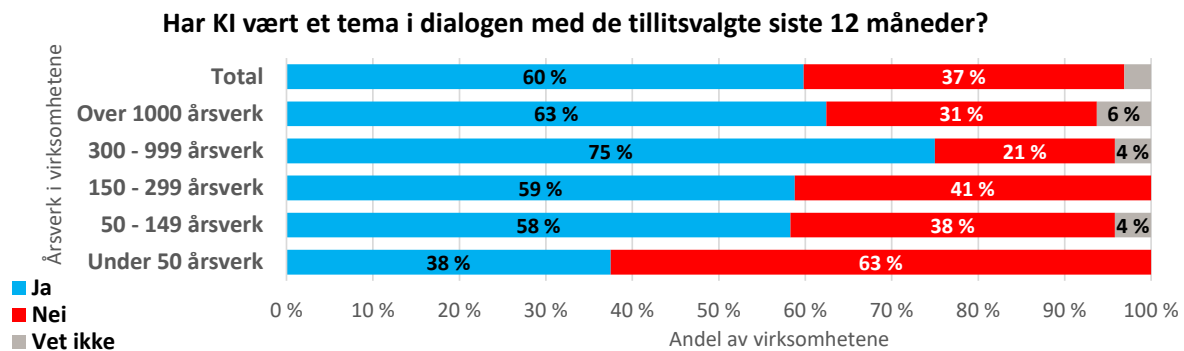
16.6 Kjenner du til om det er formulert effektmål eller potensielle gevinster ved bruk av generativ KI i virksomheten?



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

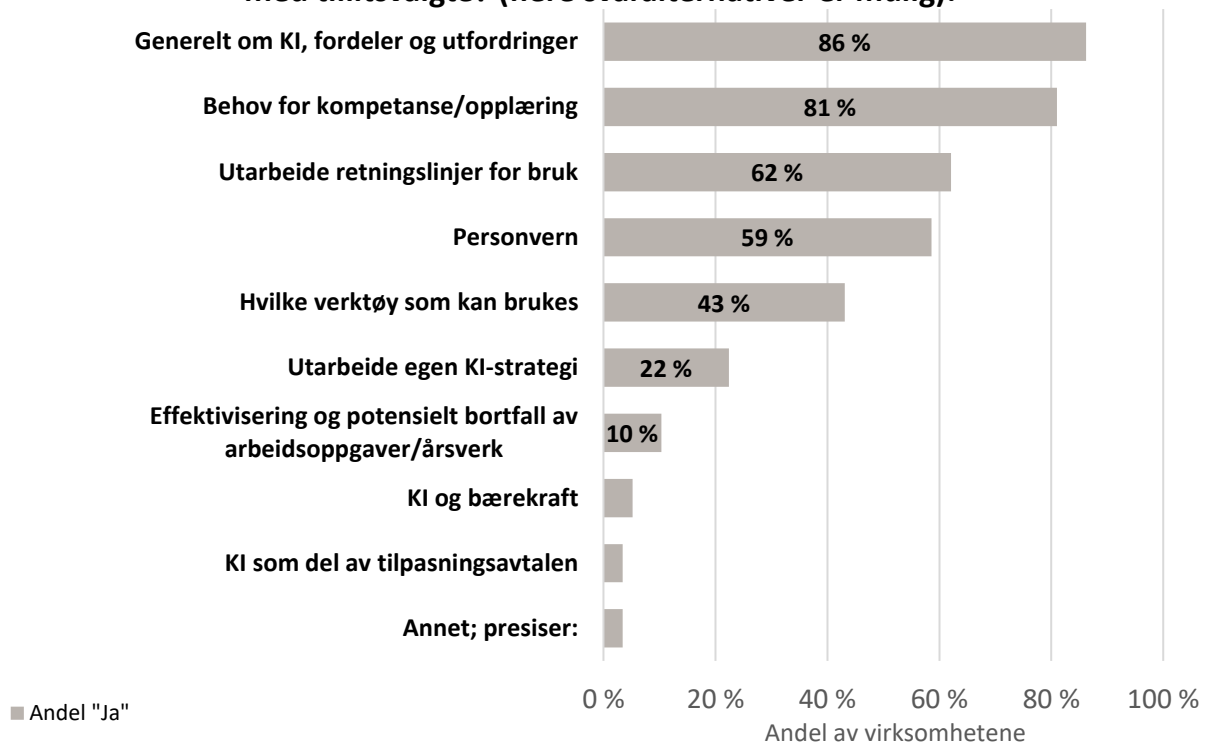


16.8 Har KI vært et tema i dialogen med de tillitsvalgte siste 12 måneder?



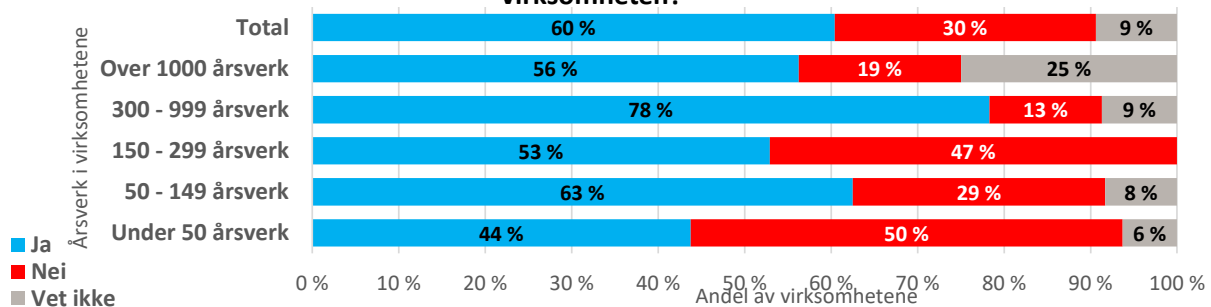
16.9 Hvilke av følgende temaer vedørende KI har dere hatt dialog om med tillitsvalgte? (flere svaralternativer er mulig)

Hvilke av følgende temaer vedørende KI har dere hatt dialog om med tillitsvalgte? (flere svaralternativer er mulig):



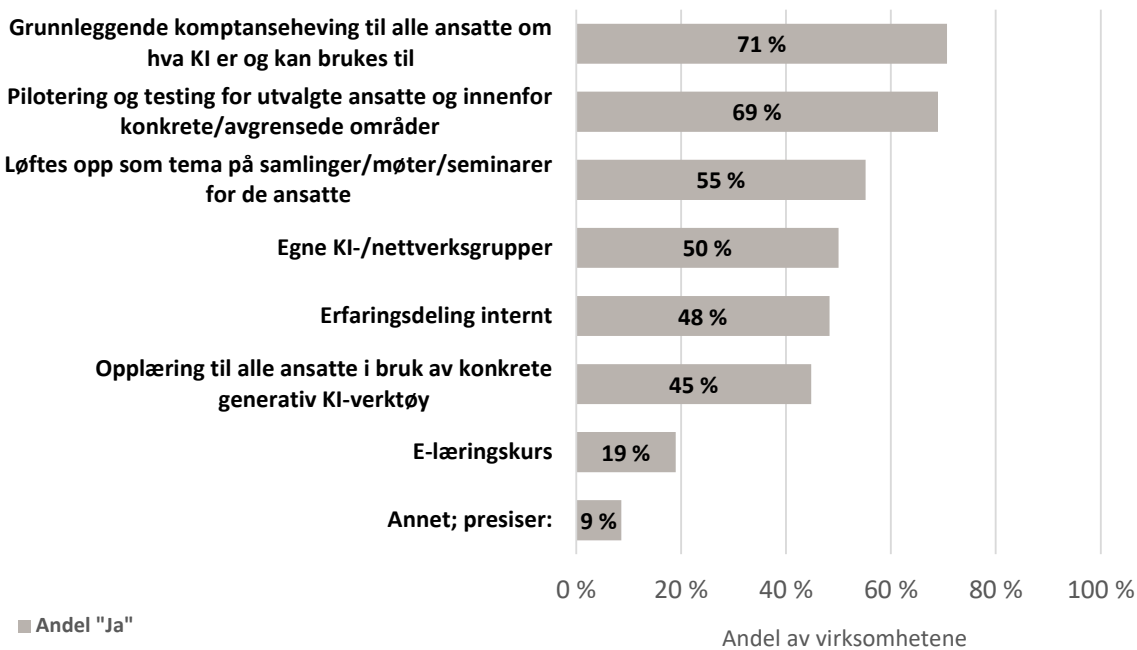
16.10 Har dere konkrete tiltak for å heve kompetansen om generativ KI i virksomheten?

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



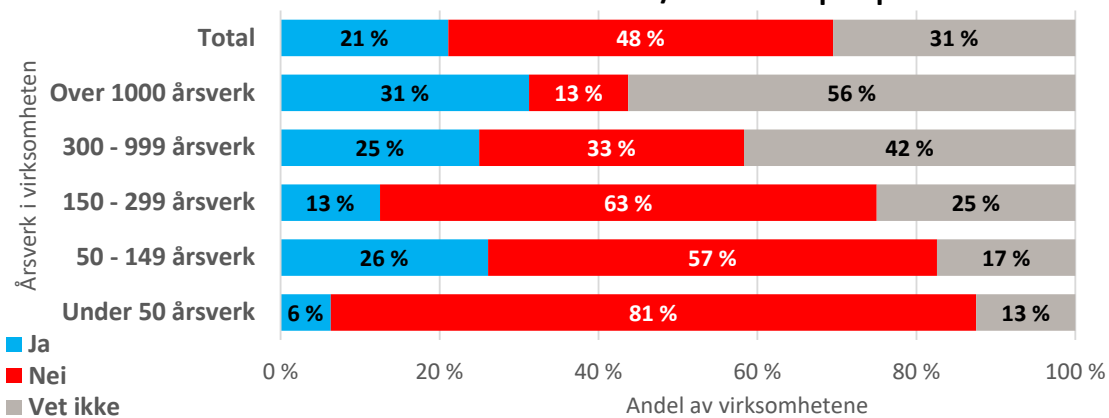
16.11 Hvilke konkrete tiltak? (flere svar er mulig)

Hvilke konkrete tiltak? (flere svar er mulig):



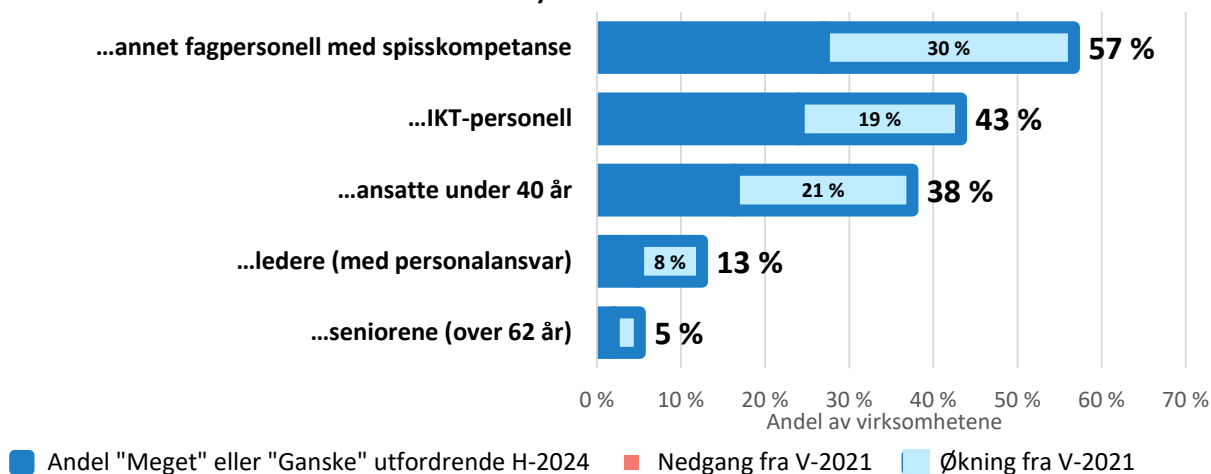
16.12 Har dere vurdert bruk av KI i et klima/bærekraftsperspektiv?

Har dere vurdert bruk av KI i et klima/bærekraftsperspektiv?

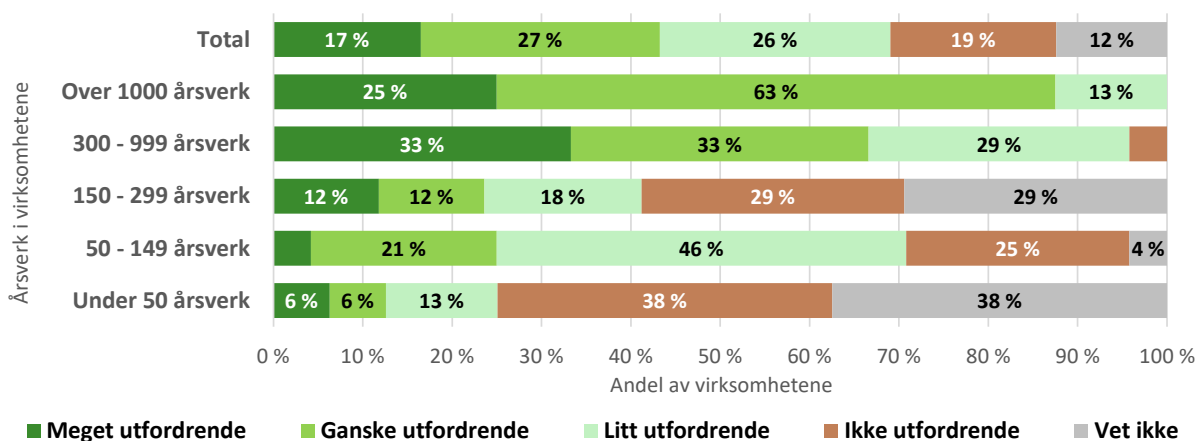


17 Utfordringer knyttet til å beholde ansatte

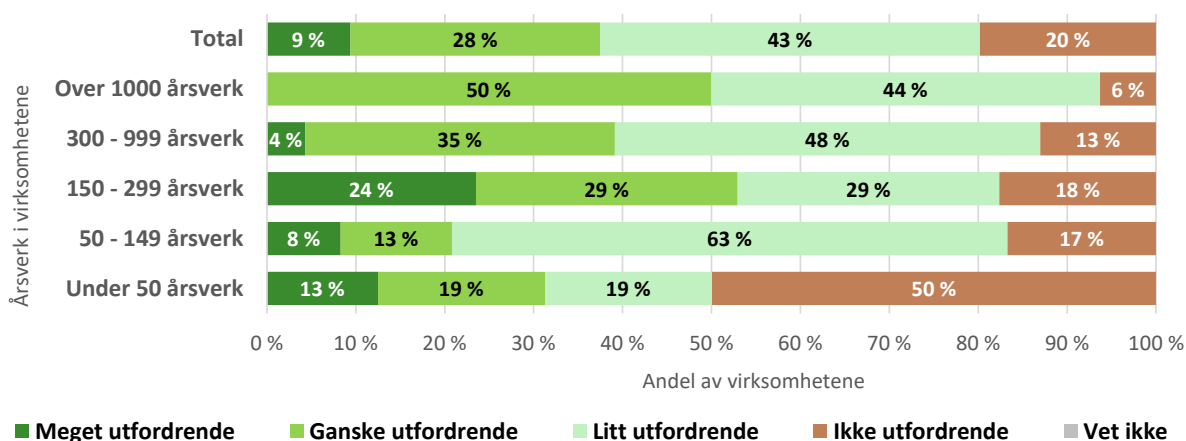
Hvor utfordrende er det for virksomheten Å BEHOLDE...: (Endring fra V-2021 til H-2024)



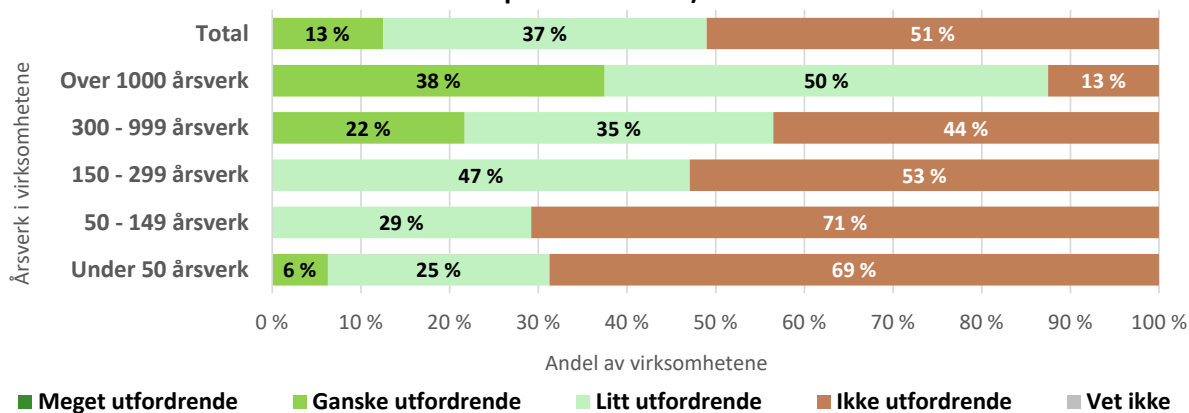
Hvor utfordrende er det for virksomheten Å BEHOLDE...: ...IKT-personell



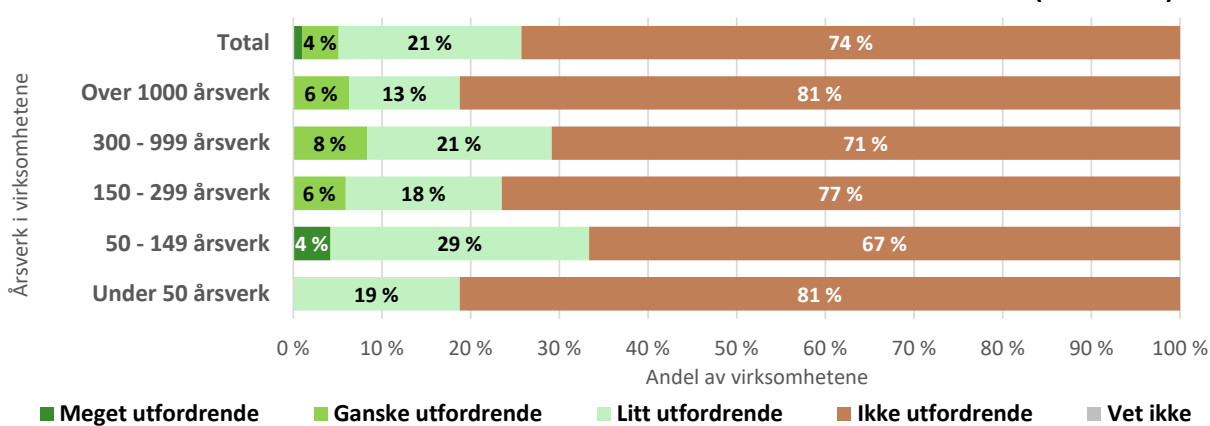
Hvor utfordrende er det for virksomheten Å BEHOLDE...: ...ansatte under 40 år



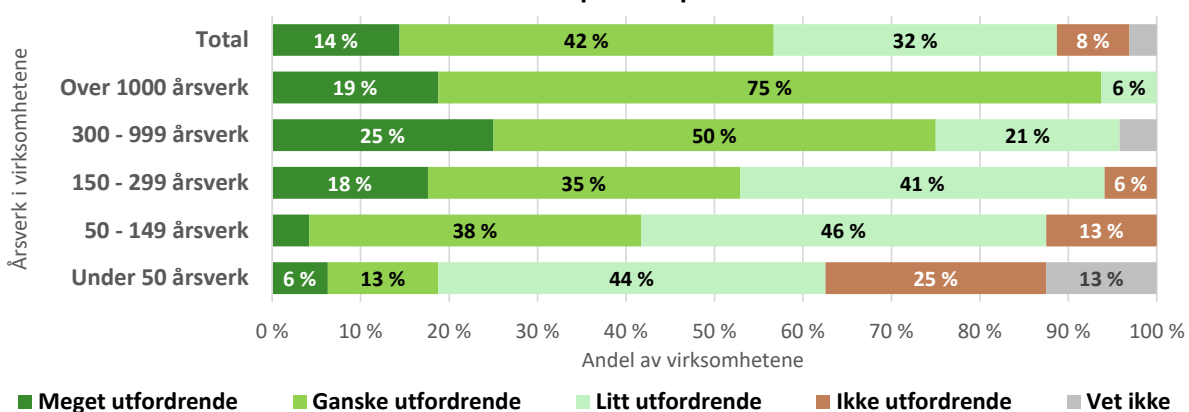
Hvor utfordrende er det for virksomheten Å BEHOLDE...: ...ledere (med personalansvar)



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

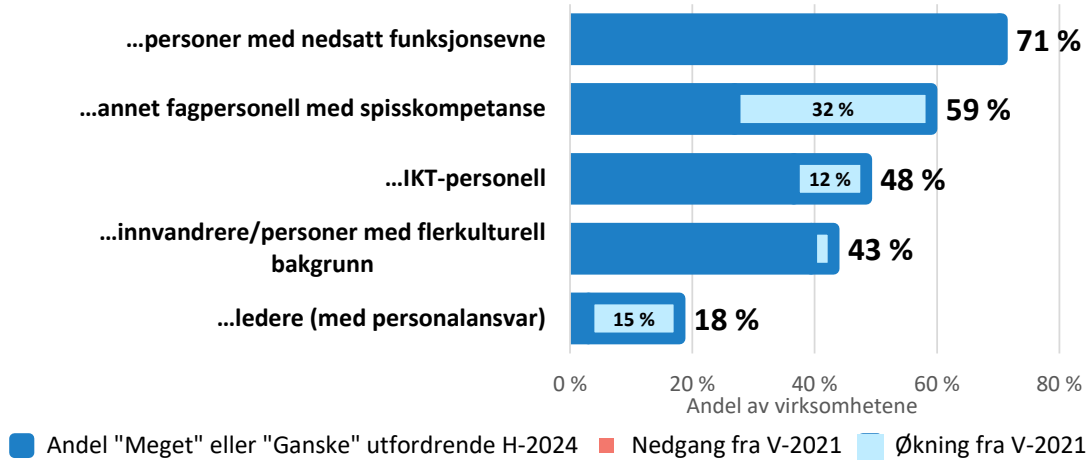


Hvor utfordrende er det for virksomheten Å BEHOLDE...: ...annet fagpersonell med spisskompetanse

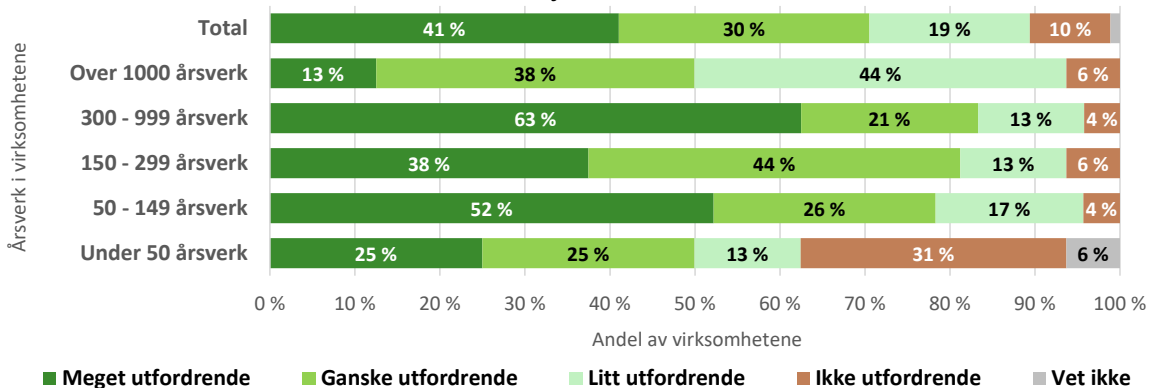


18 Utfordringer knyttet til rekruttering

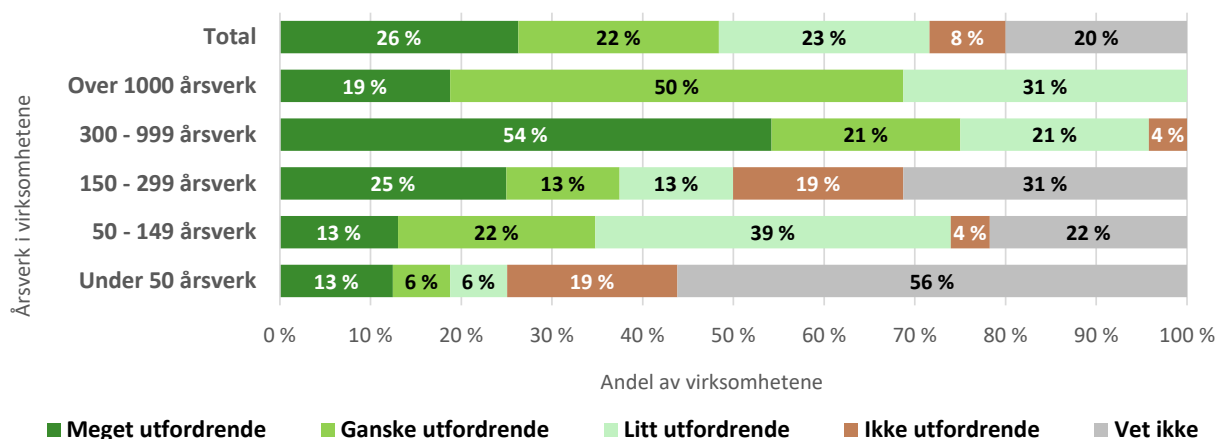
Hvor utfordrende er det for virksomheten Å REKRUTTERE...: (Endring fra V-2021 til H-2024)



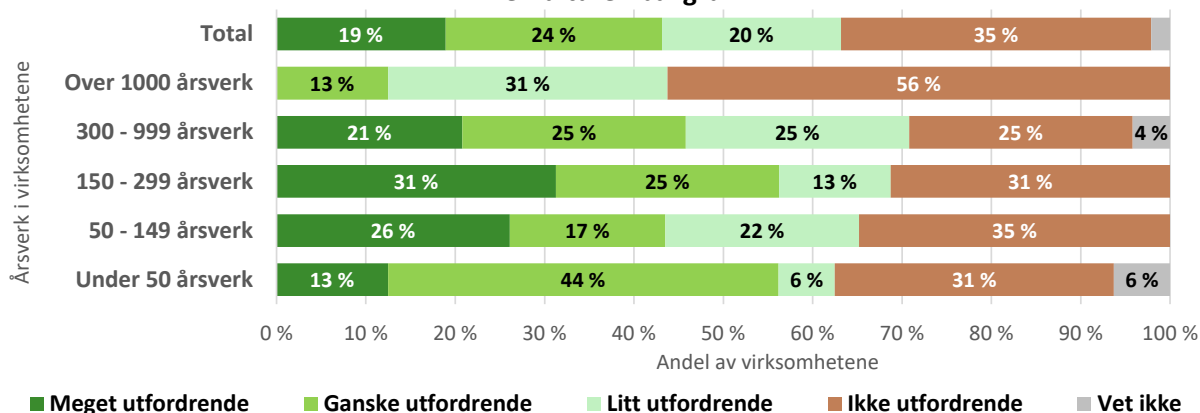
Hvor utfordrende er REKRUTTERING AV...: ...personer med nedsatt funksjonsevne



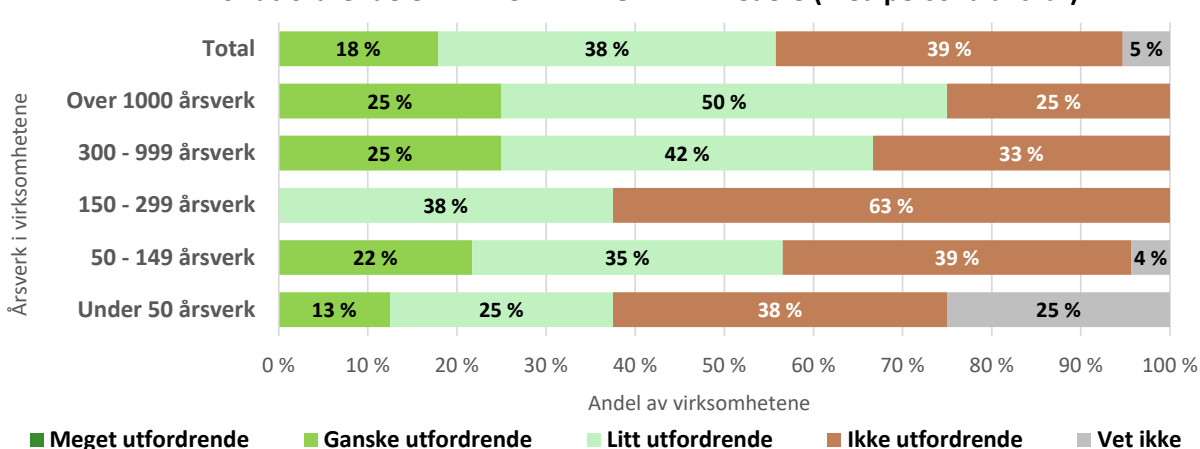
Hvor utfordrende er REKRUTTERING AV...: ...IKT-personell



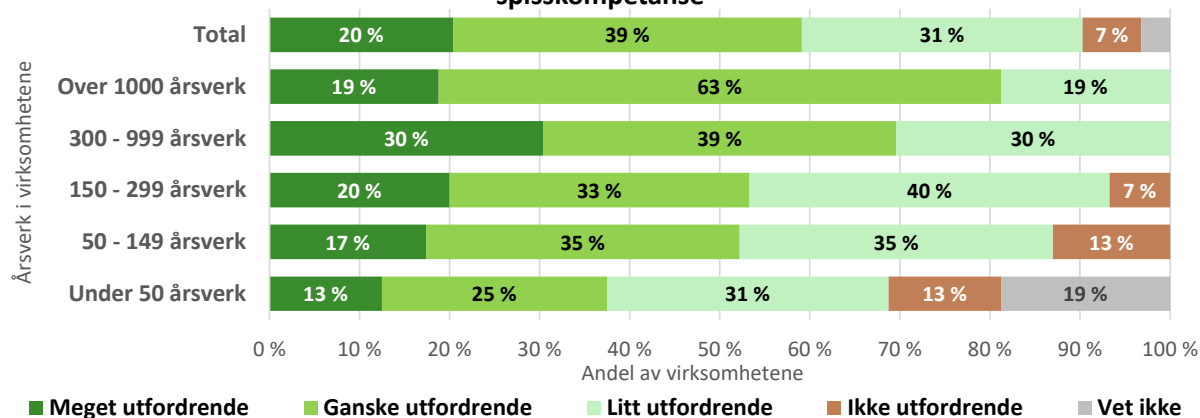
Hvor utfordrende er REKRUTTERING AV...: ...innvandrere/personer med flerkulturell bakgrunn



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

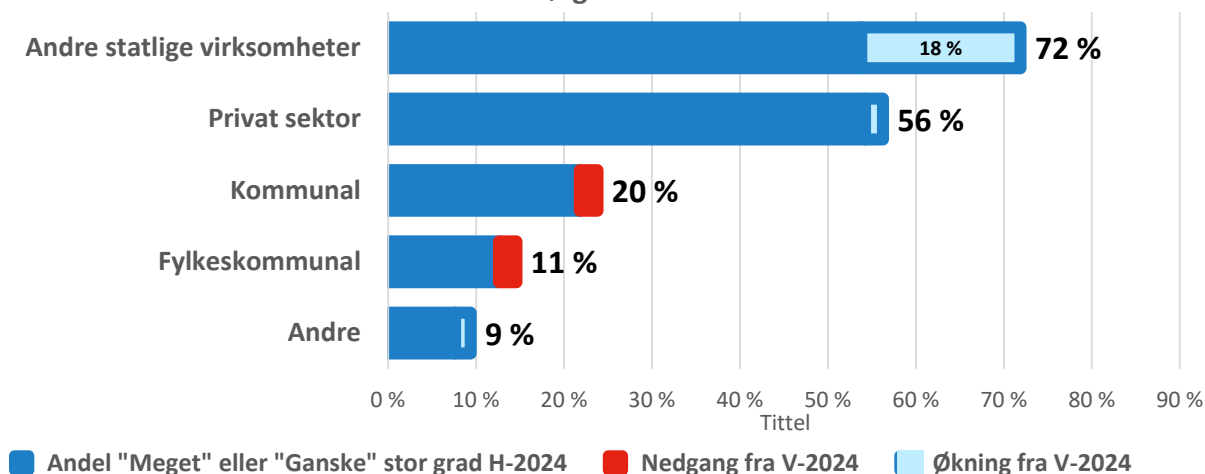


Hvor utfordrende er REKRUTTERING AV...: ...annet fagpersonell med spisskompetanse

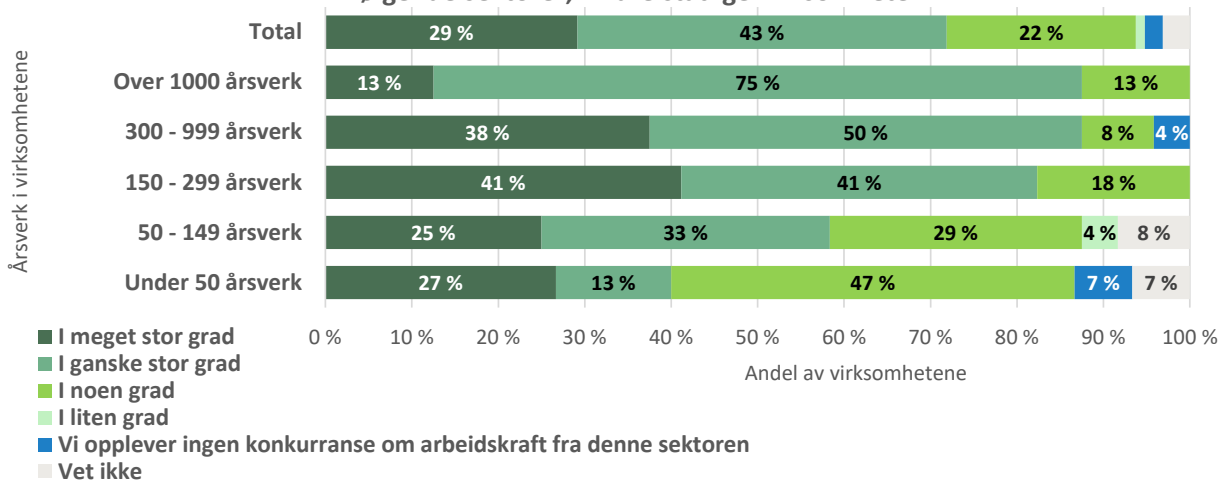


19 Konkurransen om arbeidskraften

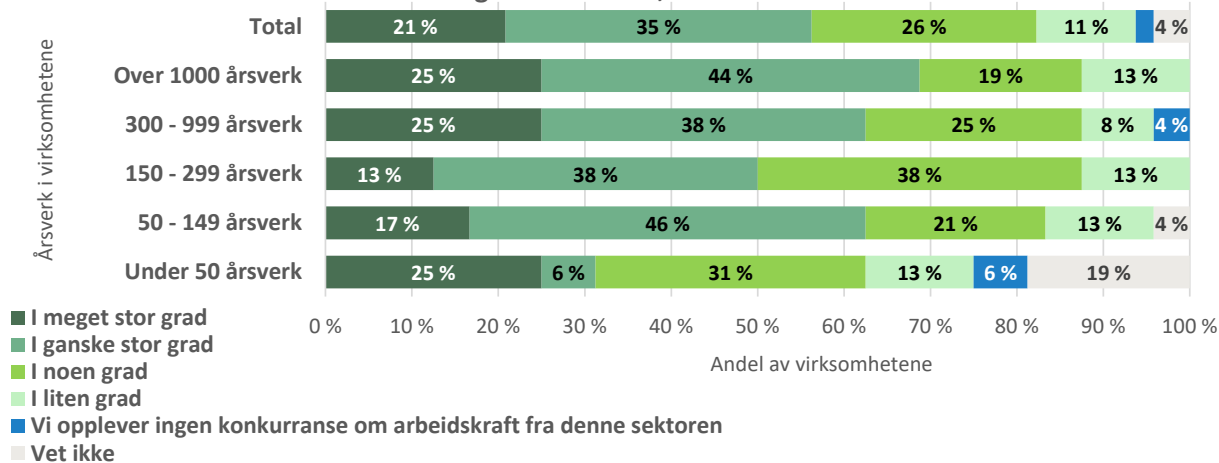
I hvor stor grad opplever din virksomhet konkurranse om arbeidskraft fra følgende sektorer



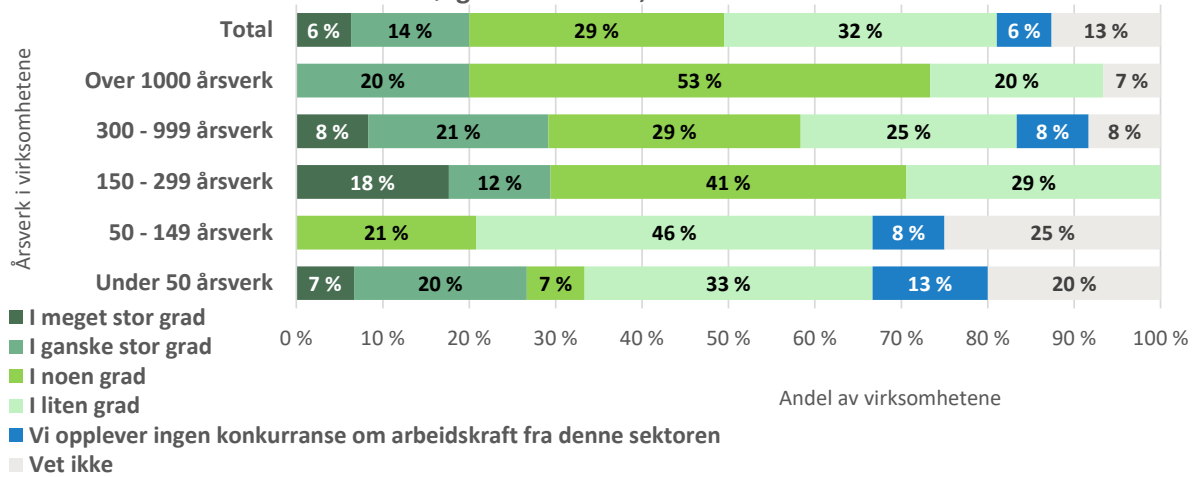
I hvor stor grad opplever din virksomhet konkurranse om arbeidskraft fra følgende sektorer; Andre statlige virksomheter



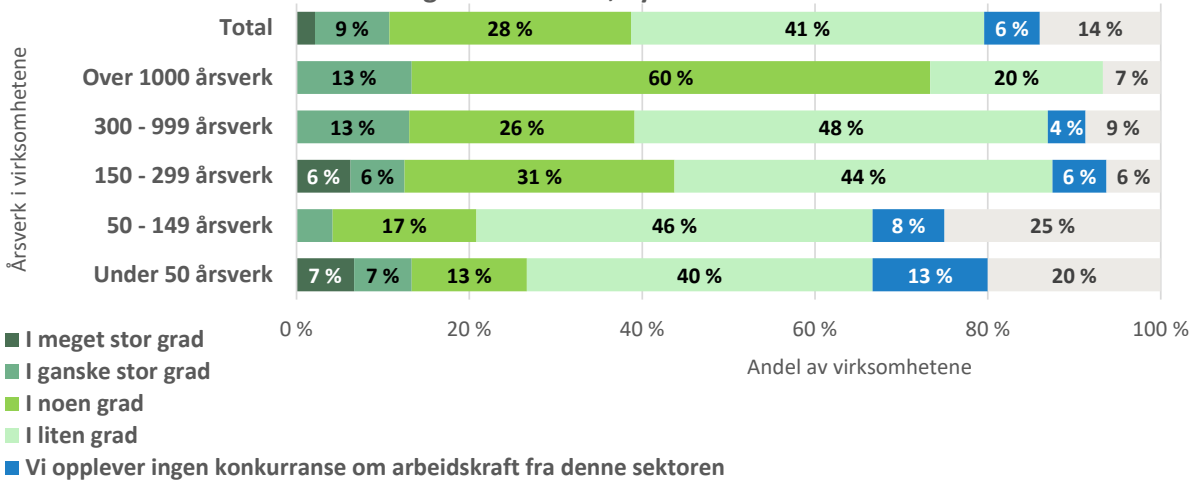
I hvor stor grad opplever din virksomhet konkurranse om arbeidskraft fra følgende sektorer; Privat sektor



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



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



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

