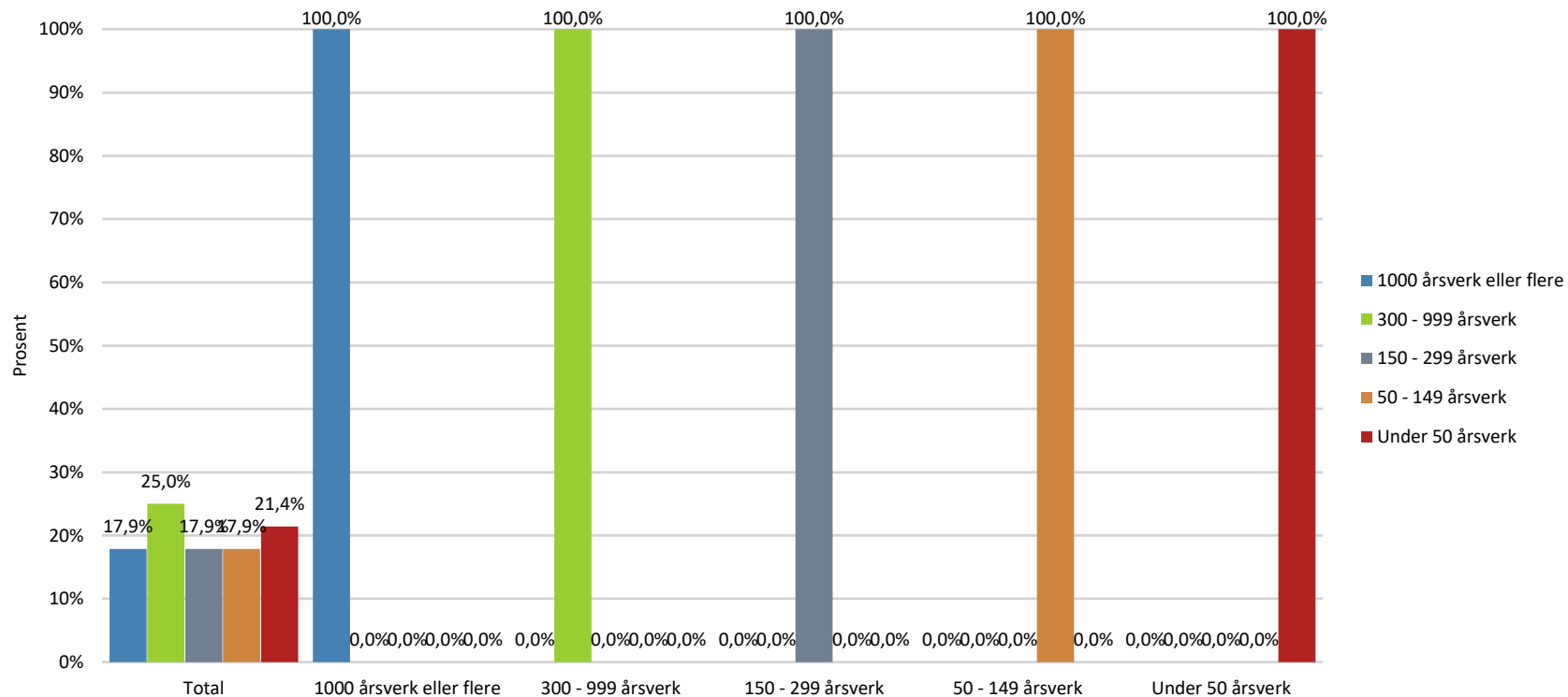
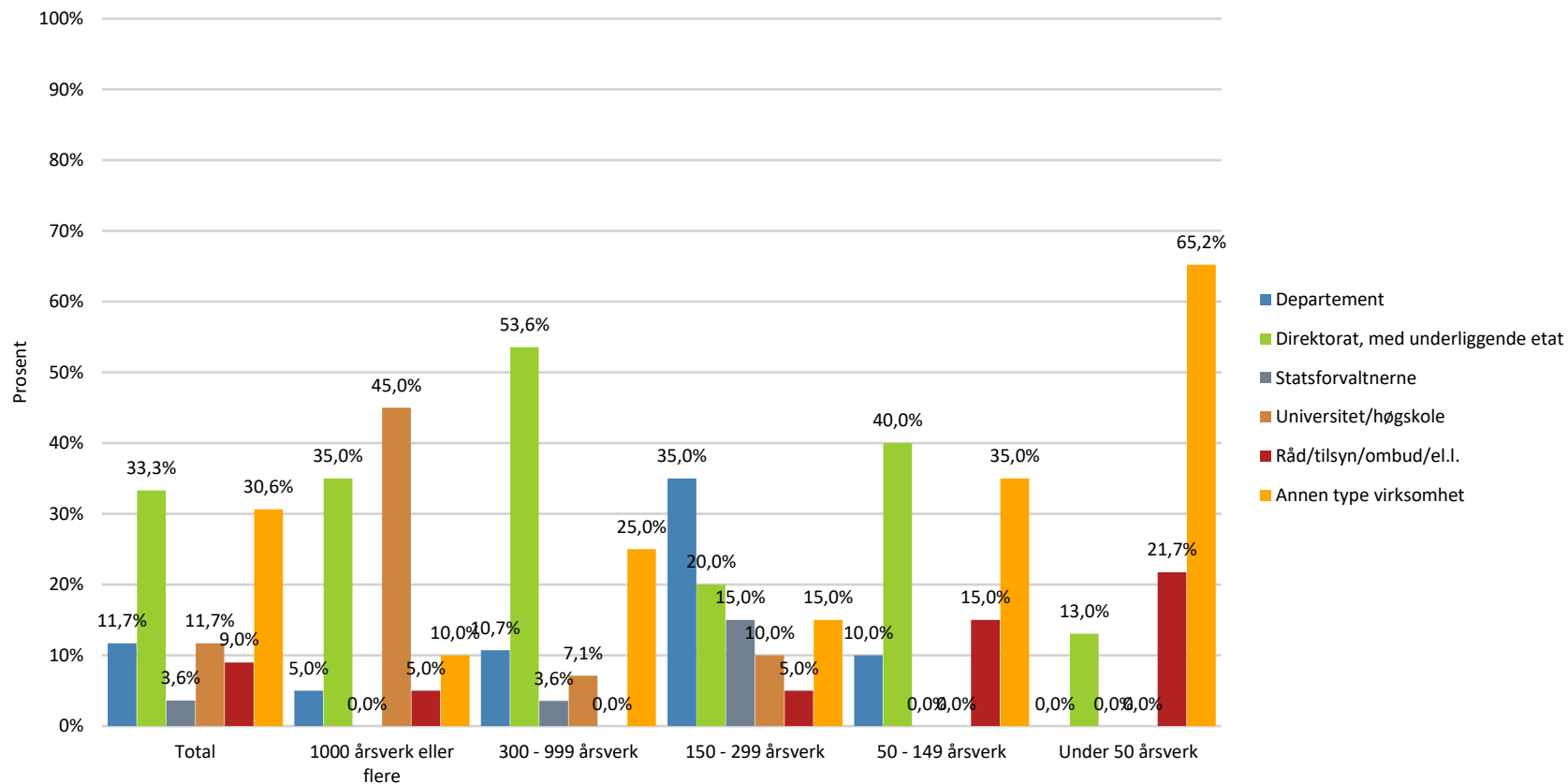


Først noen spørsmål om virksomheten og din rolle.

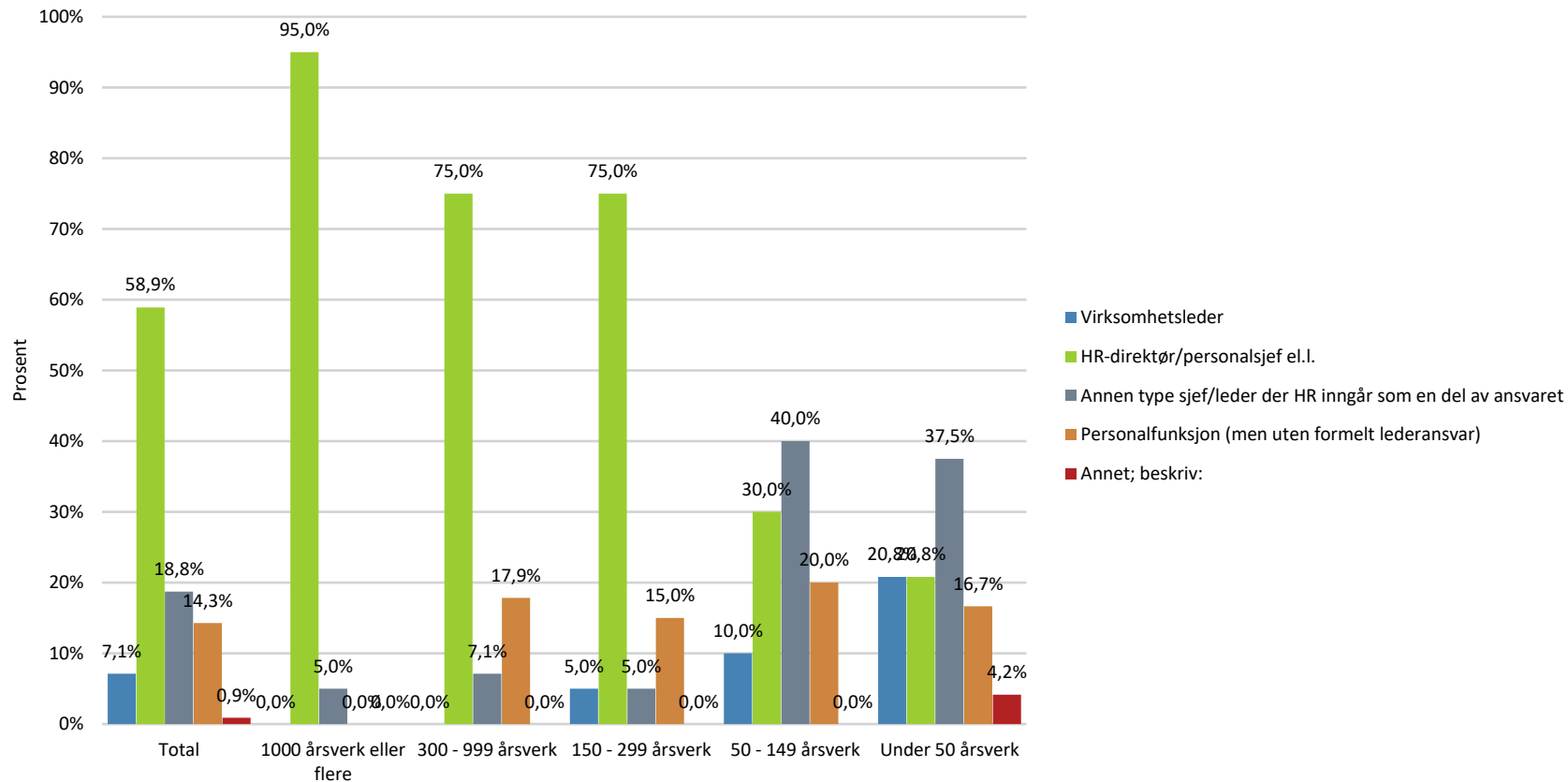
## Antall årsverk totalt i virksomheten



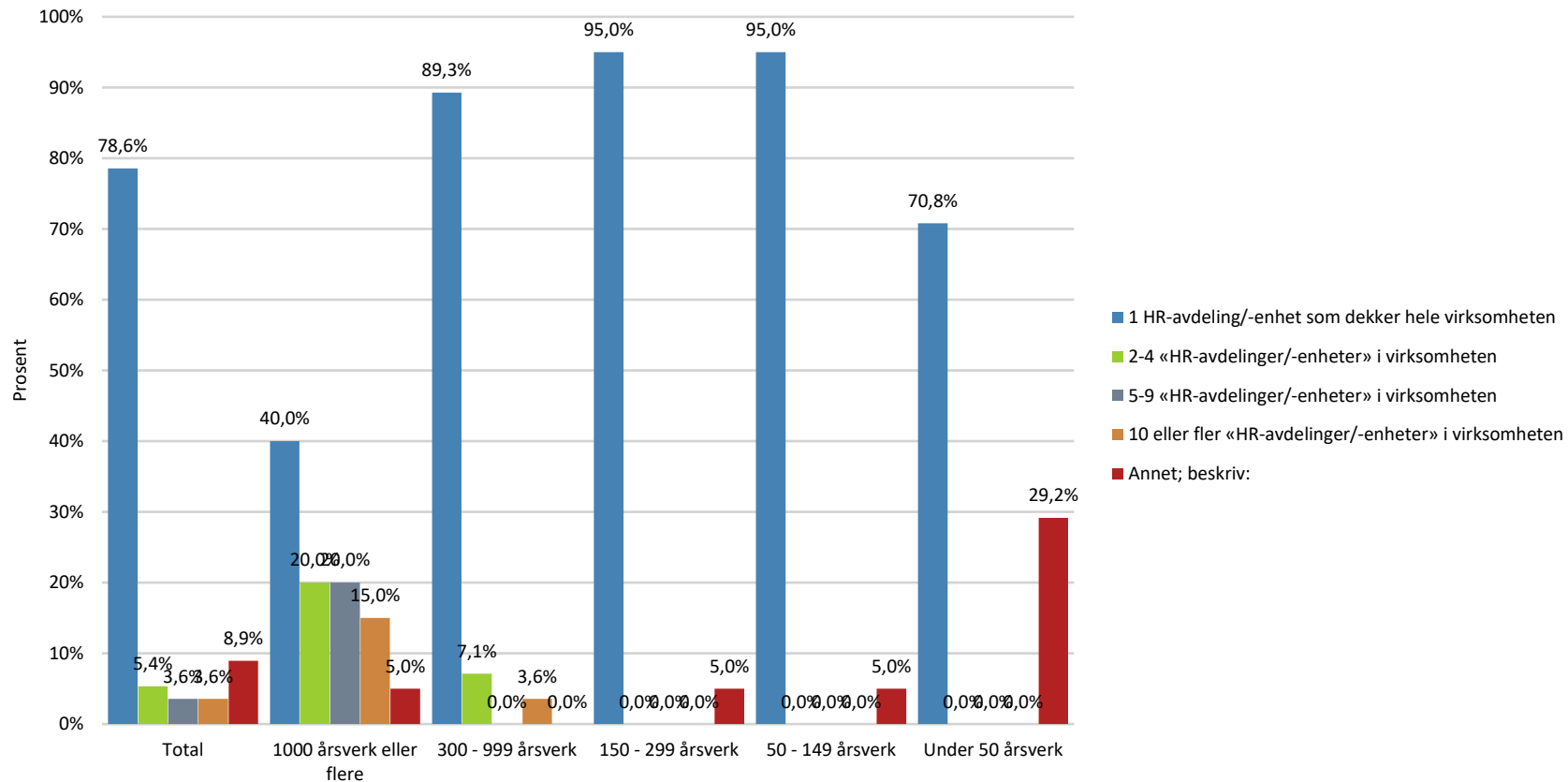
## Er din virksomhet et...



## Hvilken rolle har du i virksomheten?

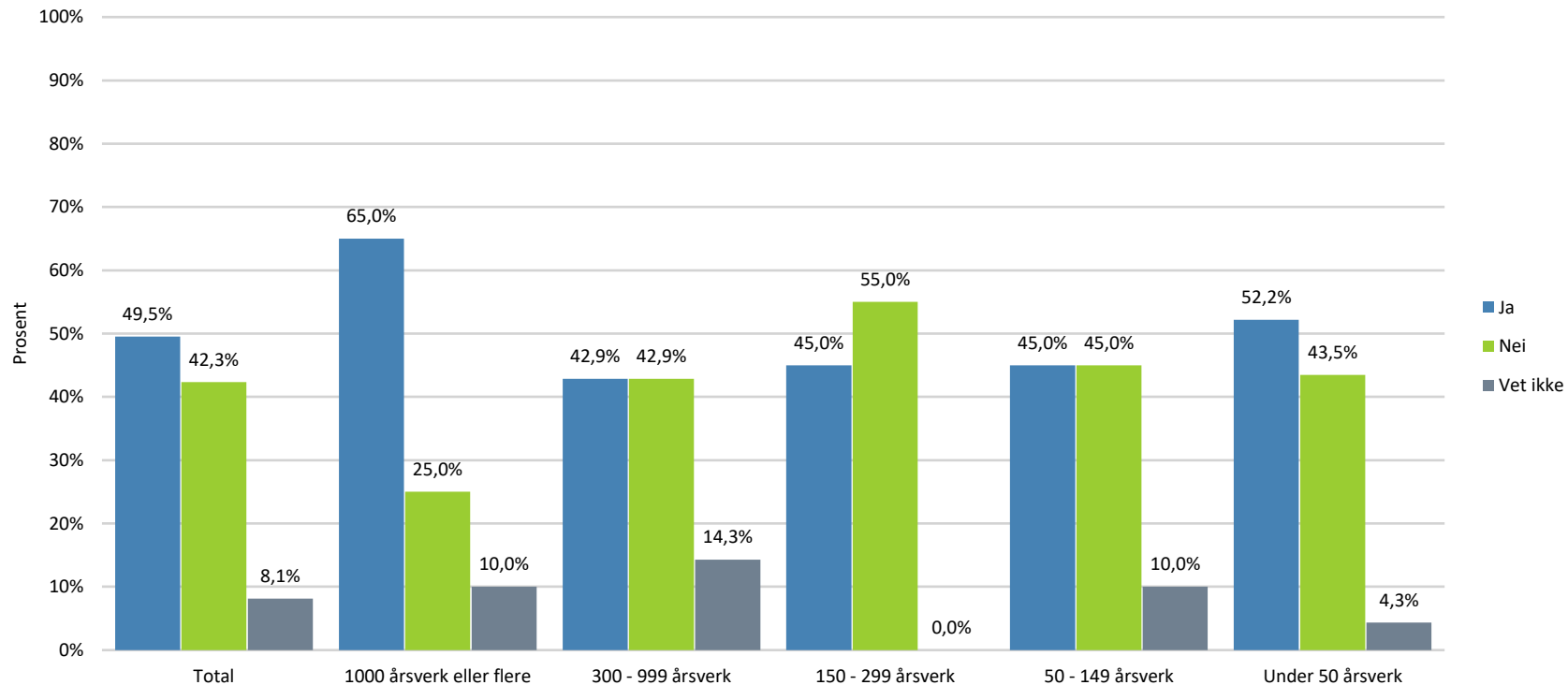


## Hvor mange «HR-avdelinger/-enheter» har ansvar for personalforvaltningen i virksomheten?

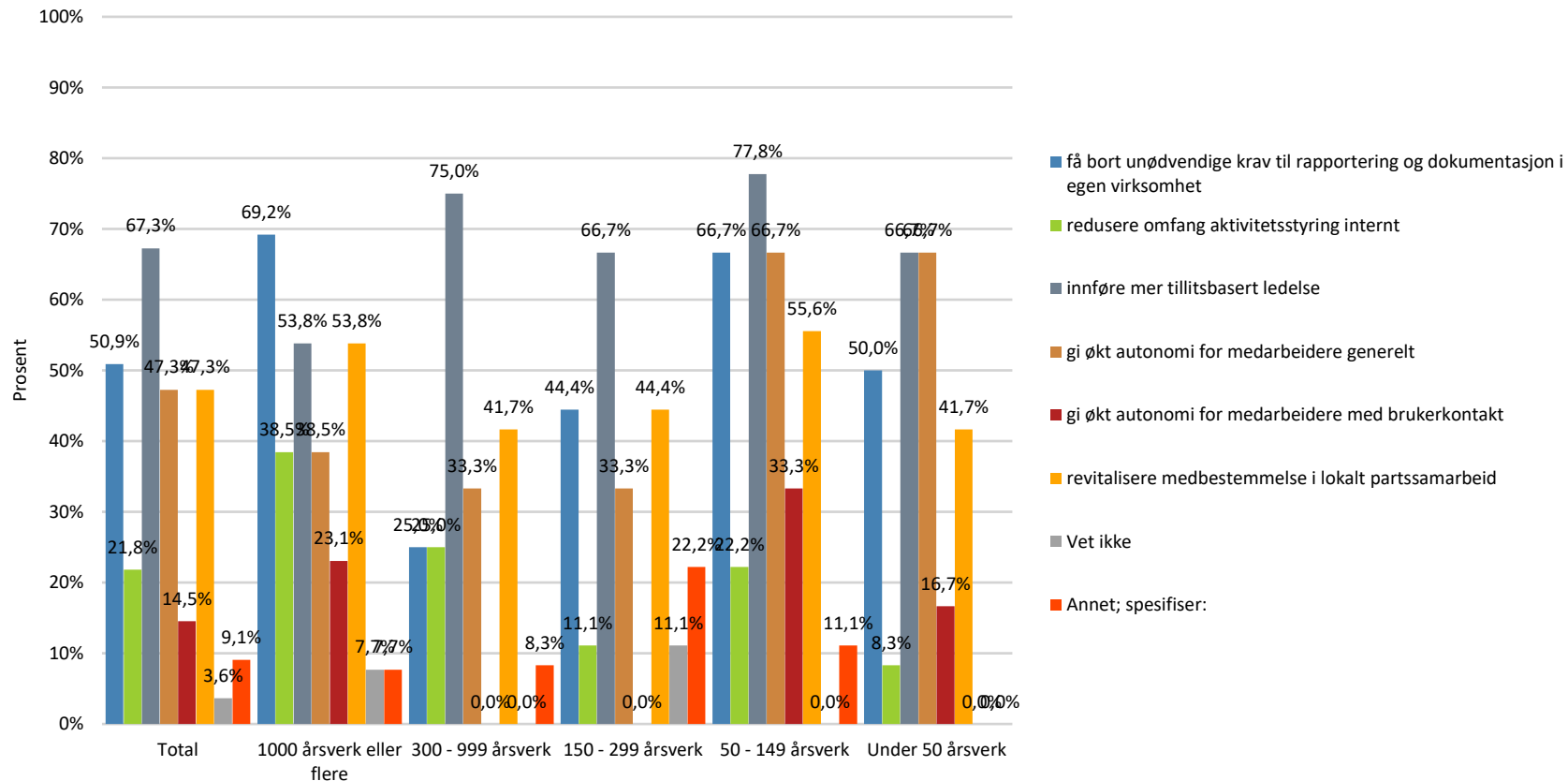


Regjeringen har igangsatt en tillitsreform. Det overordnede målet for reformen er at innbyggerne i hele landet skal få offentlige tjenester med bedre kvalitet. Et viktig grep er å gi større handlingsrom og mer faglig frihet, slik at de ansatte i større grad kan bruke kompetansen sin til det beste for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

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

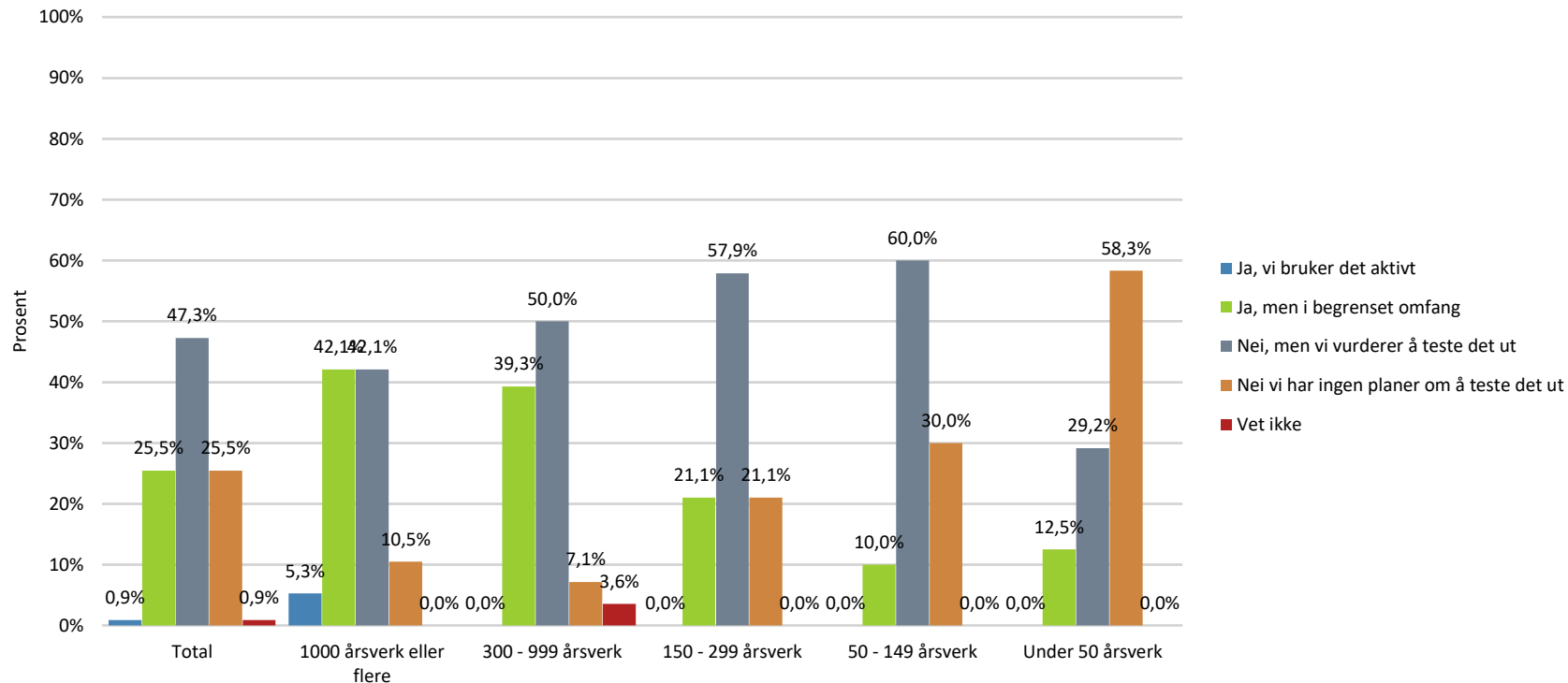


# Hvilke tiltak/prosesser – inspirert av tillitsreformen – har virksomheten igangsatt eller planlagt å sette i gang?...(sett kryss for de tiltak/prosesser som er igangsatt)

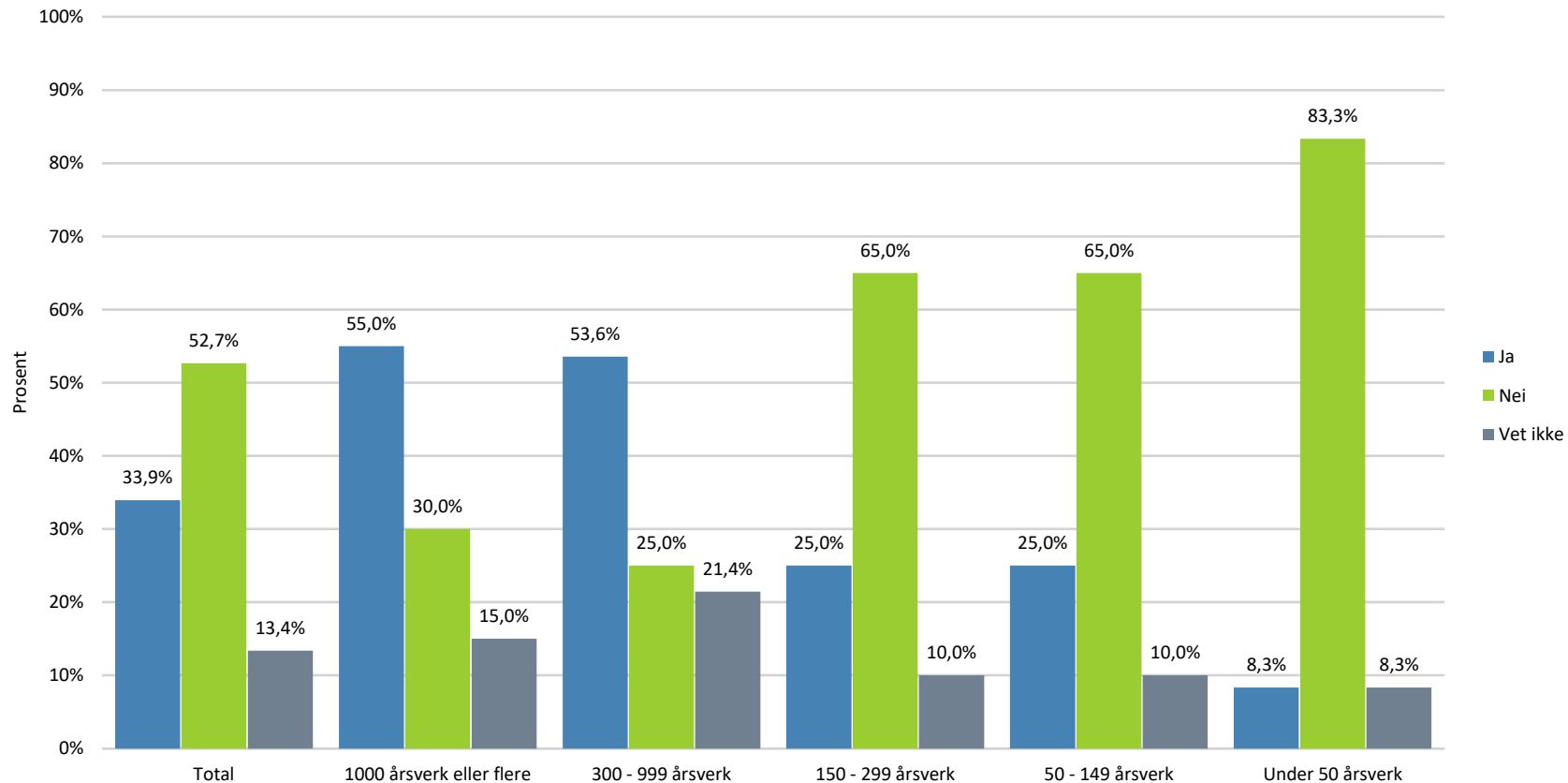


Den siste tiden har det skjedd en meget rask utvikling innenfor feltet kunstig intelligens (KI/AI), særlig knyttet til utviklingen av «generativ KI» slik som for eksempel ChatGPT. Generativ KI er utviklet for å generere bilder, lyd, tekst eller video. Vi ønsker å kartlegge om slike verktøy brukes.

## 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?

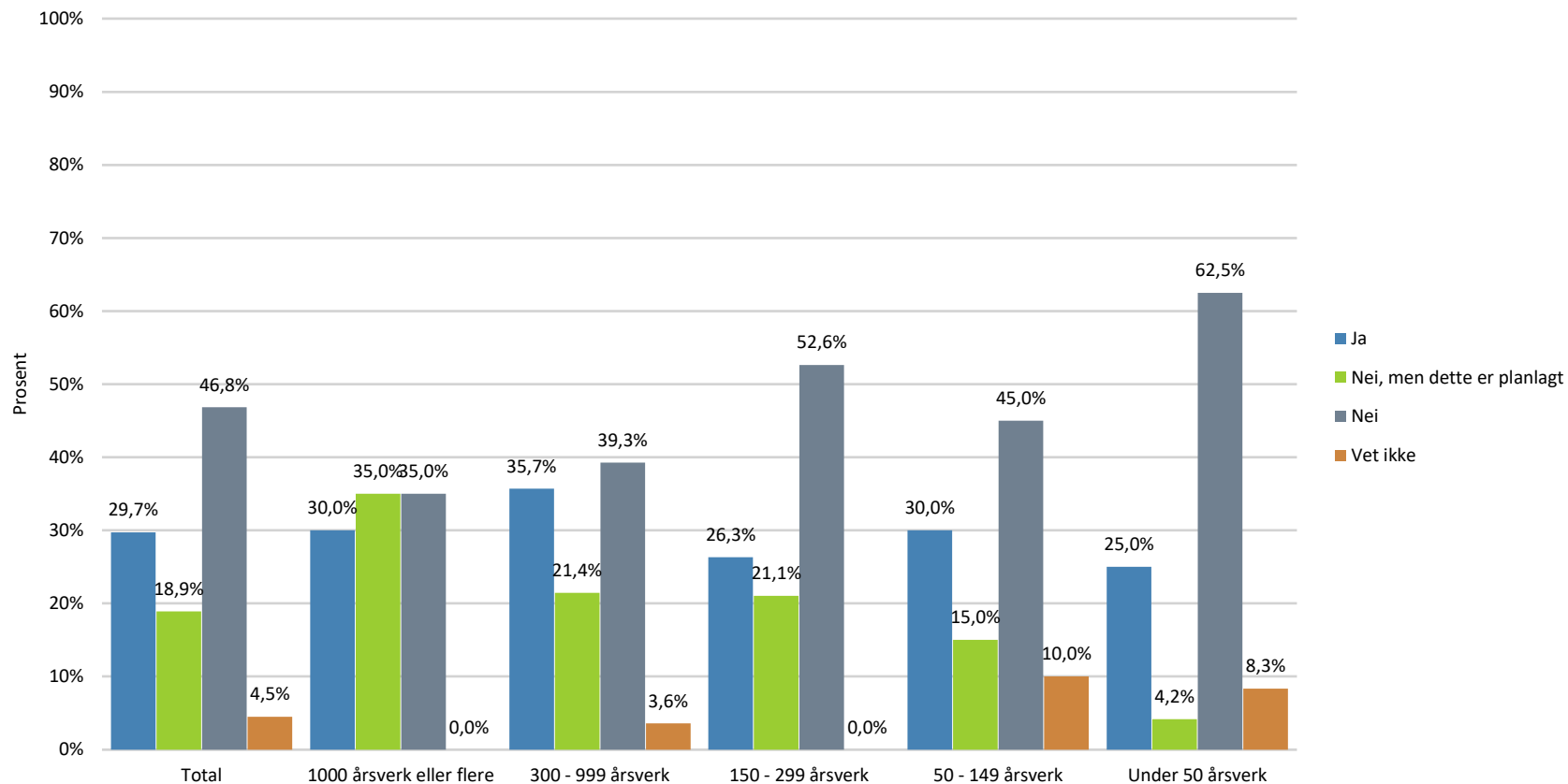


# Har du kjennskap til om virksomheten for øvrig i løpet av 2023 har tatt i bruk generativ KI i annen virksomhetsutøvelse/arbeidsprosesser?



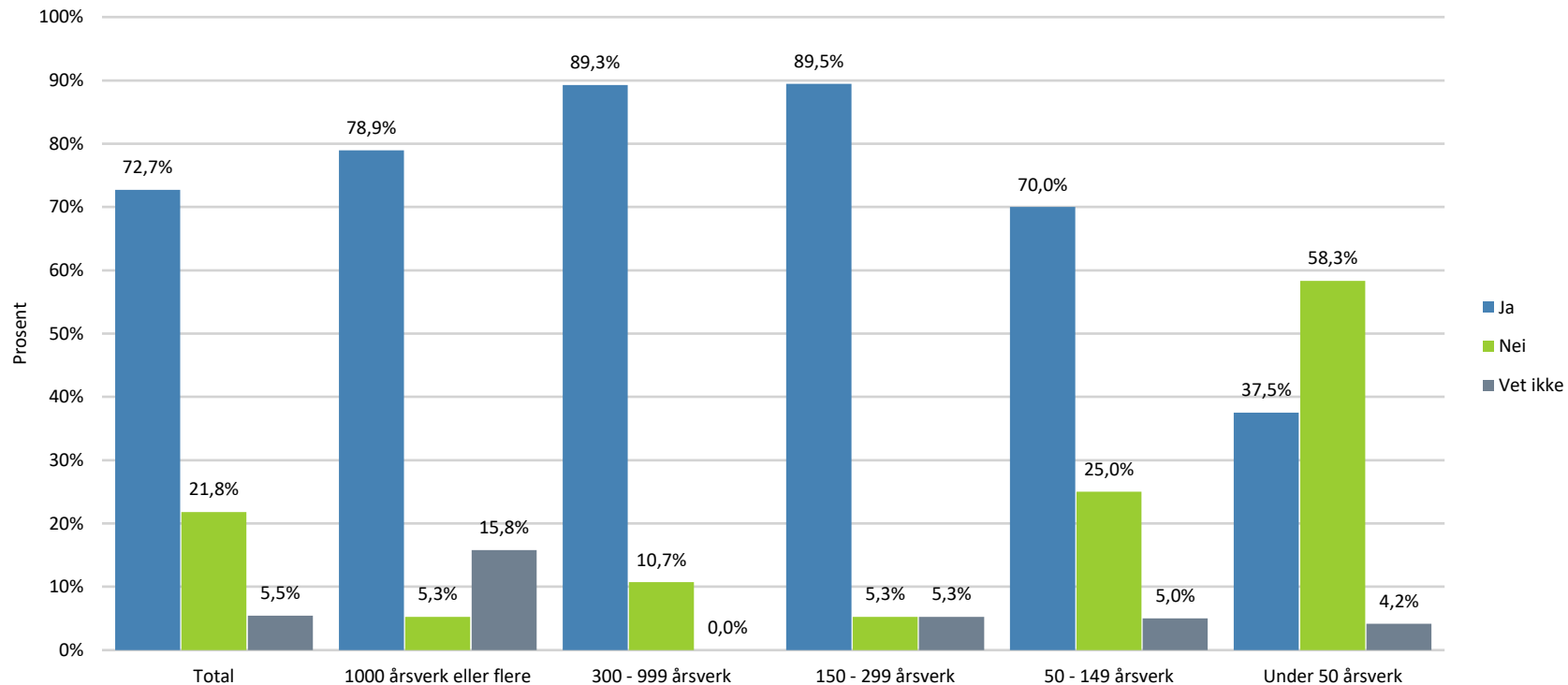


## Har KI vært et tema i dialogen med de tillitsvalgte?

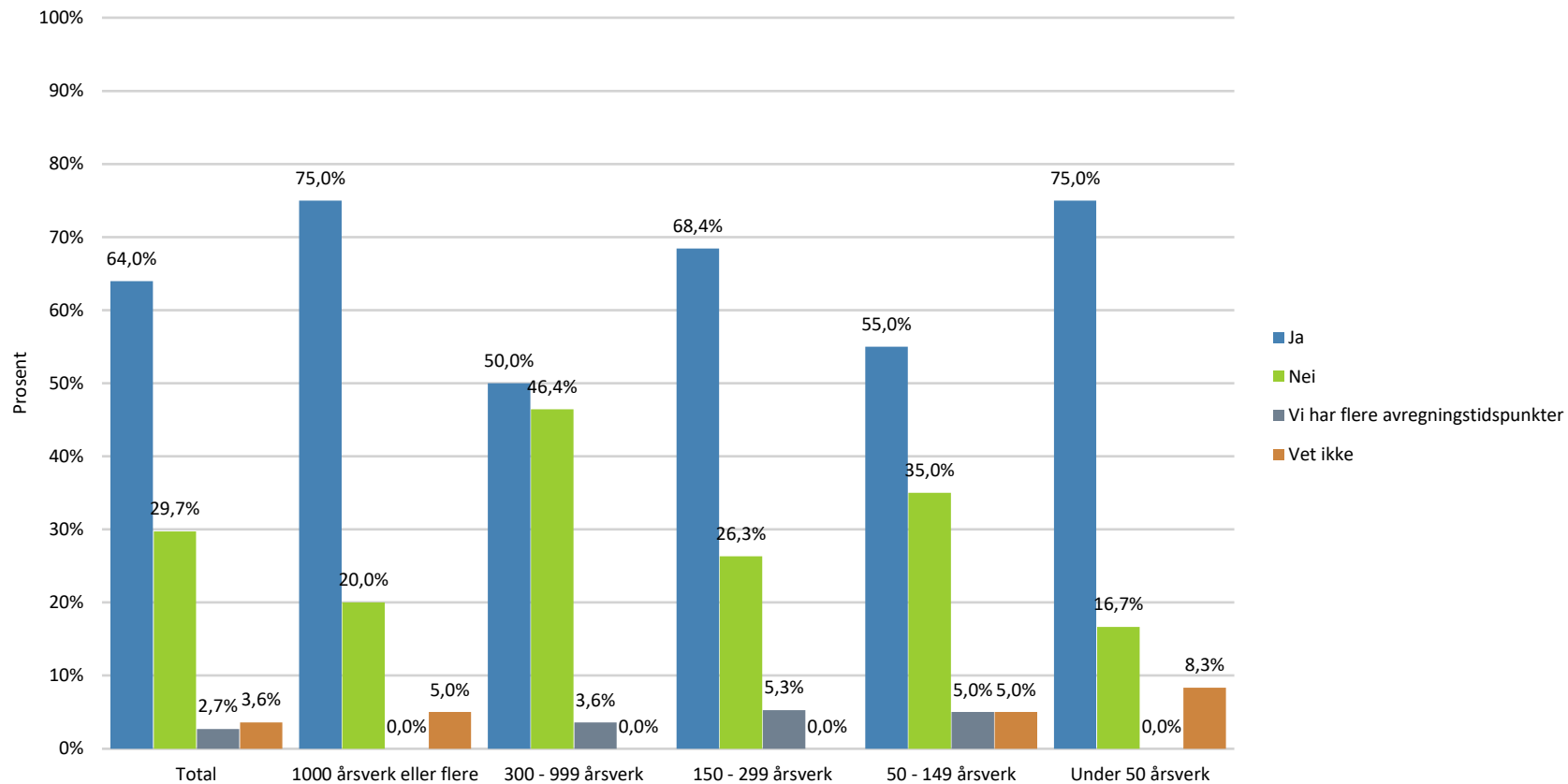


Vi vil nå stille noen spørsmål om plusstimer i virksomheten. Hvis du har en rapport med dette lett tilgjengelig kan du finne den frem. Hvis ikke kan du svare på spørsmålene uten dette.

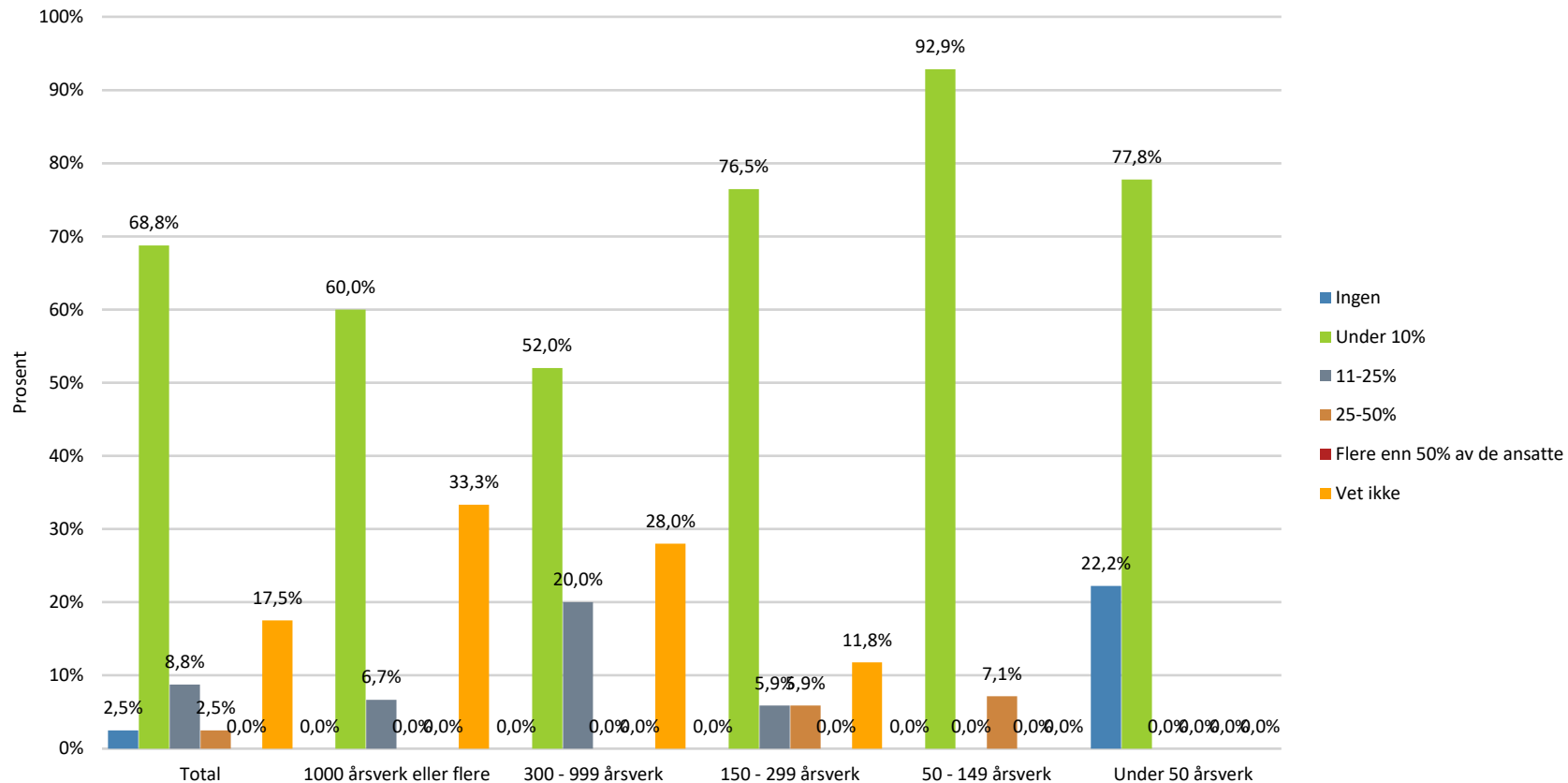
## Har dere i 2023 eller i overgangen til 2023 strøket plusstimer for de ansatte som hadde mer enn 50 plusstimer ved avregningsperiodens utløp?



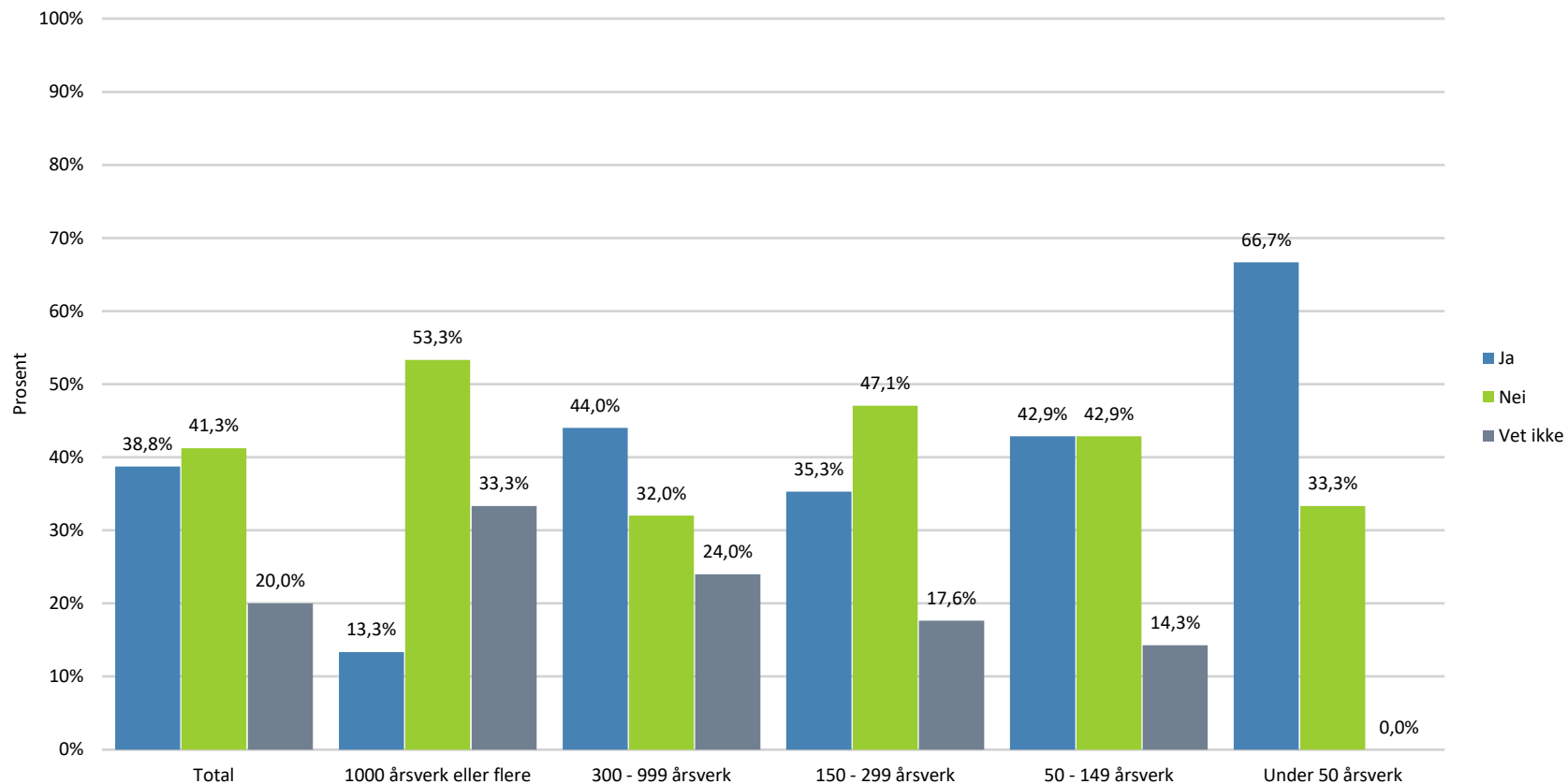
## Samsvarer avregningsperioden med årsskiftet?



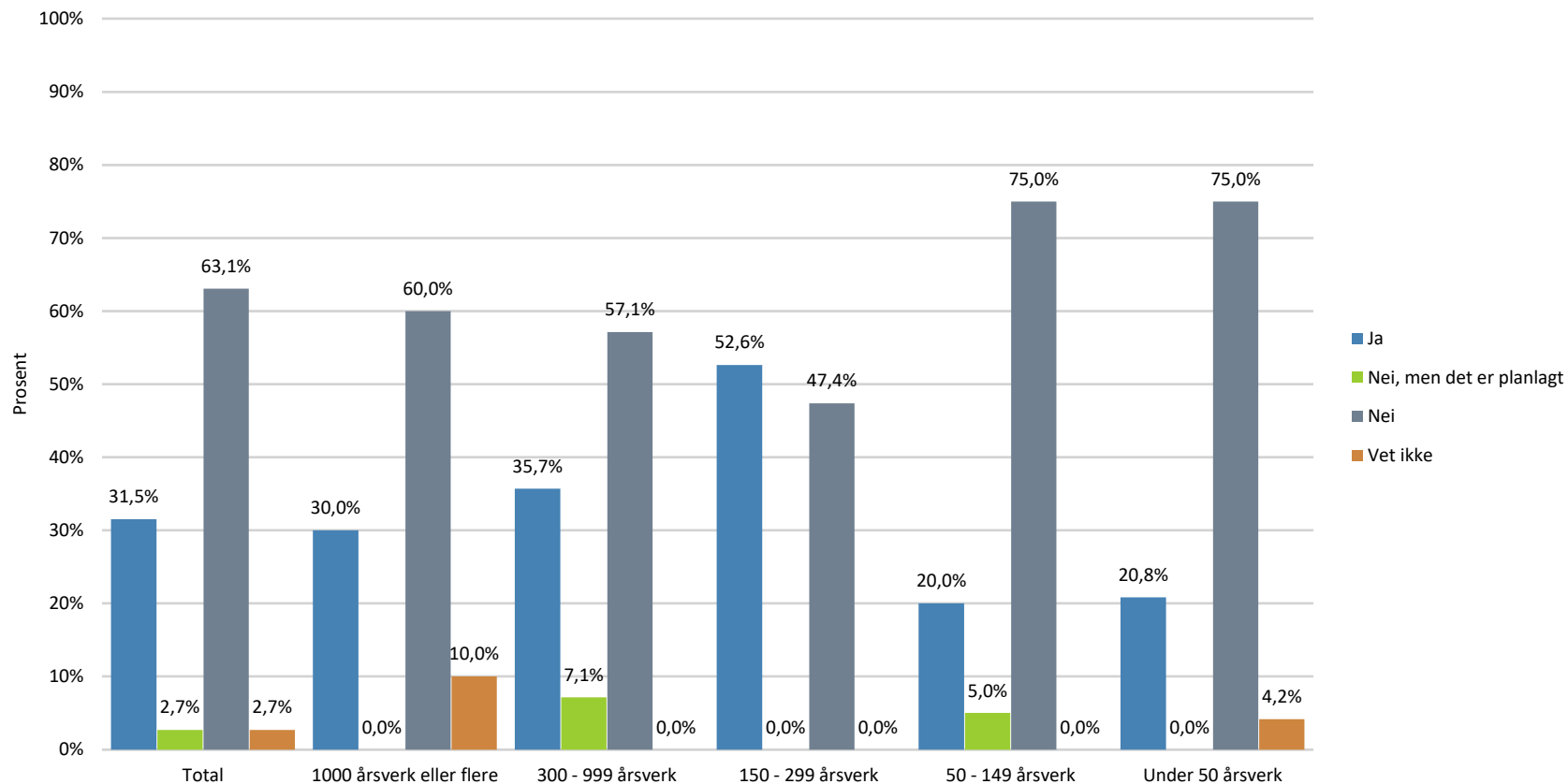
## Om lag hvor stor andel av de ansatte har fått slettet plusstimer i 2023 eller i overgangen til 2023?



## Vet du om lag hvor mange plusstimer som ble strøket til sammen ved siste avregningsperiode?

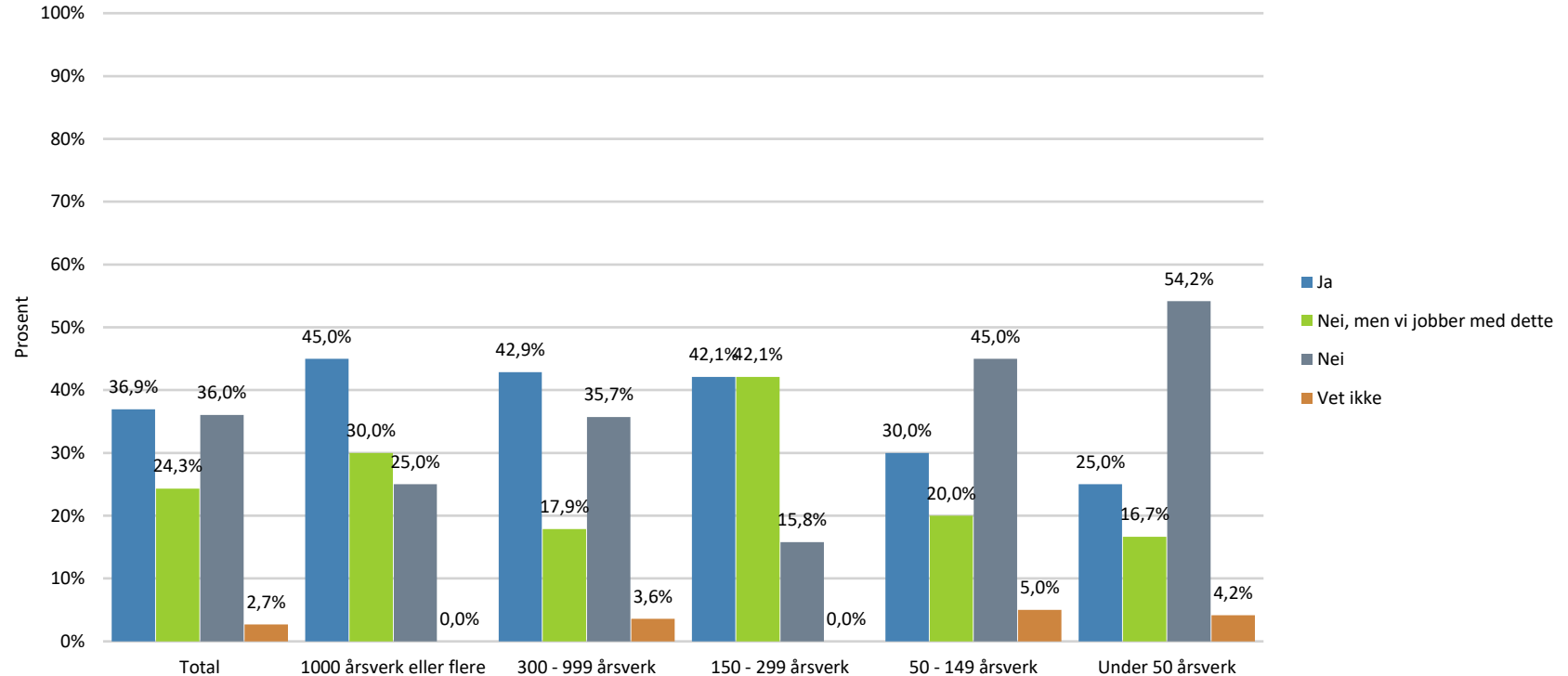


## Har virksomhetens praktisering av «strøkede plusstimer» vært et tema i dialogen med de tillitsvalgte i 2023?

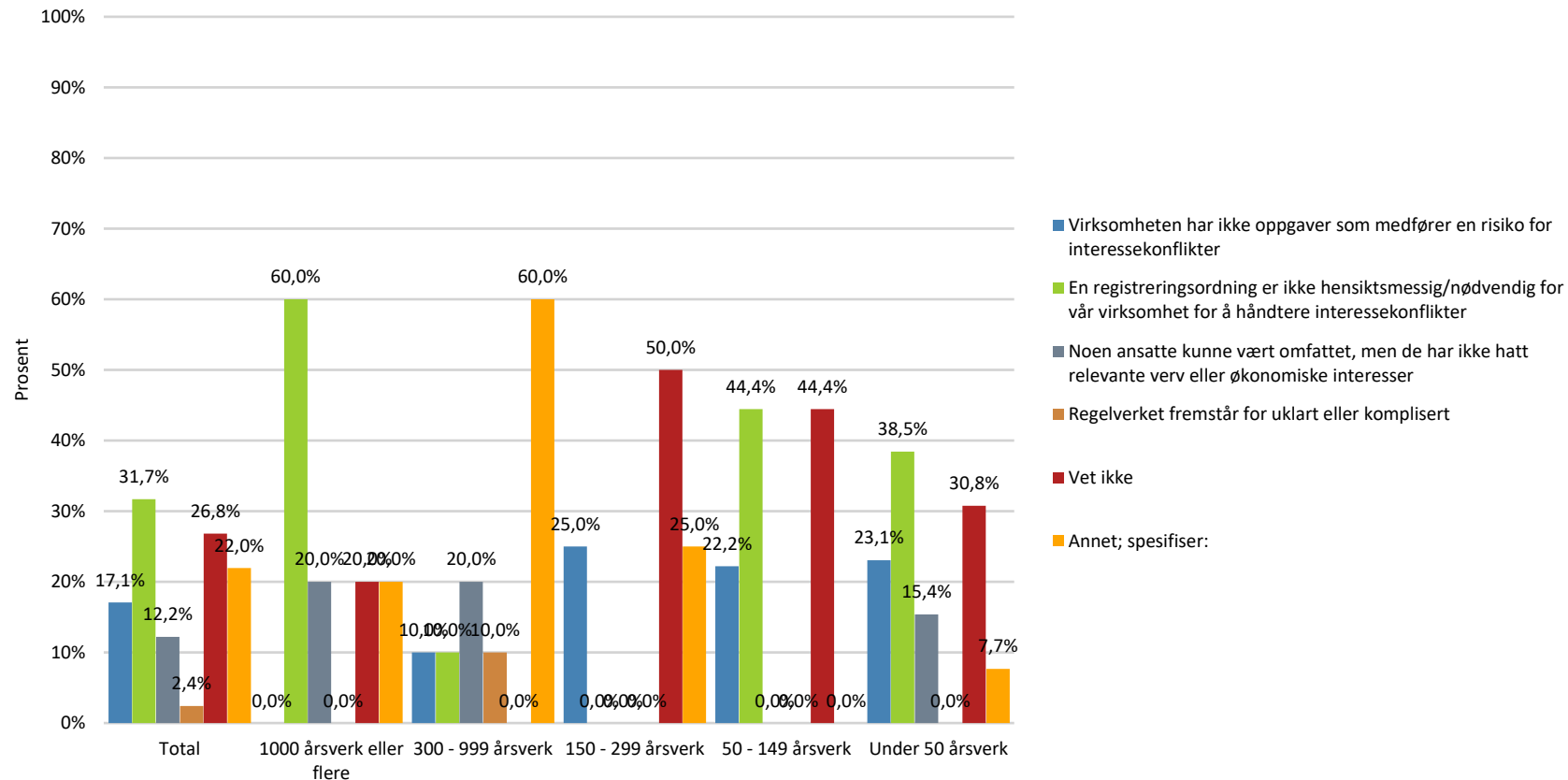


Den 1. januar 2023 trådte statsansatteloven § 39 a i kraft. Denne ga arbeidsgivere i staten hjemmel til å pålegge enkelte ansatte å registrere sine verv og økonomiske interesser. Det er også gitt veiledende retningslinjer til denne bestemmelsen, som gir vurderingskriterier i spørsmålene om hvilke stillinger som kan pålegges en registreringsplikt, hvilke interesser som skal registreres, og hvordan slik registrering skal skje. Kommunal- og distriktsdepartementet ønsker å innhente informasjon om i hvilken grad virksomhetene benytter denne hjemmelen, og i så fall på hvilken måte.

## Har virksomheten innført en registreringsordning for verv og økonomiske interesser?

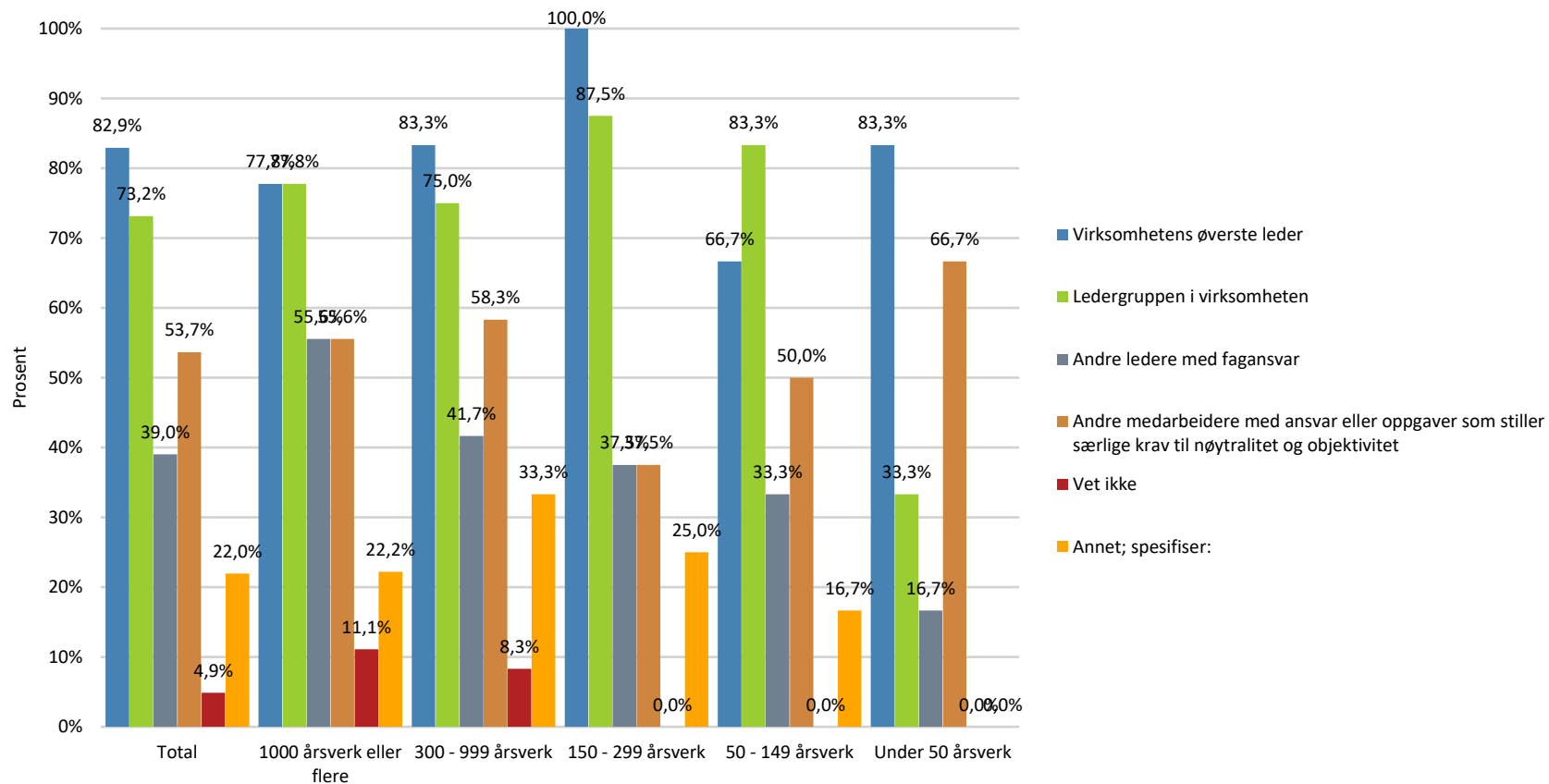


## Hvorfor ikke (mulig å krysse av flere)?

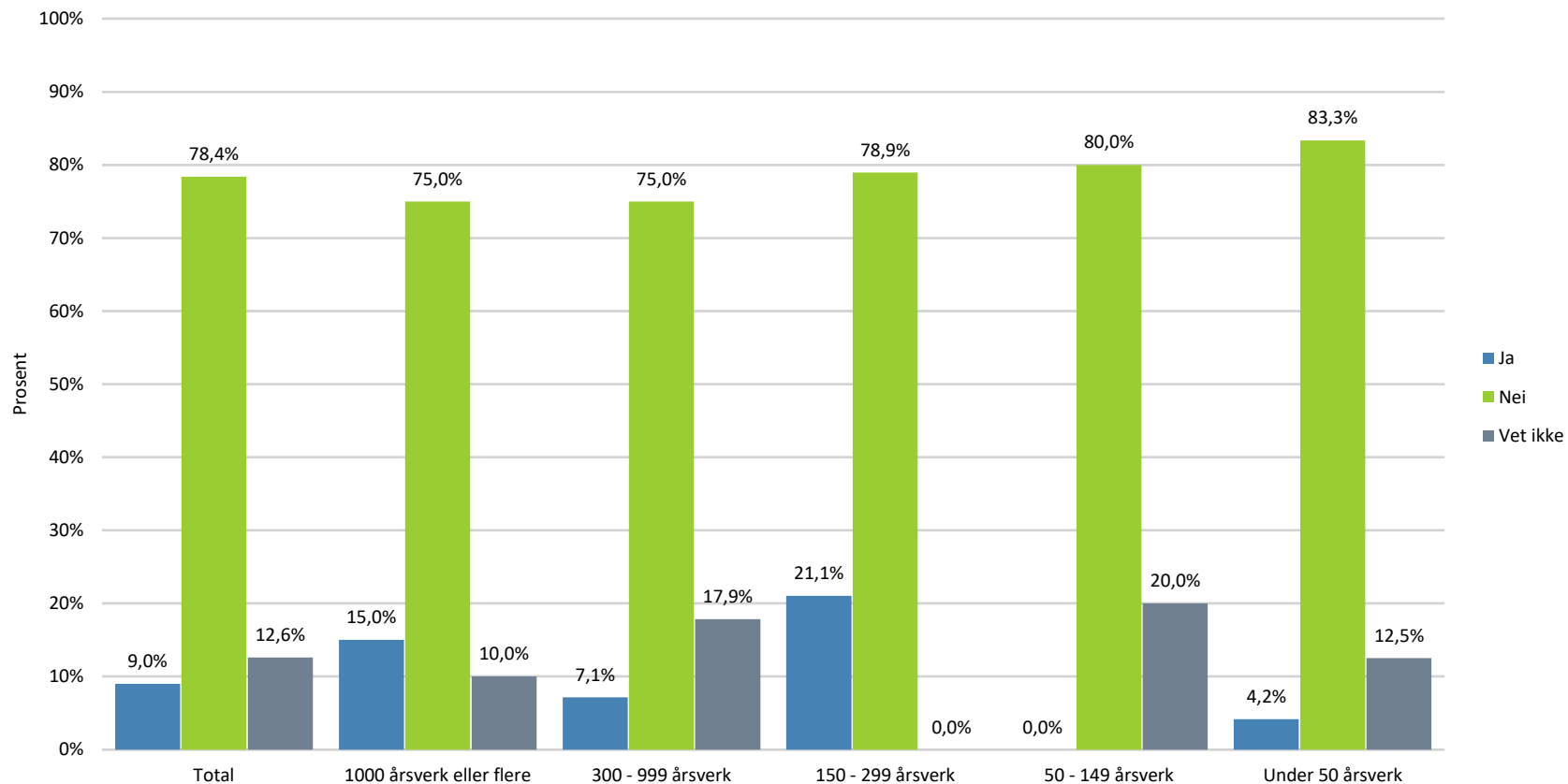




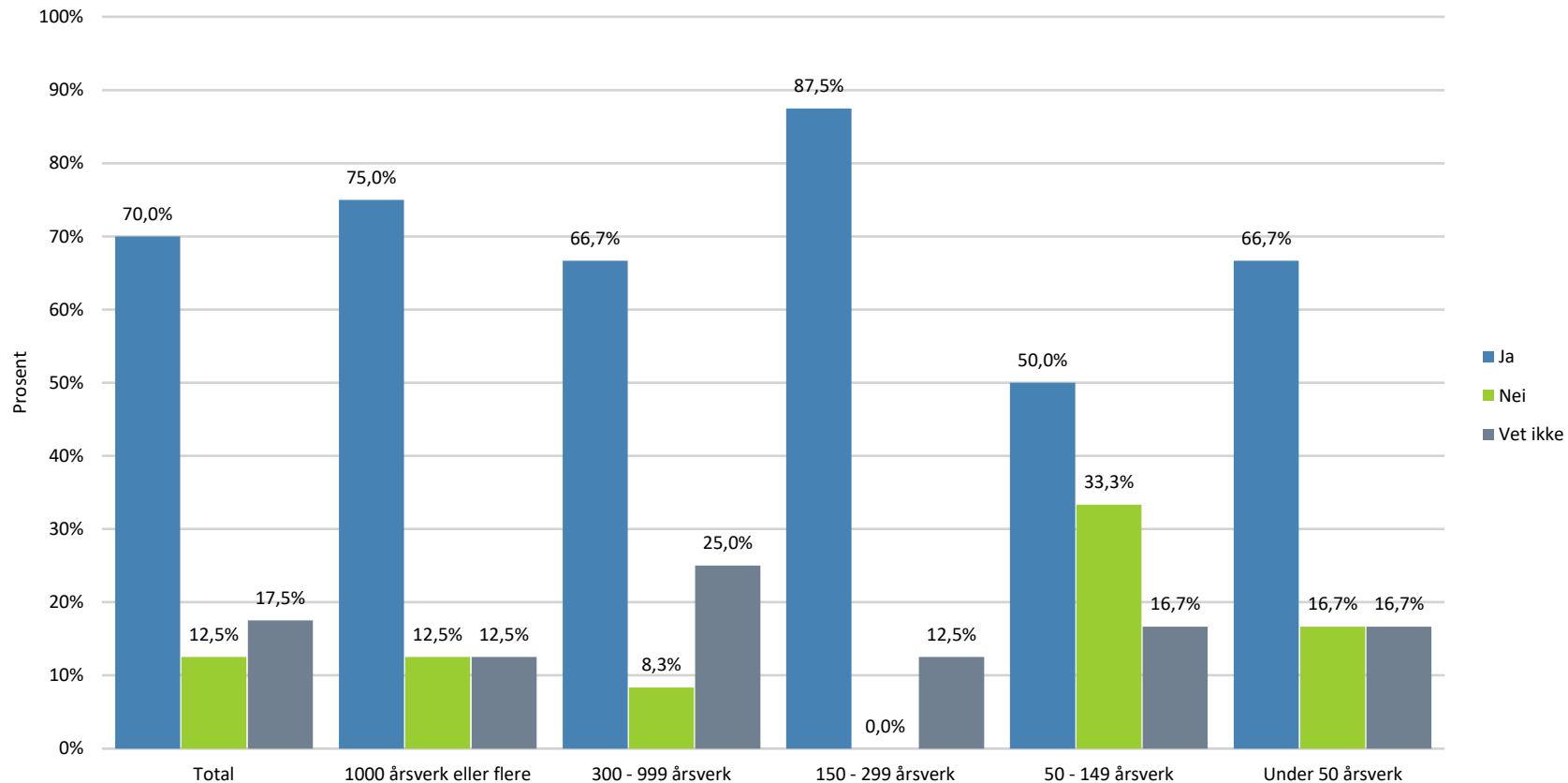
## Hvilke stillinger er pålagt registreringsplikt? (mulig å krysse av flere)



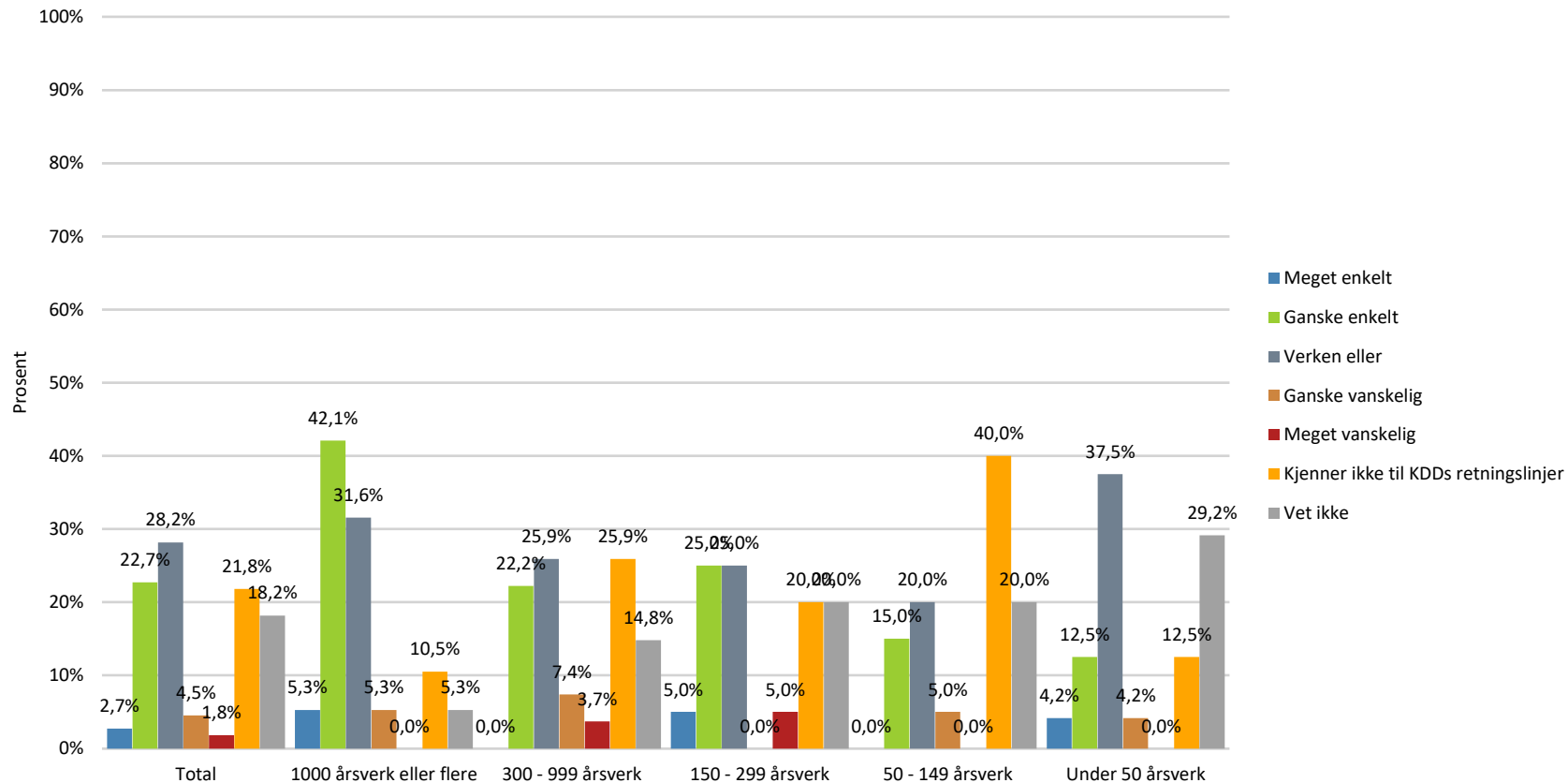
## Har virksomheten fastsatt en minste beløpsgrense for hvilke økonomiske interesser som registreres?



# Benyttet dere KDDs retningslinjer for statsansattes verv og økonomiske interesser, i utarbeidelsen av virksomhetens registreringsordning?



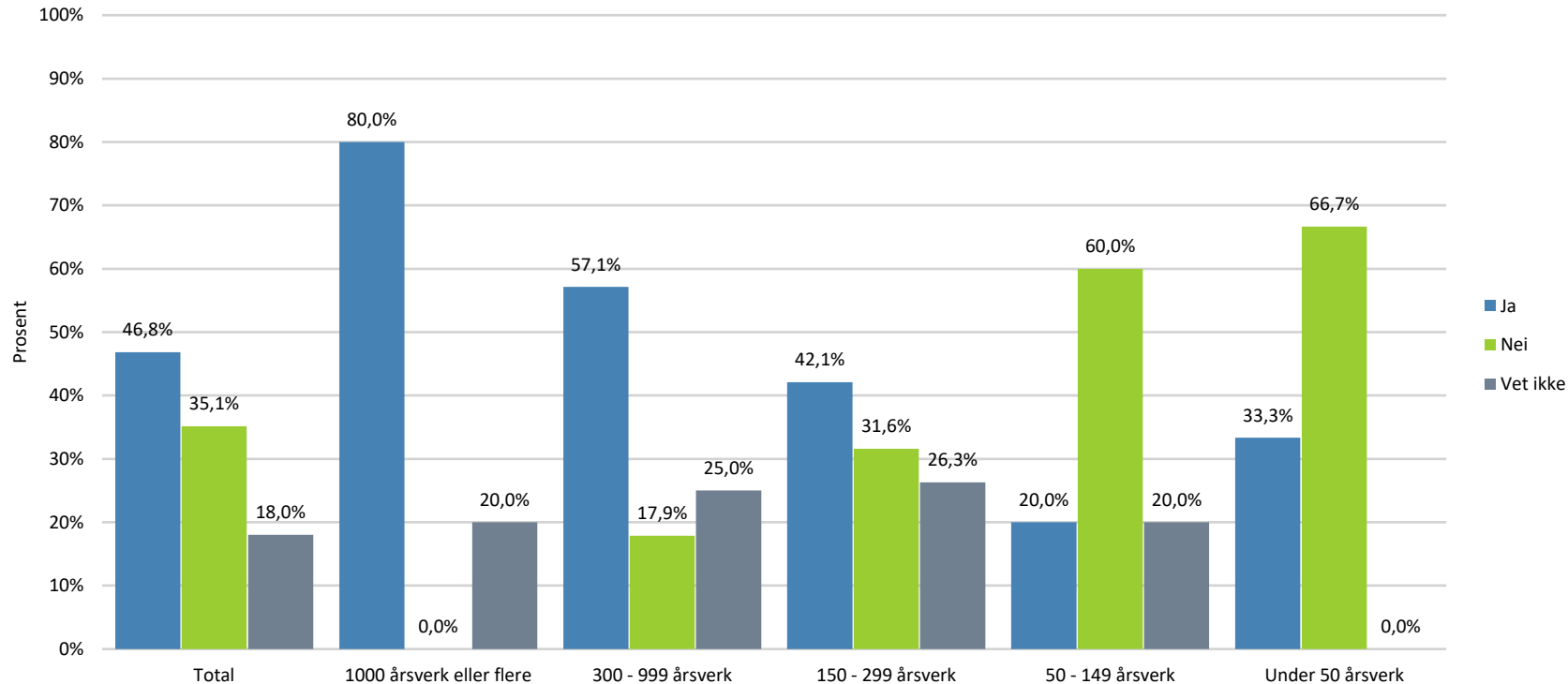
# Hvor enkelt mener du det er å anvende KDDs retningslinjer for statsansattes verv og økonomiske interesser?



I hovedtariffavtalene (2022-2024) er det tatt inn en protokolltilførsel om et partssammensatt arbeid knyttet til hovedtariffavtalene § 8 om reisetid. Partene skal: – kartlegge hvordan virksomhetene praktiserer reisetid– vurdere om praksisen er i tråd med relevant regelverk – vurdere behovet for tilpasninger i HTA.

Som en del av dette arbeidet ønsker KDD å innhente kunnskap om hvordan virksomhetene forstår og praktiserer HTA § 8 om reisetid.

## Har virksomheten minst én stilling utenfor toppledelsen der det reises utenfor ordinær arbeidstid (08:00-15:45) minst én gang i uken?



Teksten i HTA § 8 tar som reisetid er følgende:  
 \*Kompensasjon for reiser innenlands

Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

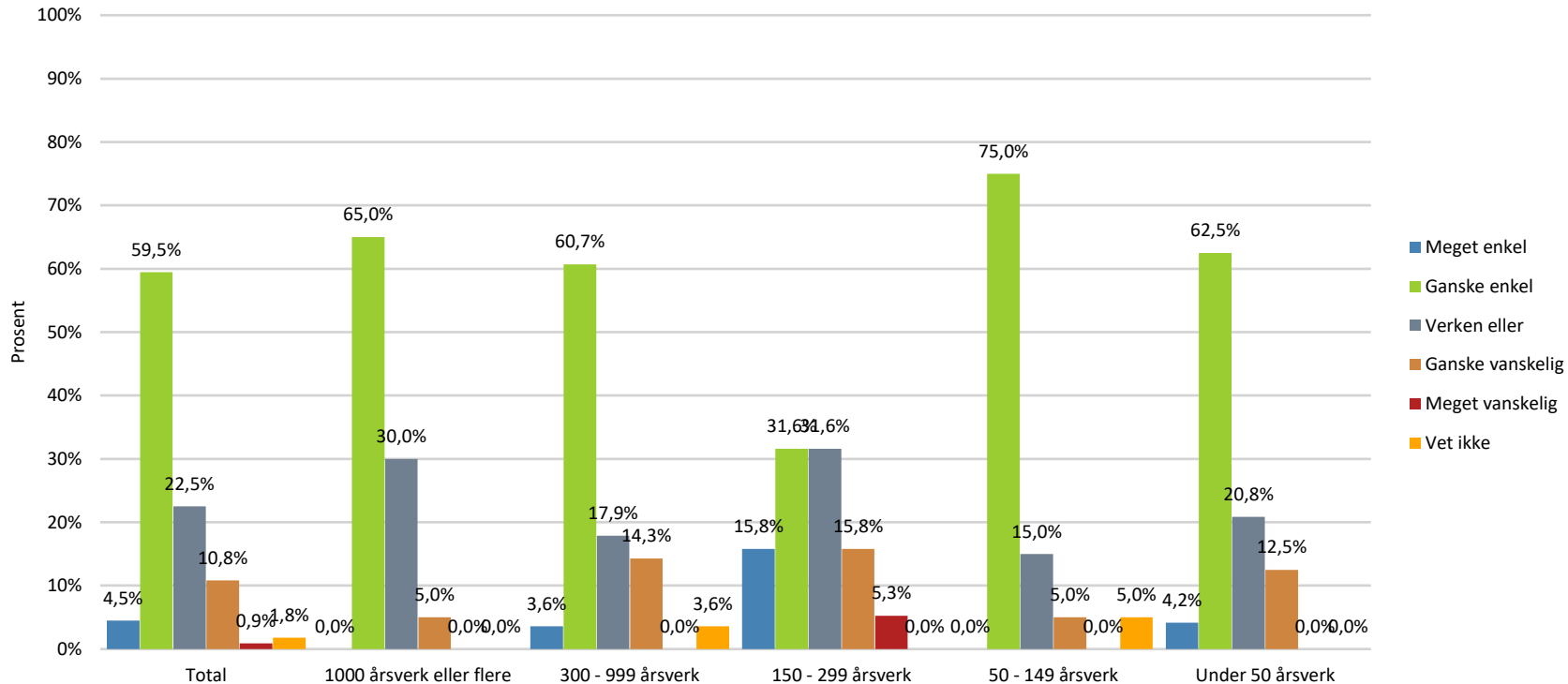
1. Beregning av reisetid utenom alminnelig arbeidstid: a) Reisetid er den tid som medgår mellom arbeidsted/bosted og bestemmelsesstedet for reisen, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere bestemmelsessteder, regnes tid for reiser mellom det enkelte bestemmelsessted som reisetid. b) Tid som tilbringes på hotell og lignende telles ikke som reisetid. c) Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattlegg eller bytter soveplass. d) Reisetid beregnes time for time (1:1)

2. Kompensasjon for reisetid: a) Opparbeidet reisetid gis som fritid tilsvarende antall timer en annen virkedag. b) Dersom reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales tilmønstret etter for beregnet reisetid. Dersom reisetiden er opparbeidet på fridager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påsketiden, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på påske-, jul- og nyttårsdagen og onsdag før skjærtorsdag, utbetales tilmønstret pluss 50 % for beregnet reisetid. c) Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.

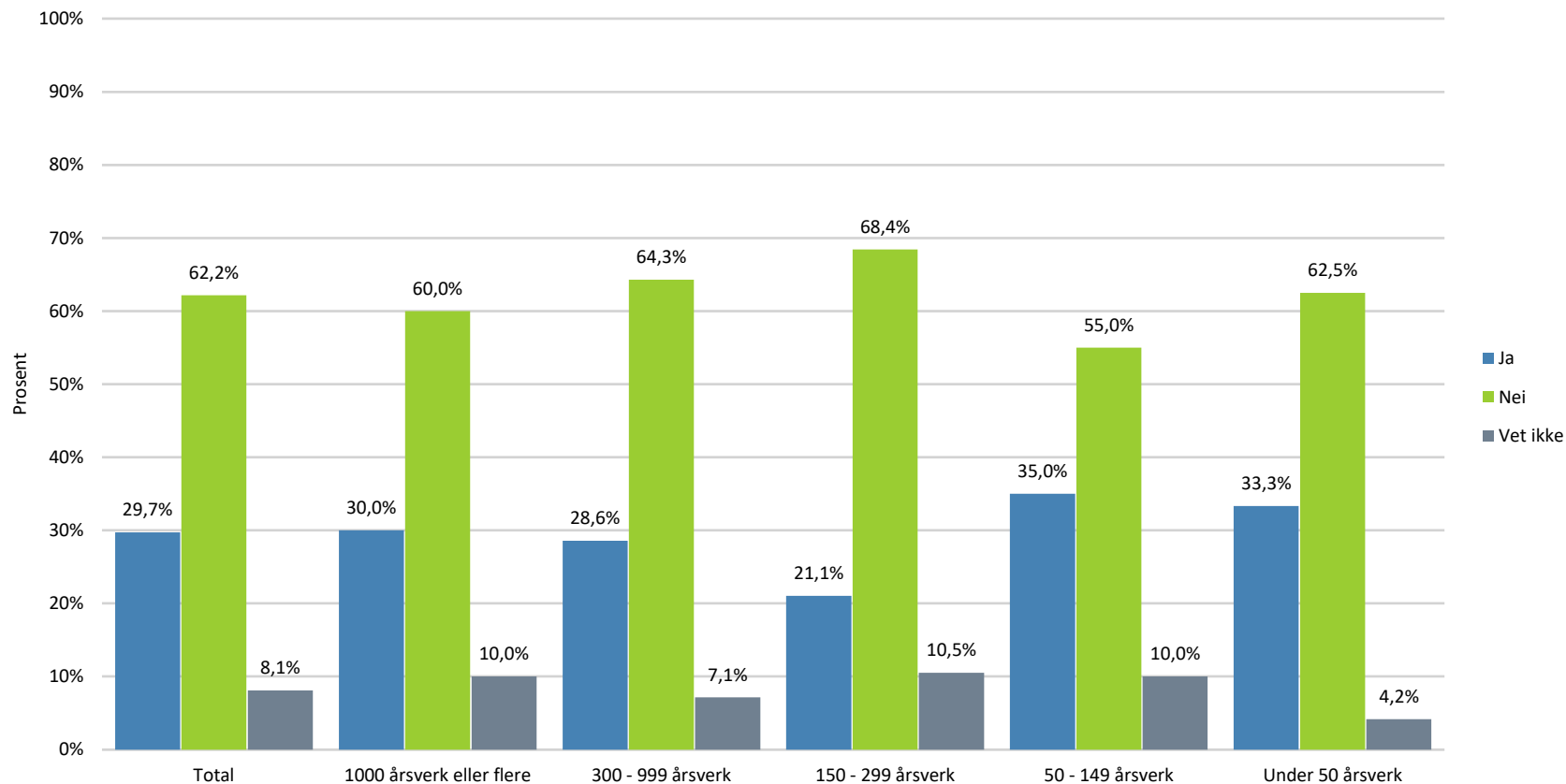
3. Bestemmelsen omfatter ikke anbudstaker i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

4. Arbeidet til utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reiseavreiser og som har tilknytning til reiseoppgavet.

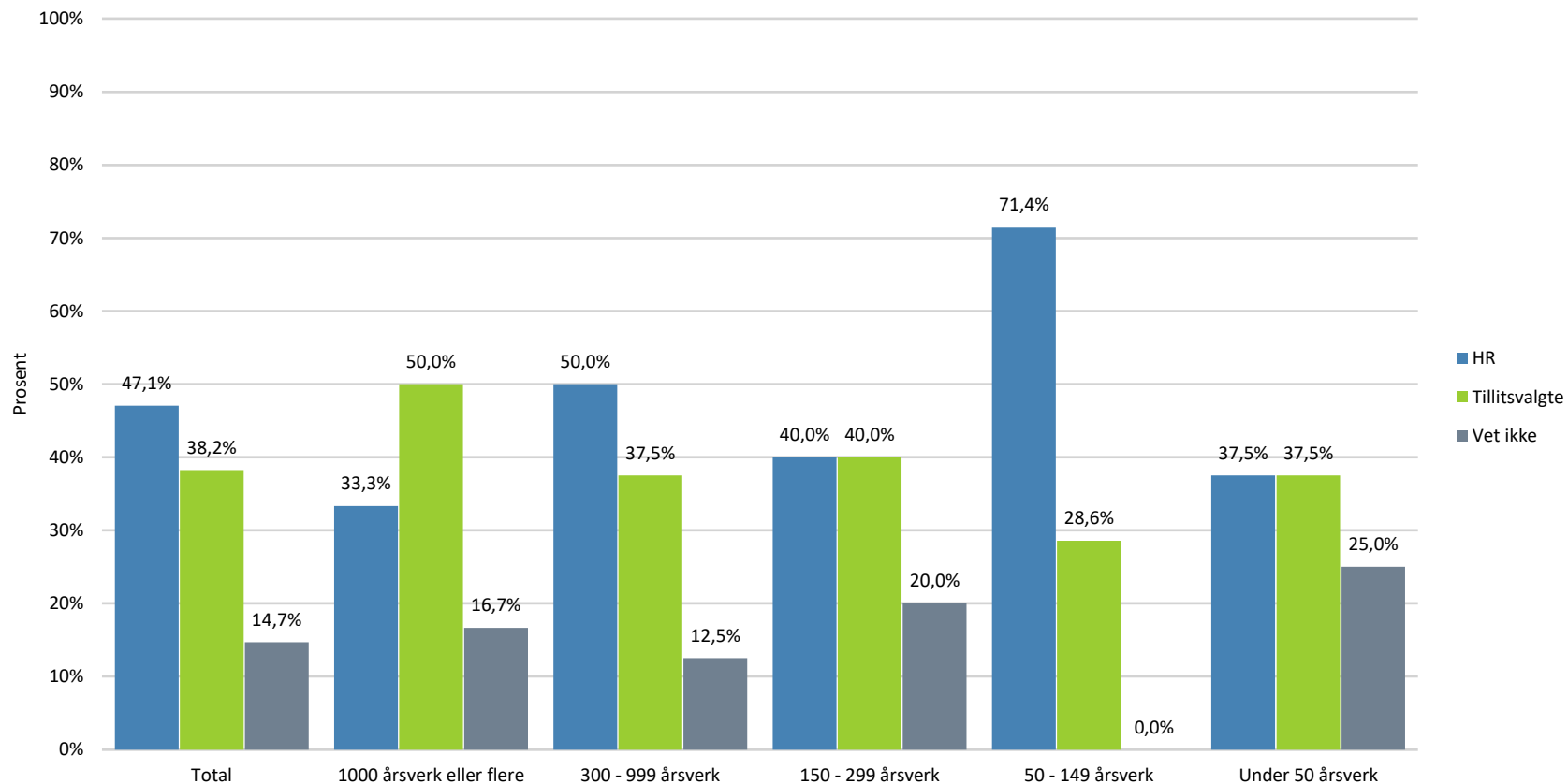
## Hvor enkel er HTA § 8 å forstå?



## Har virksomhetens praktisering av HTA § 8 om reisetid vært et tema i dialogen med de tillitsvalgte siste to år?

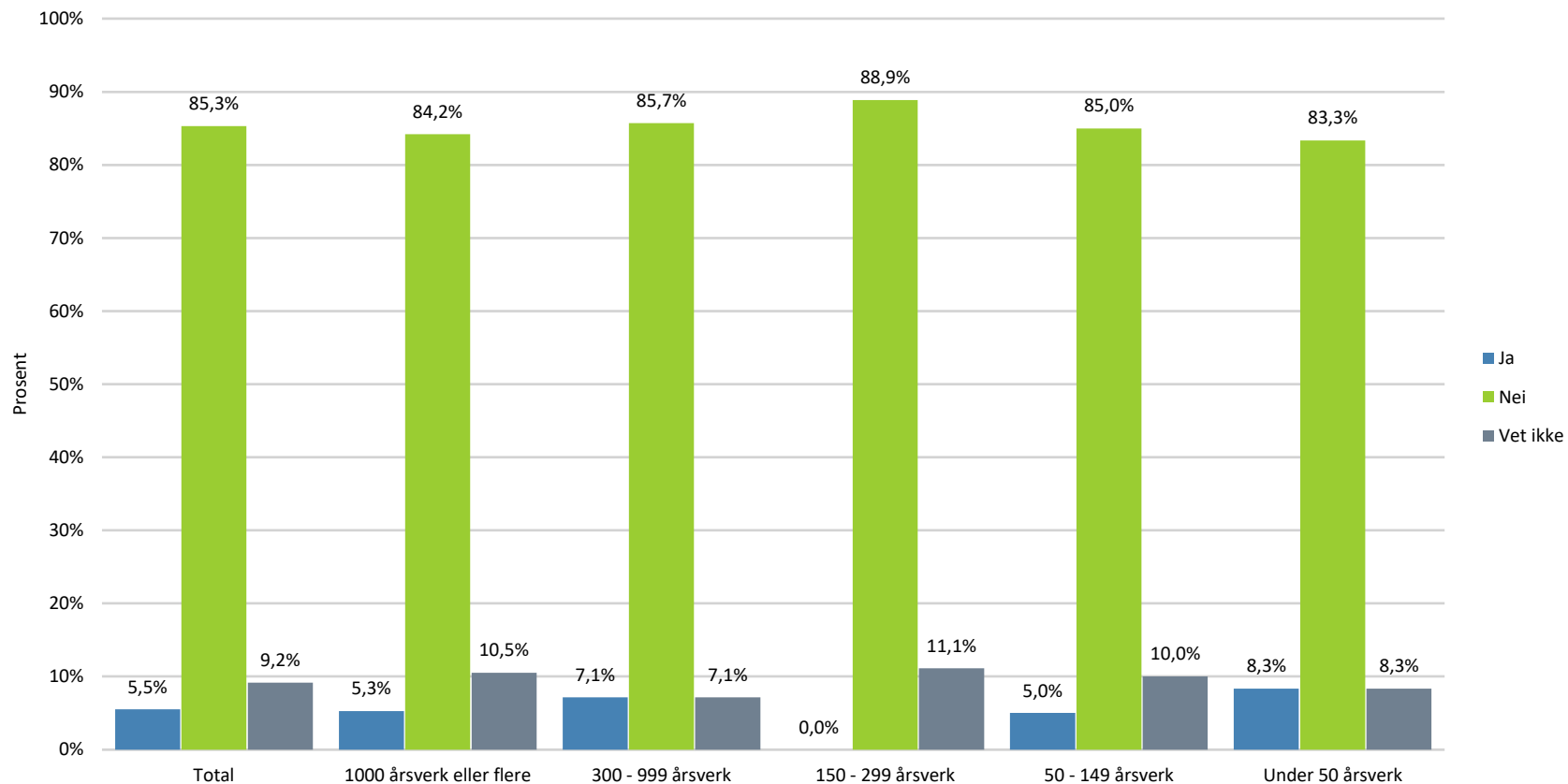


## Hvem tok initiativet til en dialog om praktiseringen av HTA § 8 om reisetid, sist gang?

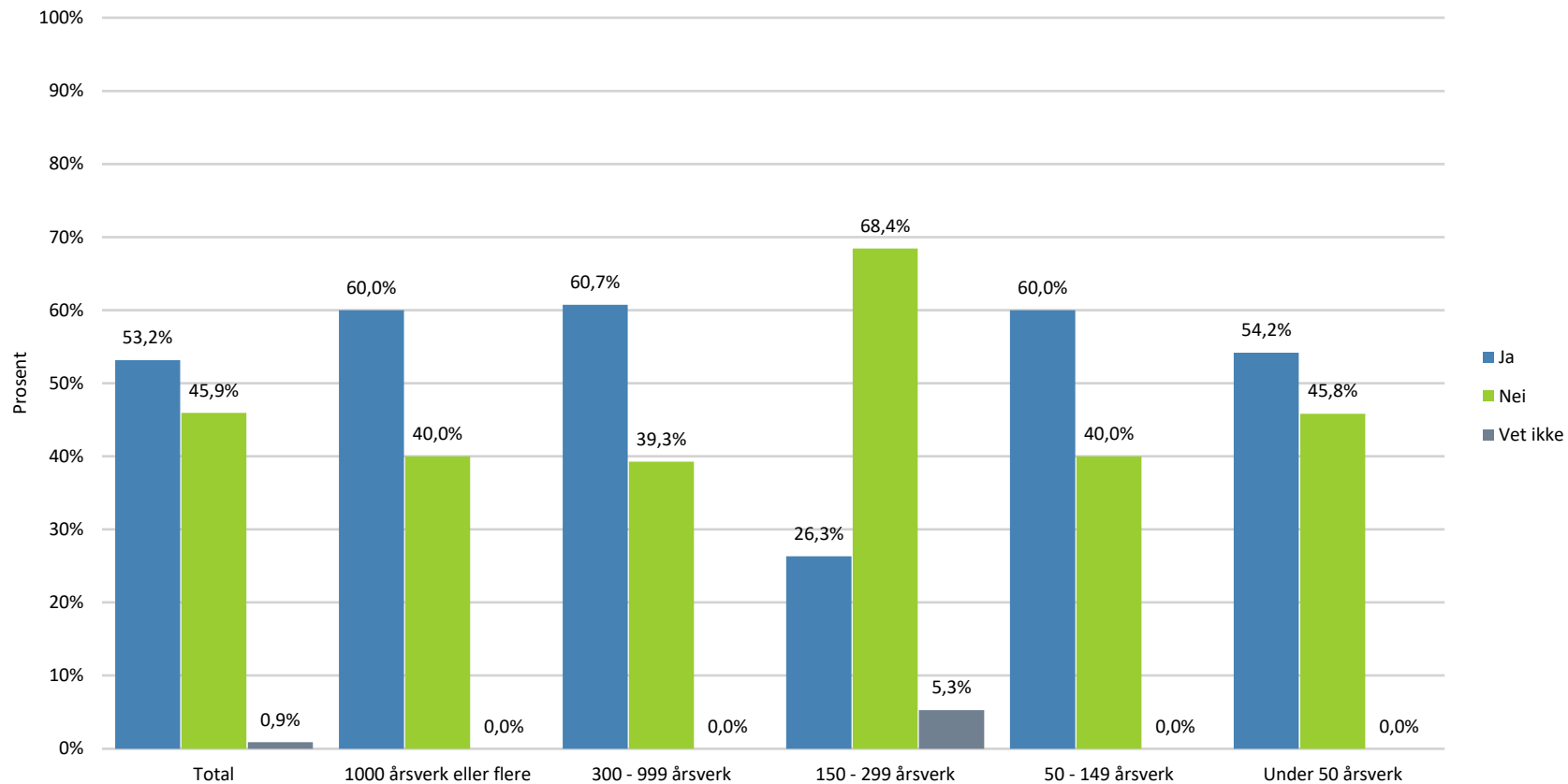




## Har dere uenighet med de tillitsvalgte knyttet til praktiseringen av HTA § 8?

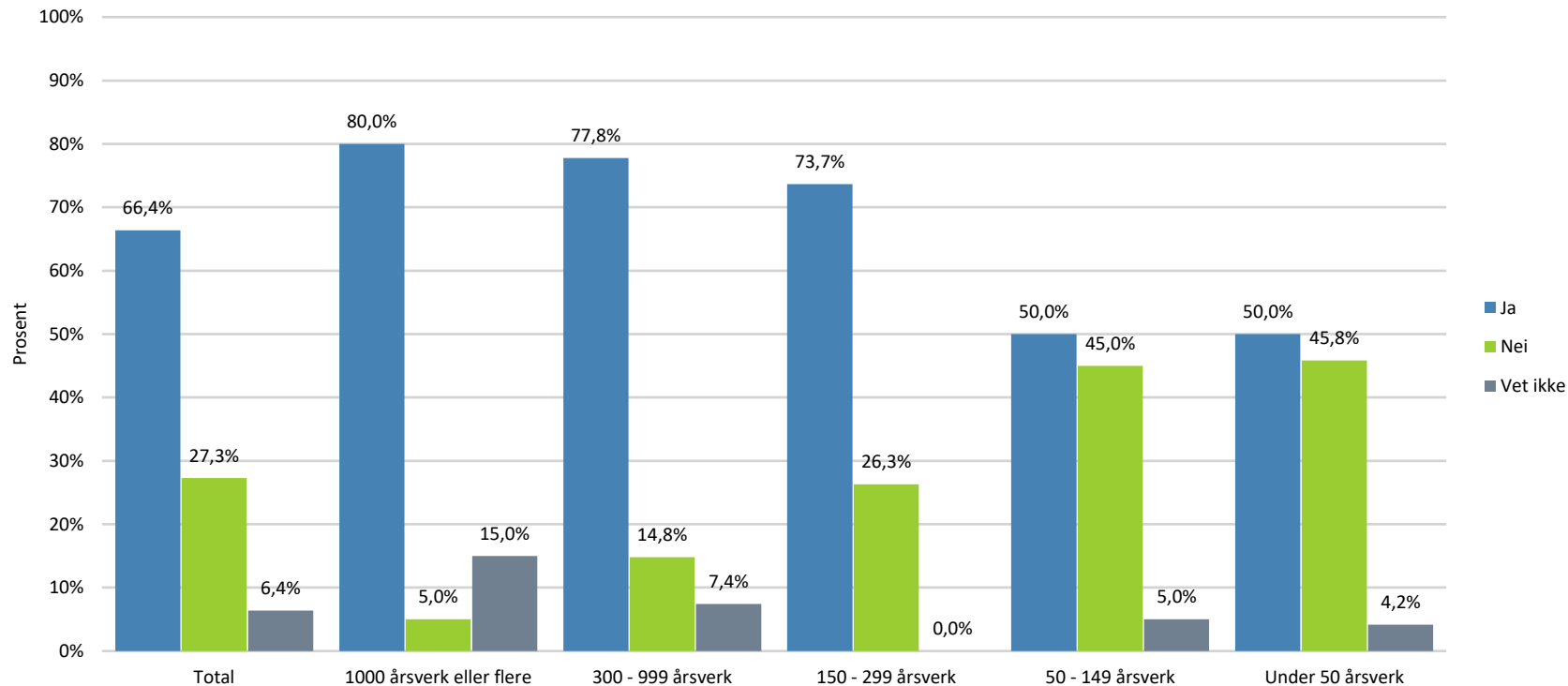


## Har dere en lokal ordning i virksomheten (reisepolicy eller lignende) for reise innlands?

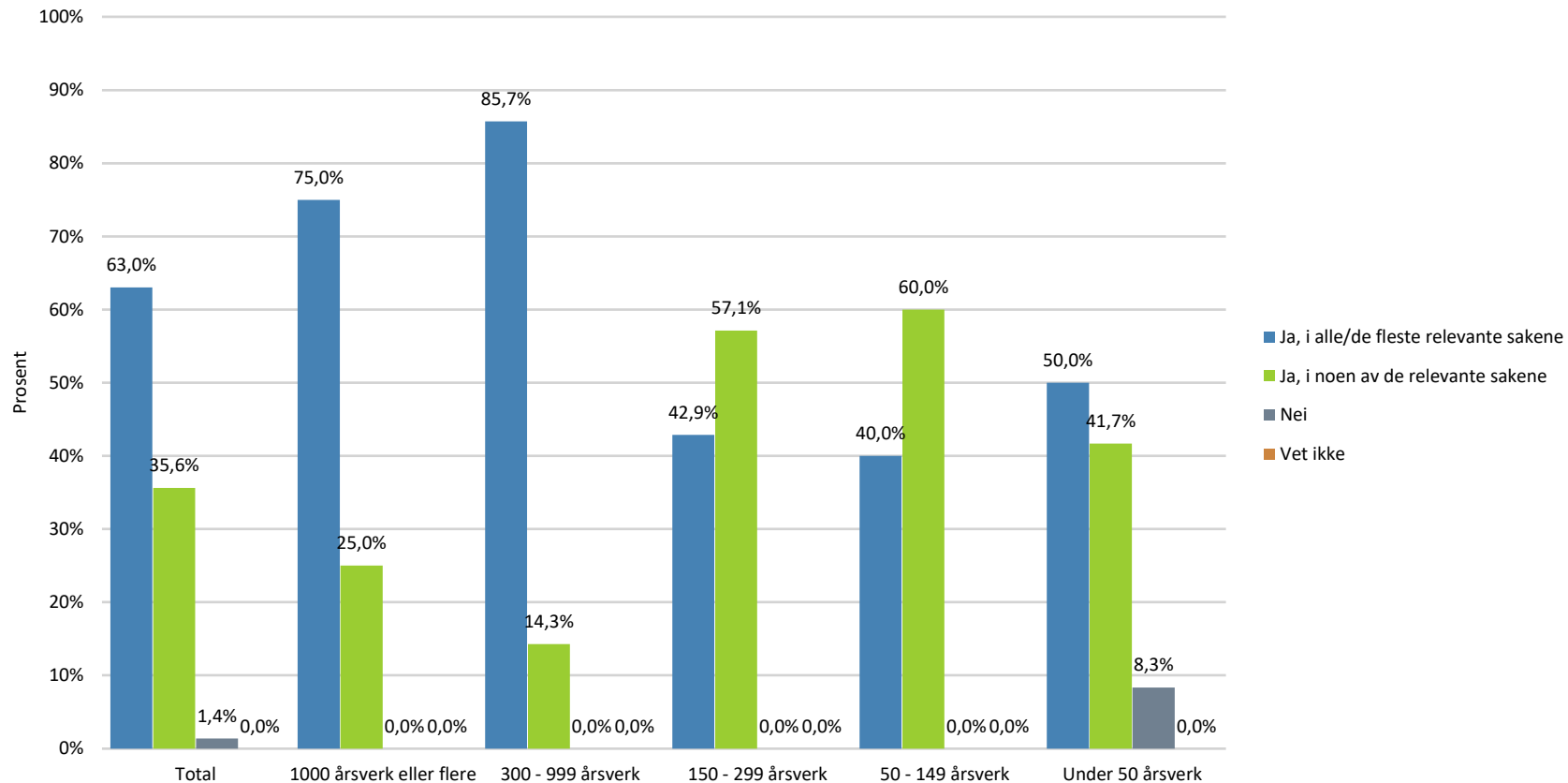


Ifølge Hovedavtalen skal «de tillitsvalgte tas med i beslutningsprosessen i saker som gjelder de ansattes arbeidssituasjon, herunder også spørsmål knyttet til miljø og klima» og «bærekraft skal være en del av partssamarbeid og medbestemmelse. Det er viktig at det legges til rette for omstilling som sikrer innovasjon, natur og klimavennlige løsninger».

Har virksomheten i 2023 hatt minst én sak om de ansattes arbeidssituasjon, som berører miljø og klima? Eksempler på slike saker kan være endring reisepolicy, levetid på elektriske apparater som pc og mobil, temperatur på kontoret eller lignende.

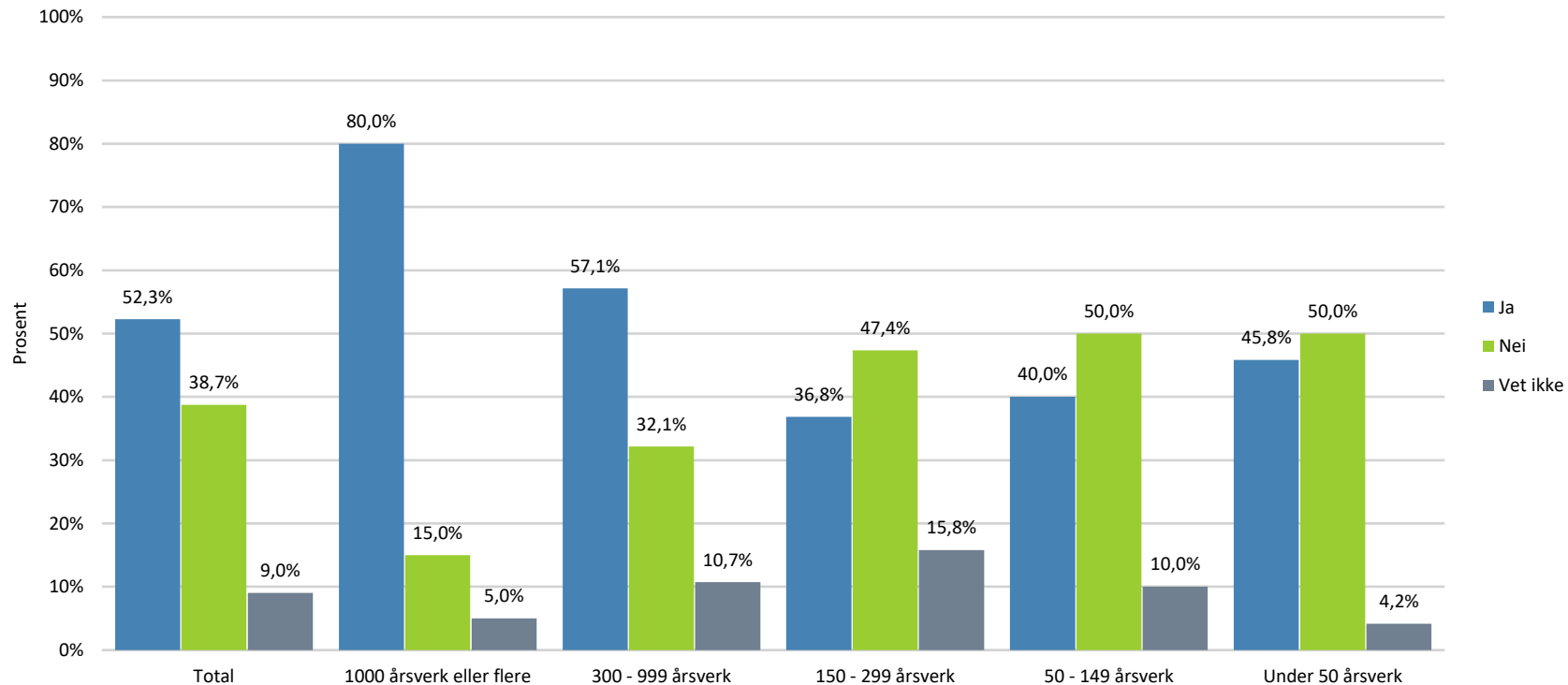


## Hadde dere dialog med de tillitsvalgte i relevante saker (dvs. saker som berørte miljø og klima)?



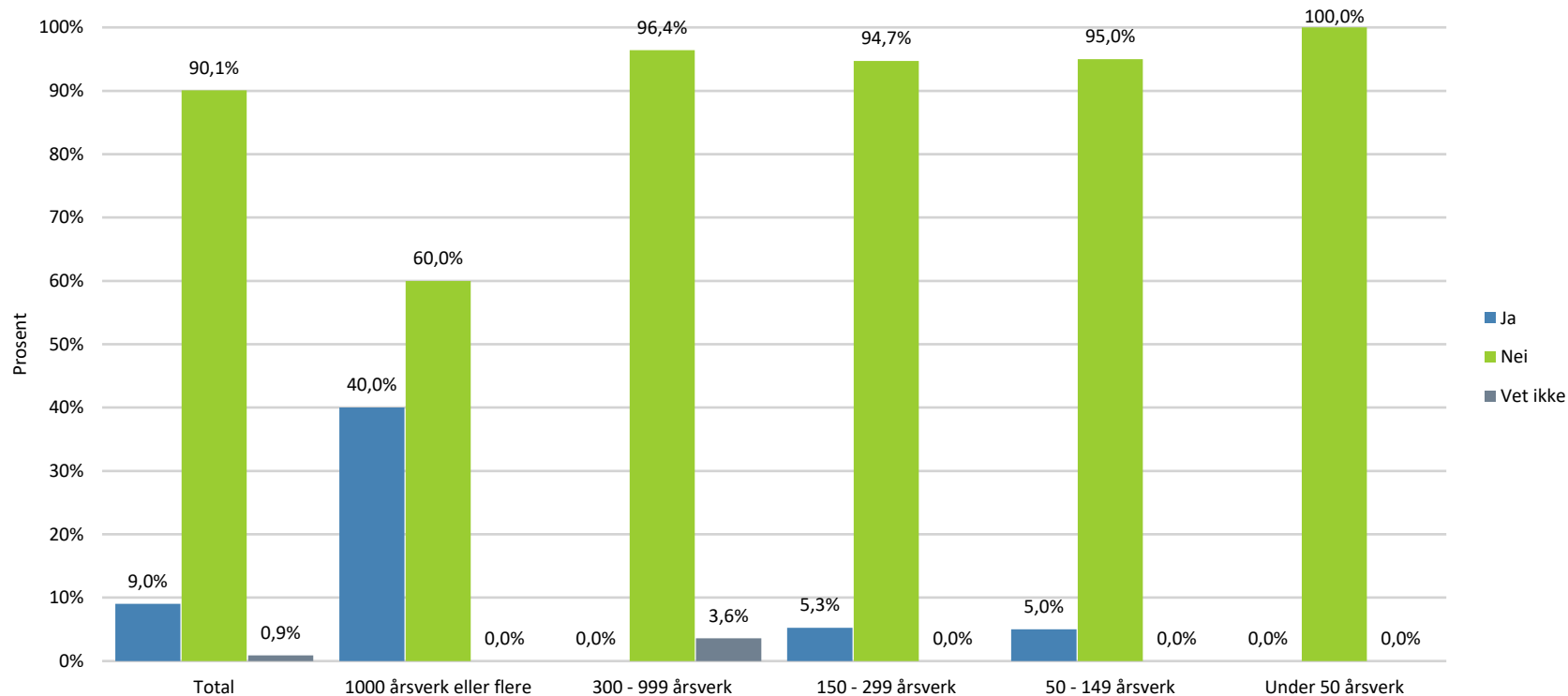
For at Norge skal nå FNs bærekraftsmål skal partene – følge HTA- jobbe med mål 13, Stoppe klimaendringene.

## Har dere brukt partssamarbeidet de siste to år for å finne løsninger for å redusere virksomhetens miljøavtrykk?

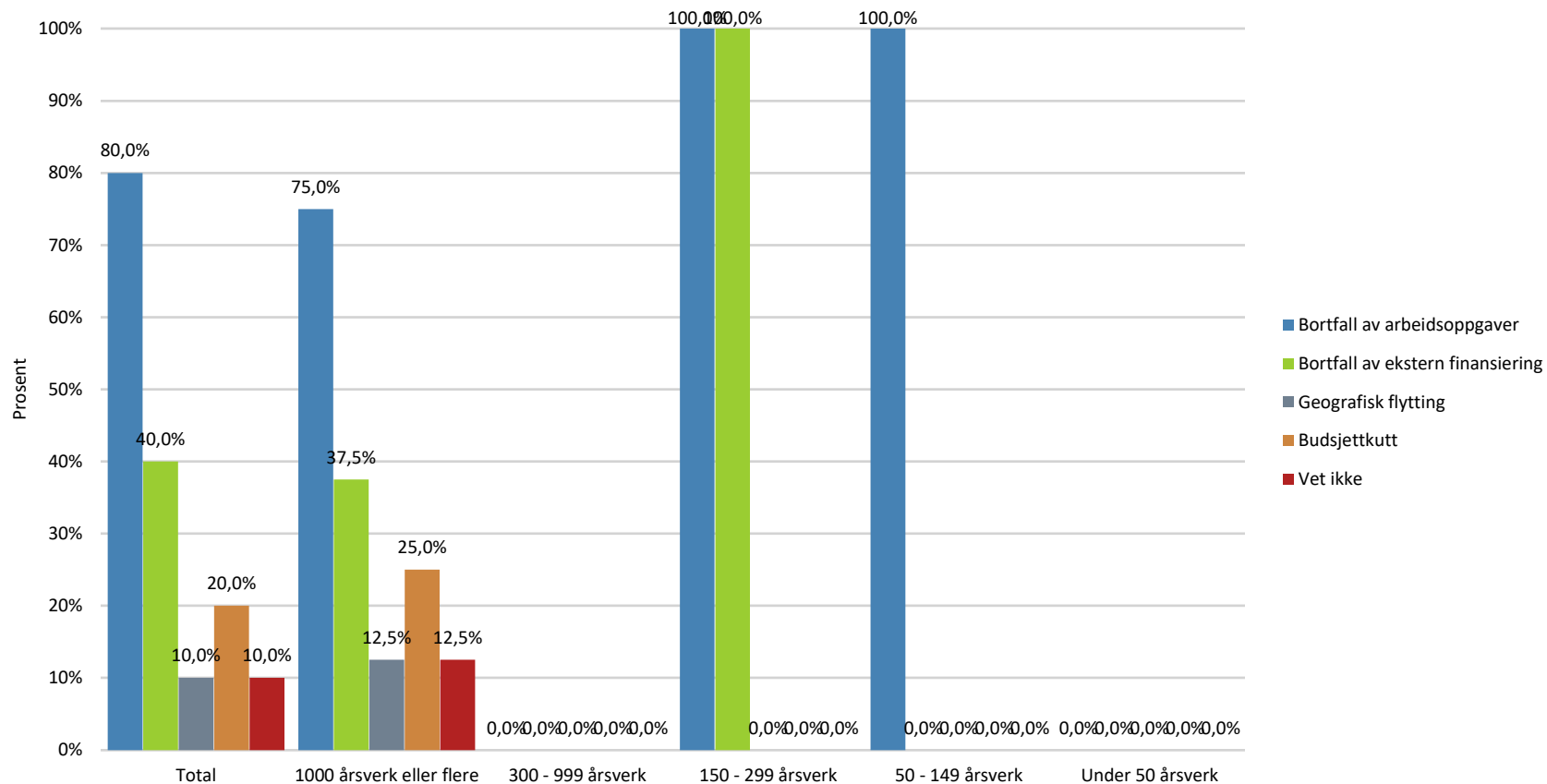


Statsansatteloven trådte i kraft 1. juli 2017. KDD ønsker å få kjennskap til erfaringer og praksis innen enkelte områder som er regulert i statsansatteloven. Dette gjelder særlig knyttet til oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold, fortrinnsrett og midlertidig ansettelse. Omstilling i statlige virksomheter kan medføre behov for nedbemanning i situasjoner hvor arbeidsoppgaver faller bort. I slike tilfeller kan arbeidsgiver si opp arbeidstakere på grunn av virksomhetens forhold. Oppsigelser i virksomheten kan også aktualiseres hvis en virksomhet/eller deler av virksomheten flytter geografisk. Ansatte kan velge å ikke følge med til nytt tjenestested (ut over dagpendleravstand), og arbeidsgiver kan i slike tilfeller vurdere oppsigelse for å avslutte arbeidsforholdet. Overtallige statsansatte vil ha fortrinnsrett til ny stilling i den virksomheten vedkommende er ansatt i, dersom bestemte vilkår er oppfylt (intern fortrinnsrett). En overtallig arbeidstaker vil også kunne ha fortrinnsrett til ny stilling i andre statlige virksomheter (ekstern fortrinnsrett). Følgende spørsmål gjelder oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold (bortfall av arbeidsoppgaver, bortfall av ekstern finansiering, budsjettkutt eller geografisk flytting av virksomheten og de ansatte ikke ønsker å følge med)

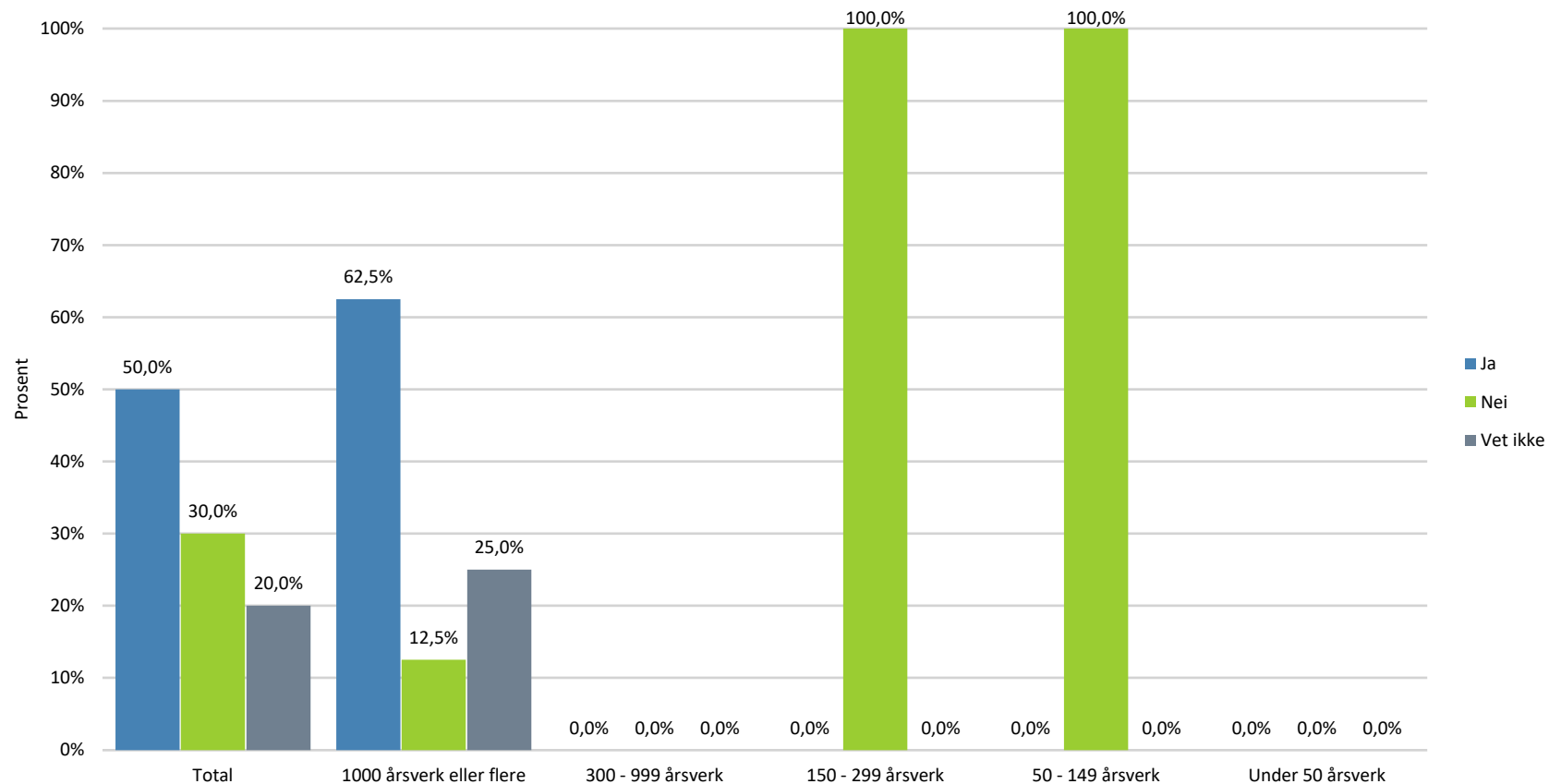
## Har virksomheten VARSLET ansatte om oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold de to siste årene?



# Hvilke av følgende av virksomhetens forhold har vært brukt som grunnlag for varsel om oppsigelse de to siste årene (flere svar mulig)?

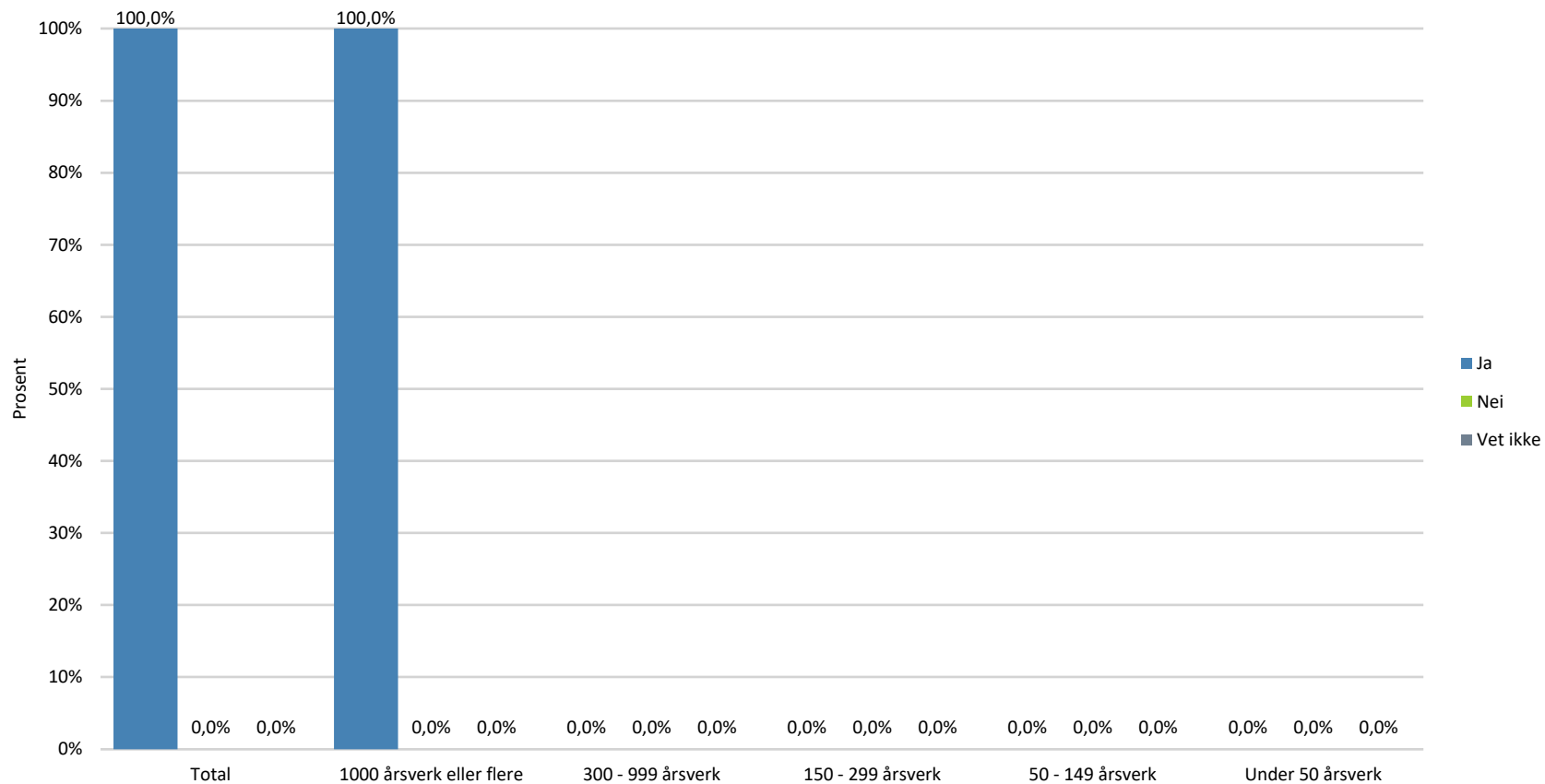


## Fikk noen av disse ansatte tilbud om annen passende stilling i virksomheten (intern fortrinnsrett)?

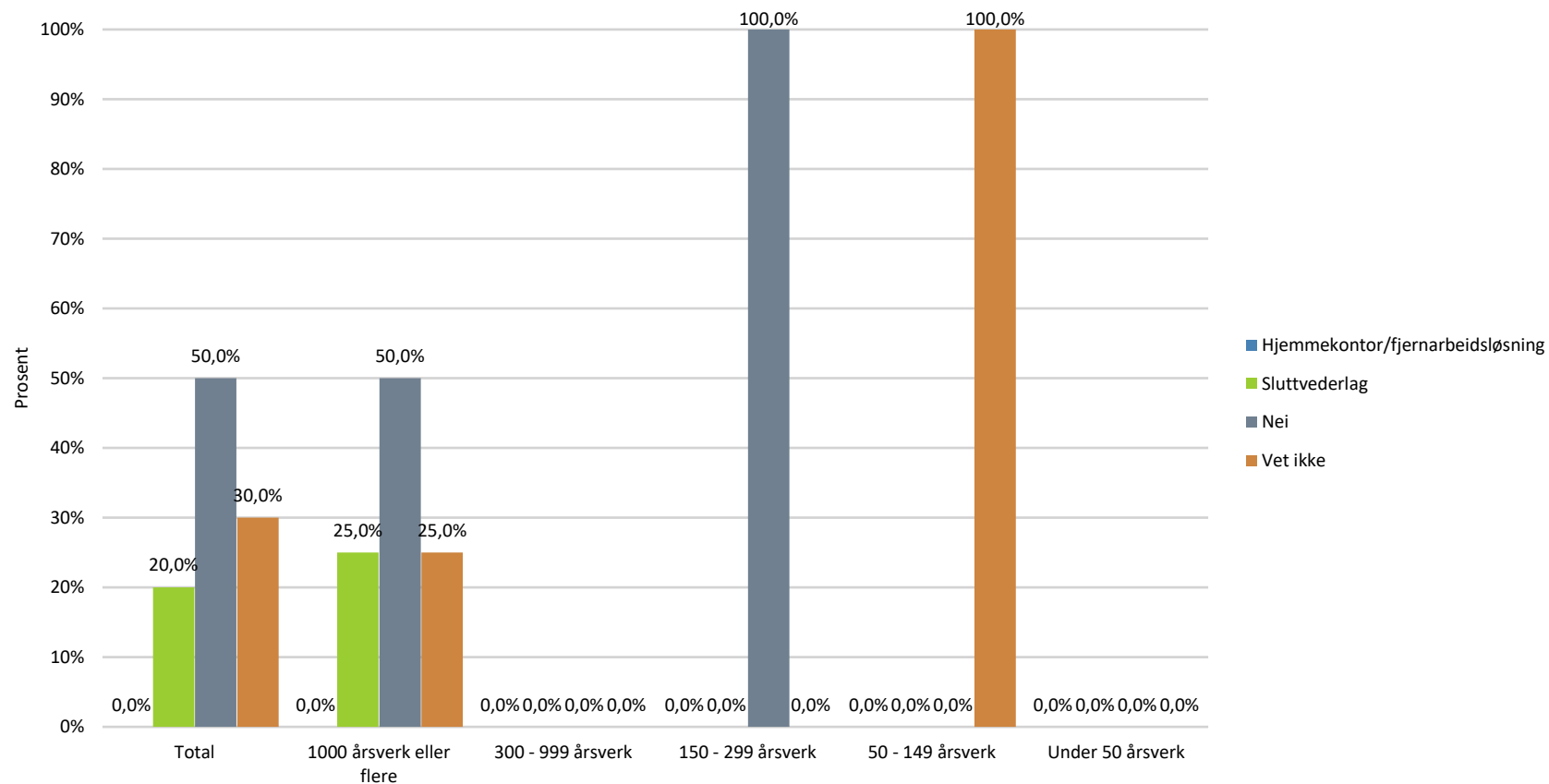




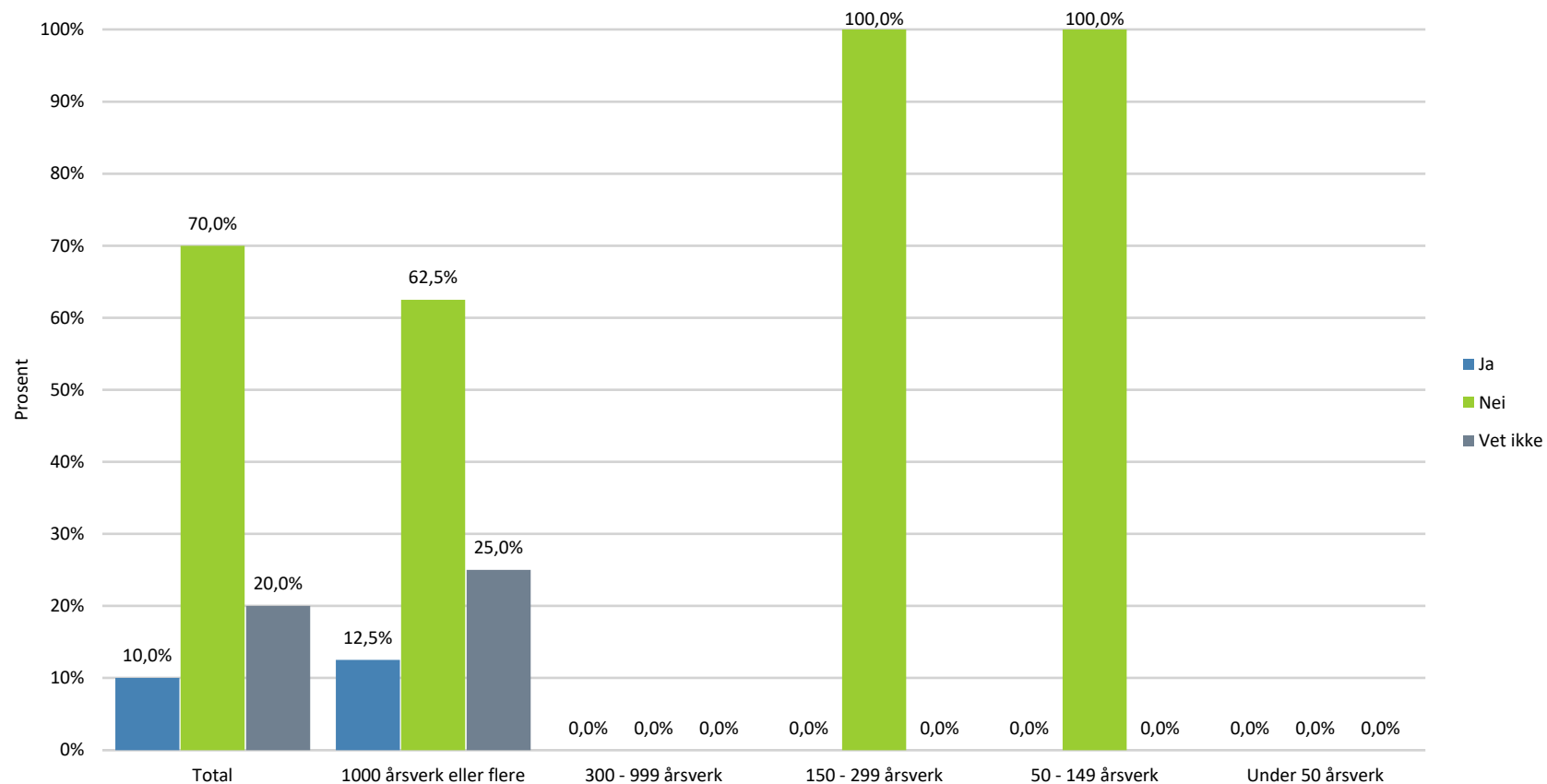
## Takket noen ja til dette tilbudet?



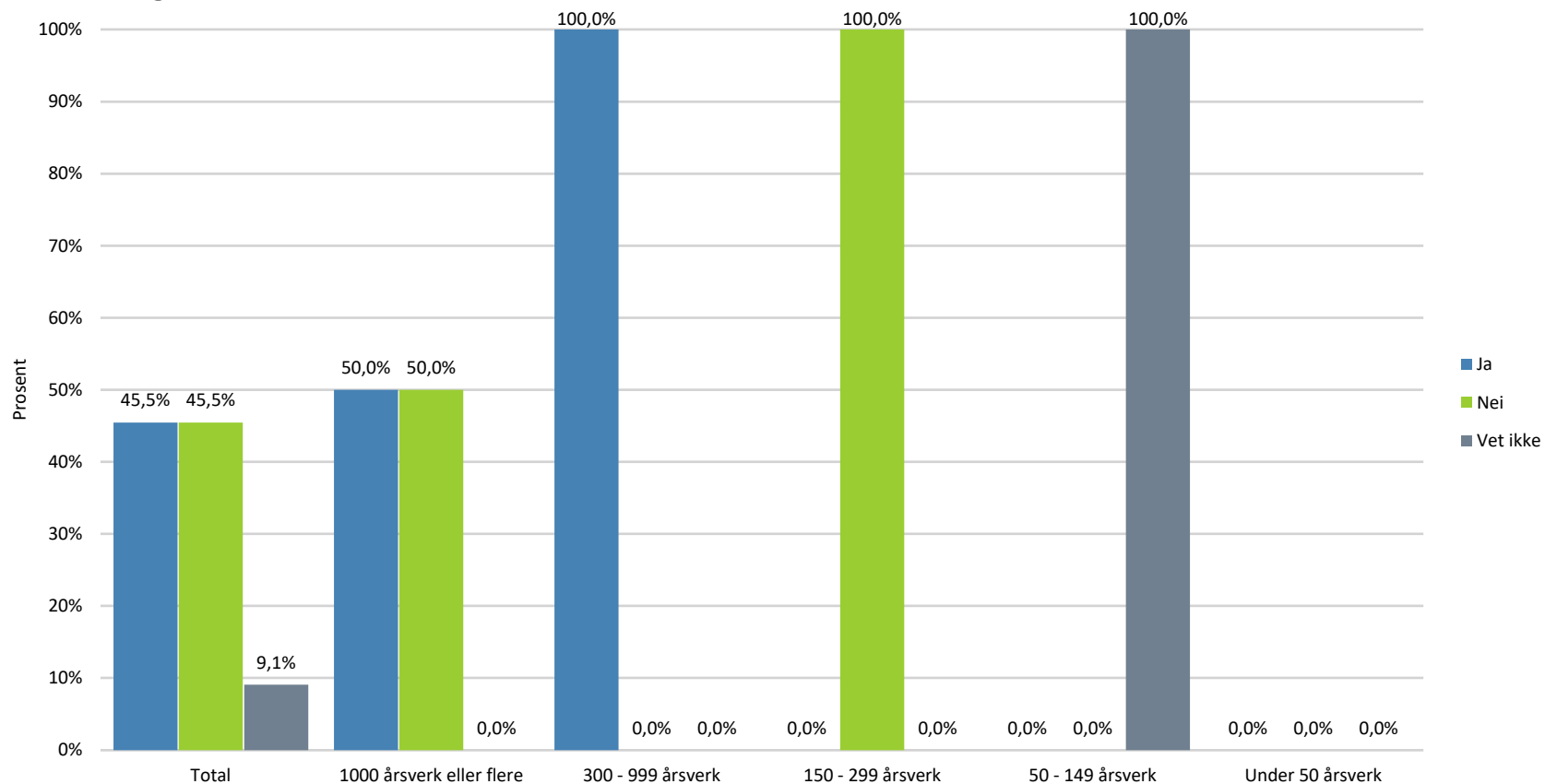
## Har noen ansatte som har fått varsel/blitt sagt opp - siste to år - fått tilbud om følgende som alternativ til oppsigelse?



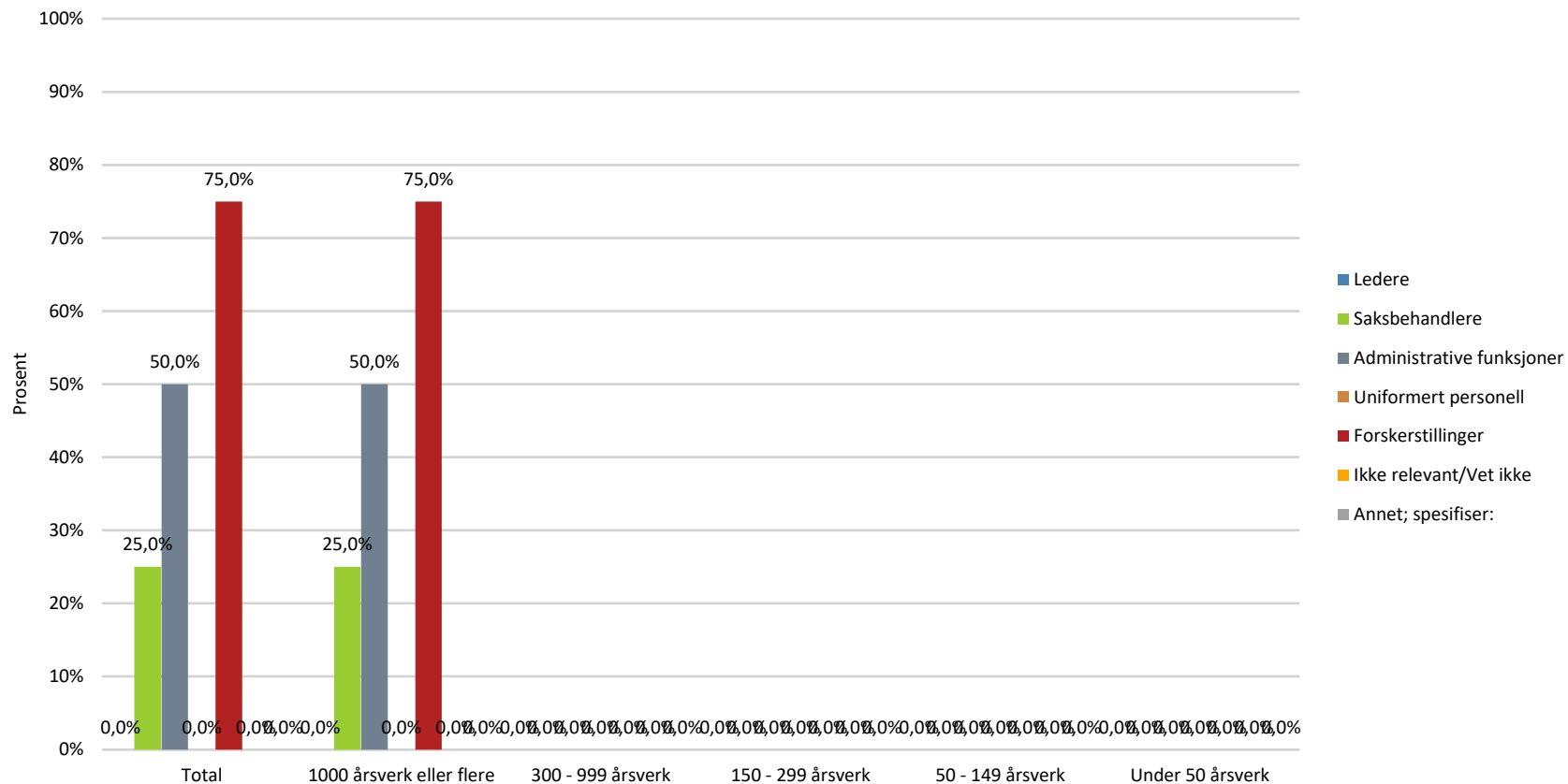
## Har noen ansatte som har fått varsel/blitt sagt opp - siste to år - fratrudd arbeidsforholdet ved uttak av AFP?



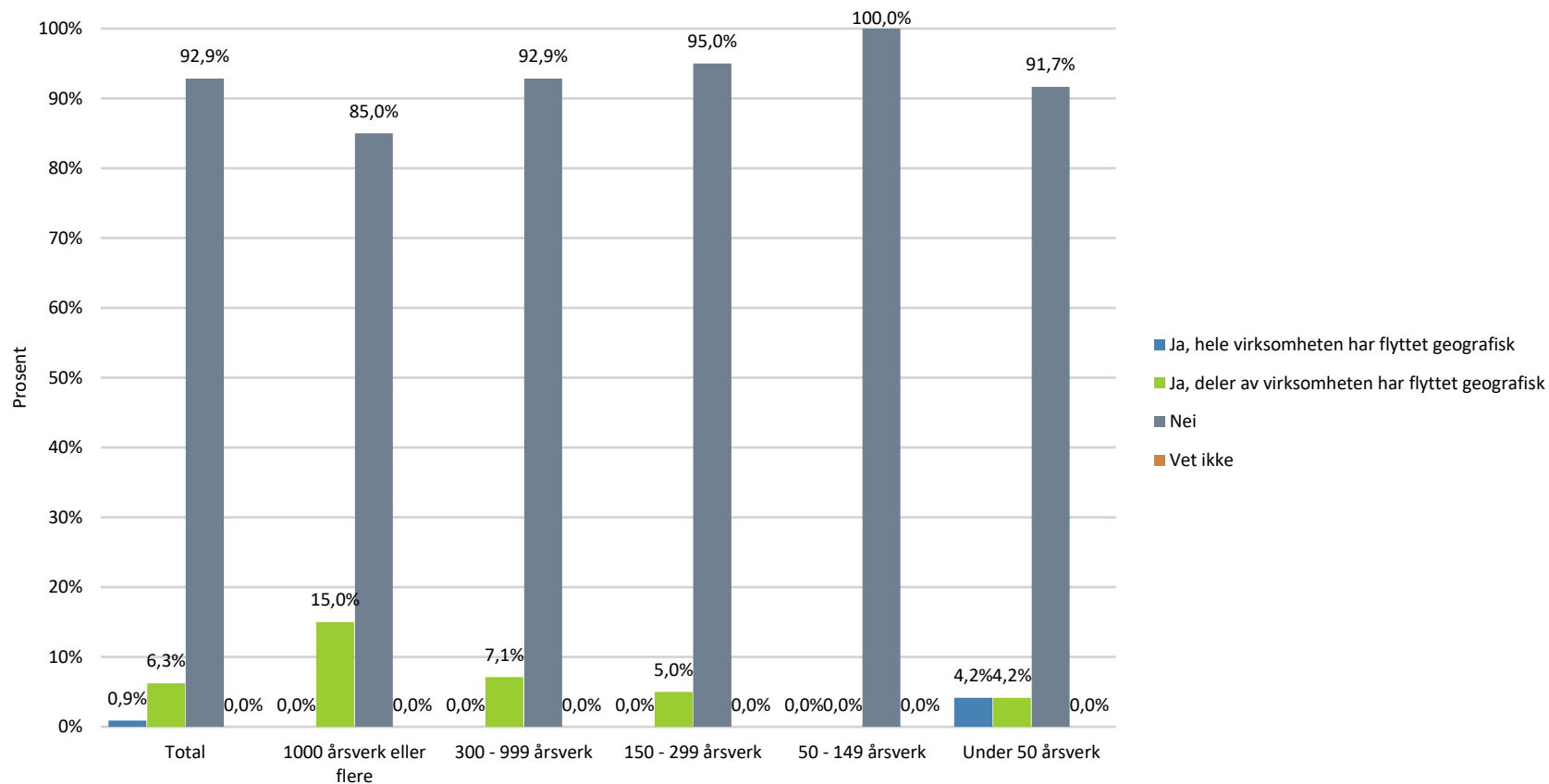
# Har virksomheten - siste to år - sagt opp ansatte på grunn av virksomhetens forhold og der man ikke har blitt enige om andre løsninger?



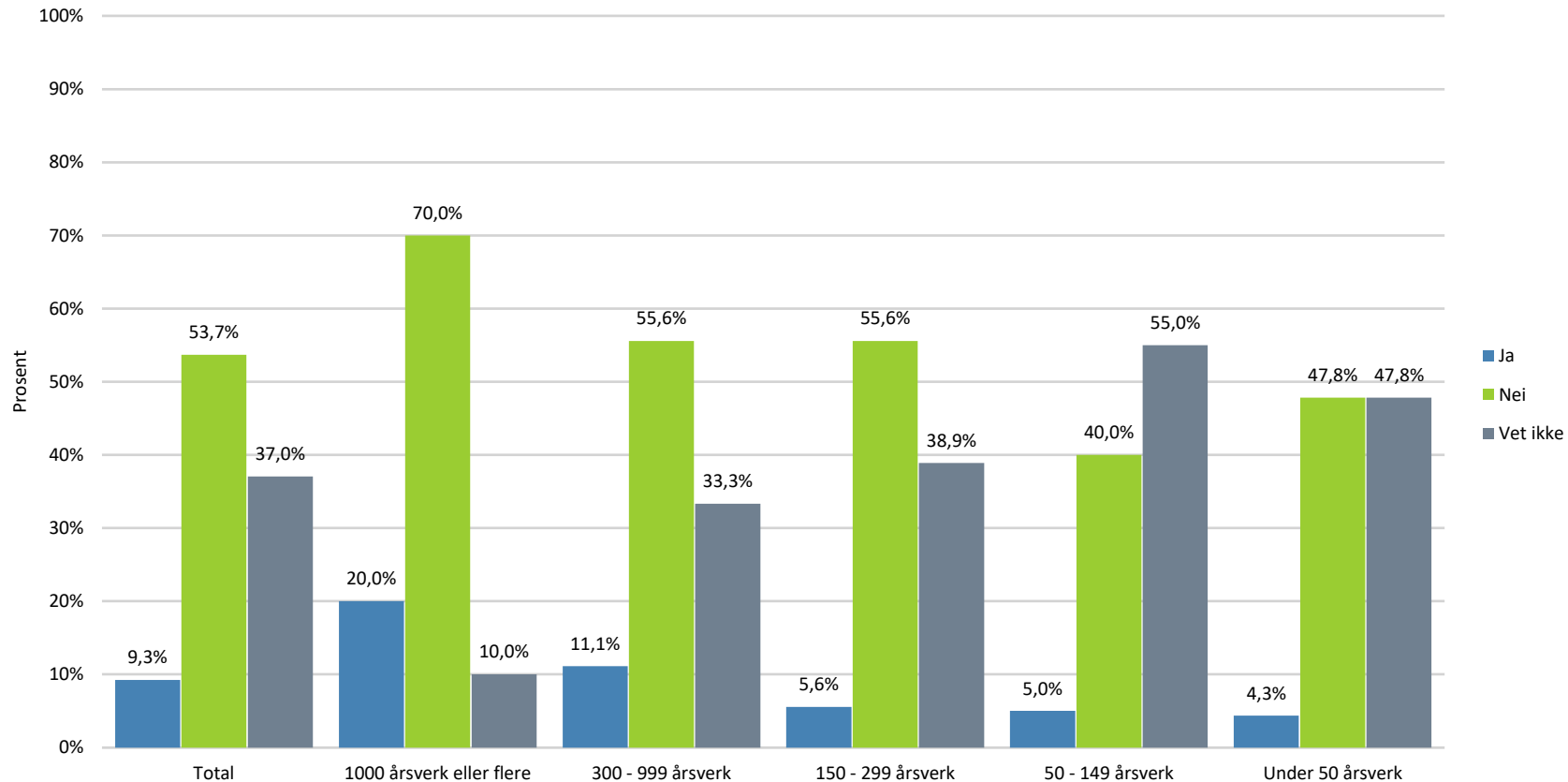
## Innenfor hvilke stlingskategorier er ansatte sagt opp på grunn av virksomhetens forhold de siste to år (flere valg mulig)?



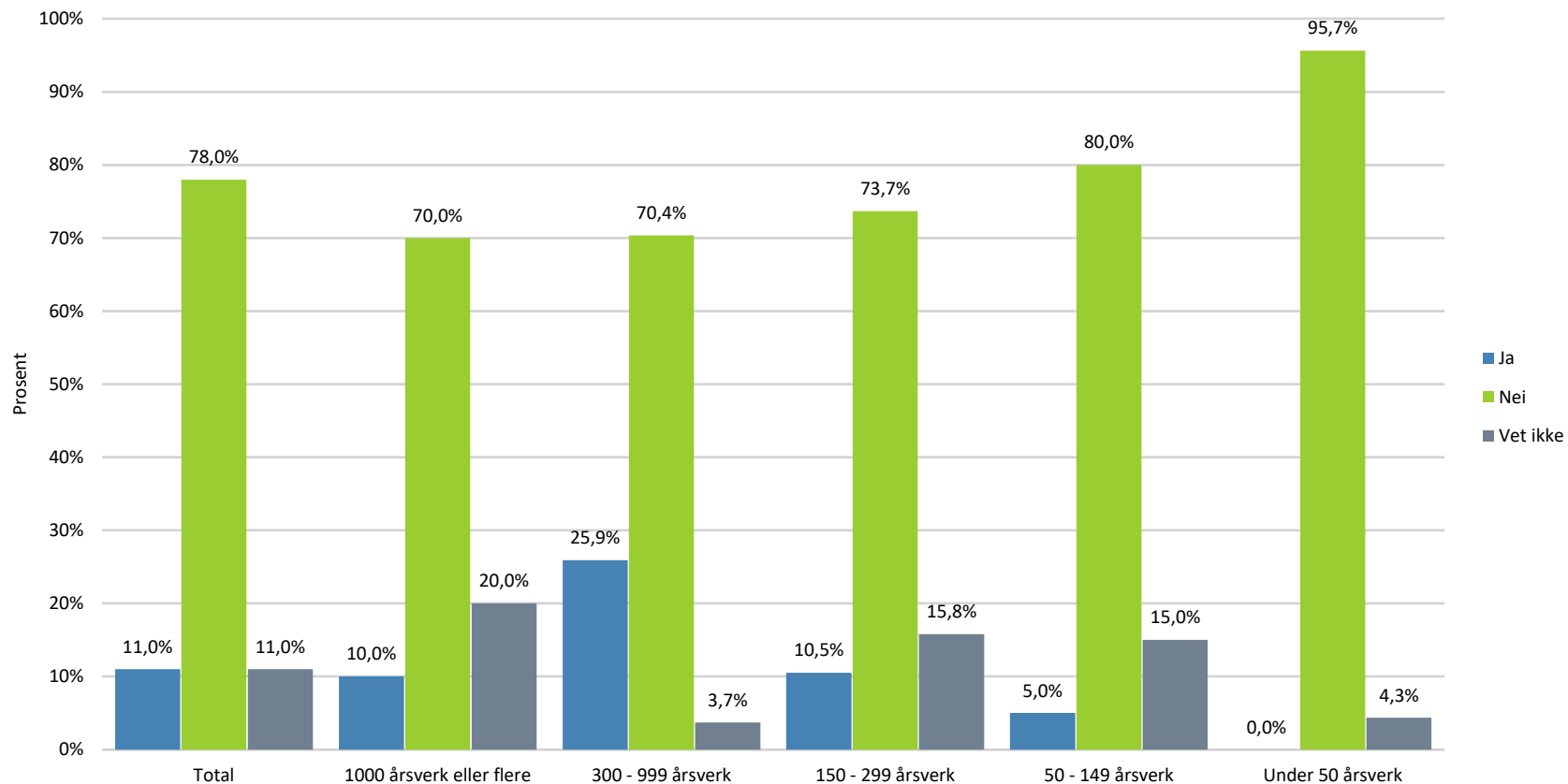
## Er hele eller deler av virksomheten flyttet geografisk i løpet av de to siste årene?



# Mener du det er noe i statens regelverk som er til hinder for at ansatte kan fortsette å arbeide i virksomheten, selv om arbeidsoppgaver bortfaller?

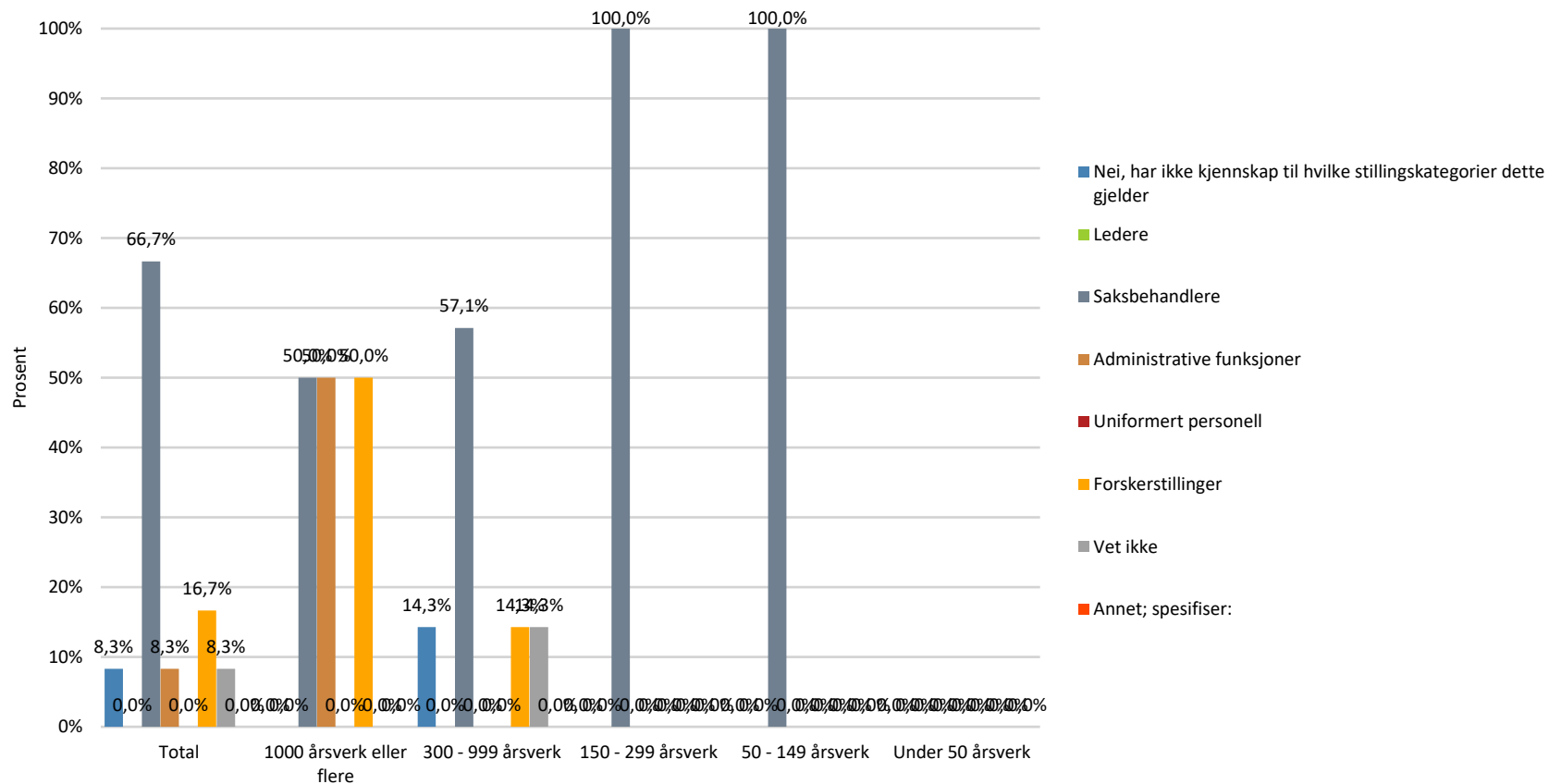


## Er du kjent med at virksomheten har hatt søkere med overtallighetsbevis de siste to årene?

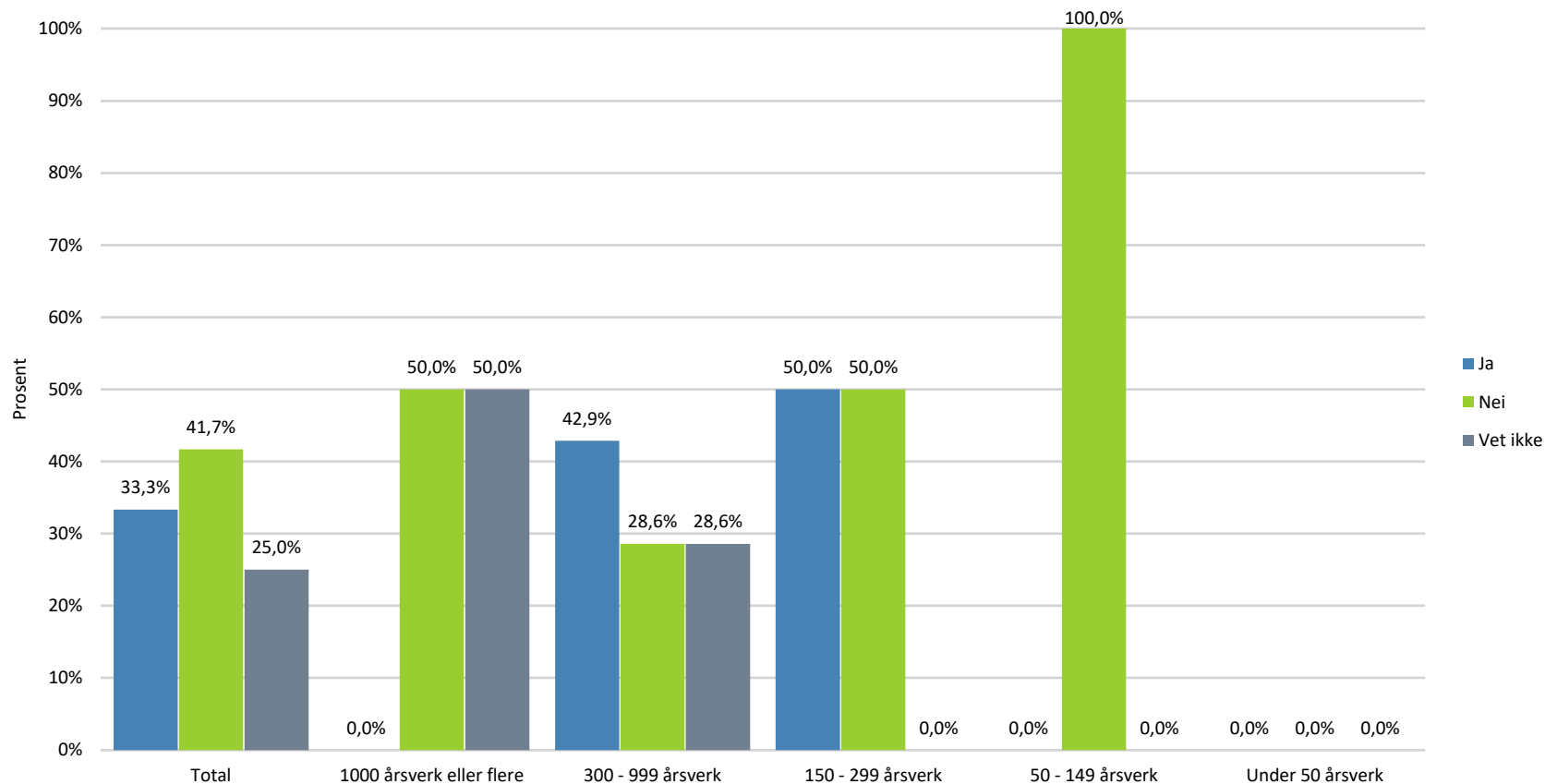




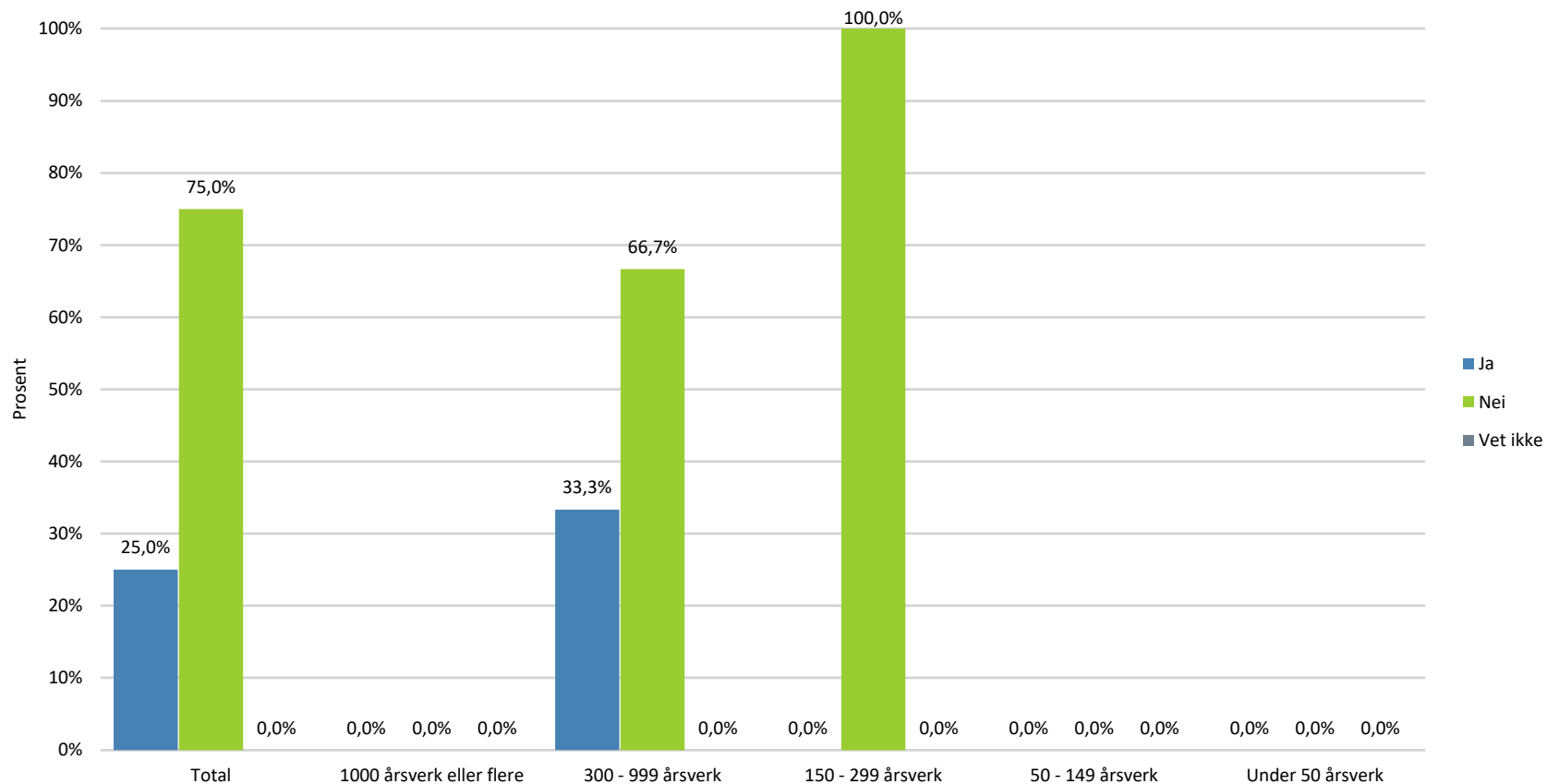
## Har du kjennskap til hvilke stillingskategorier som fikk søkere med overtallighetsbevis de siste to årene (flere svar mulig)?



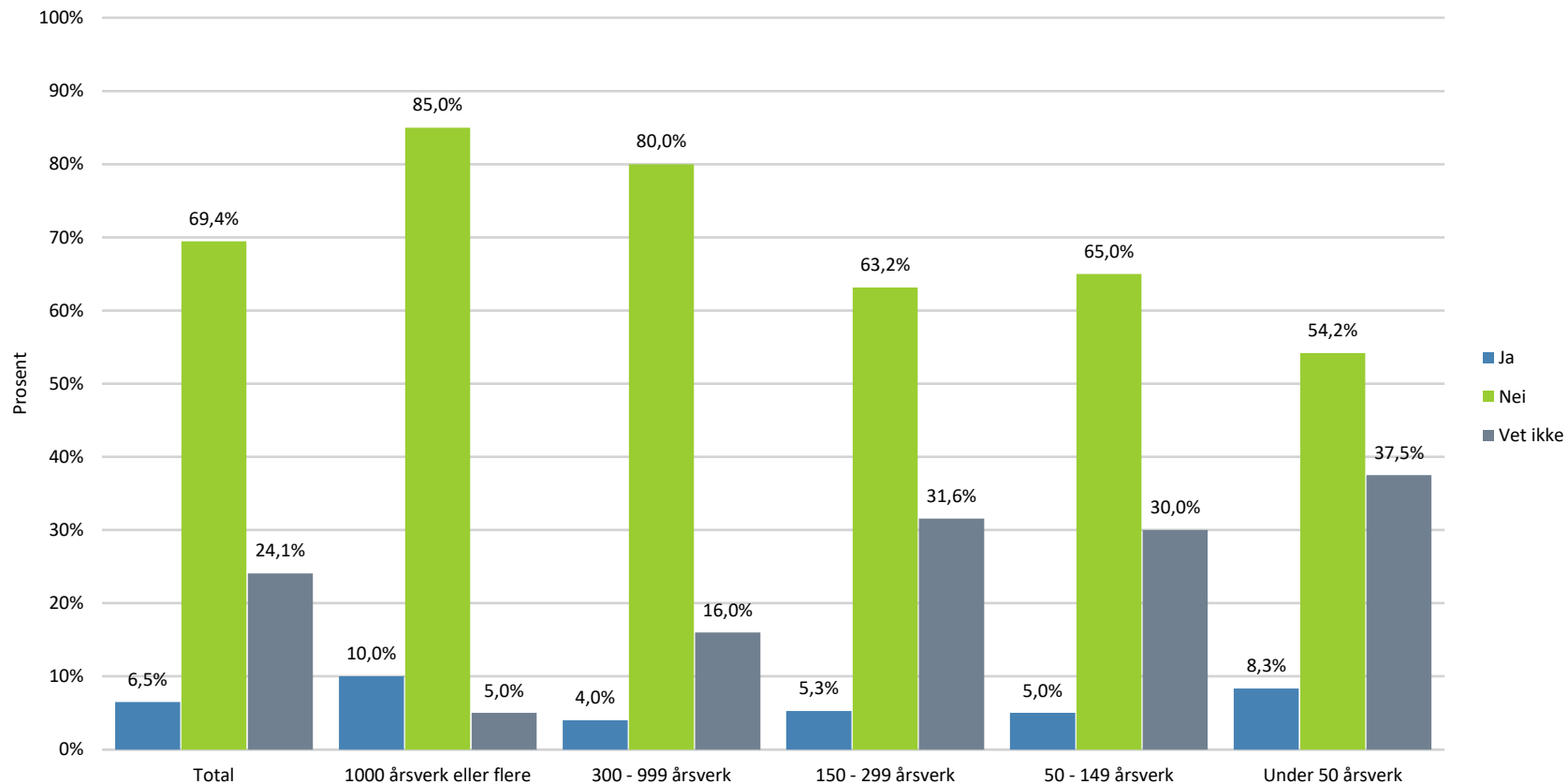
## Kjenner du til at arbeidssøkere med overtallighetsbevis har fått tilbud om stilling i virksomheten de siste to år?



## Kjenner du til om noen med overtallighetsbevis takket ja til en tilbudt stilling i virksomheten?

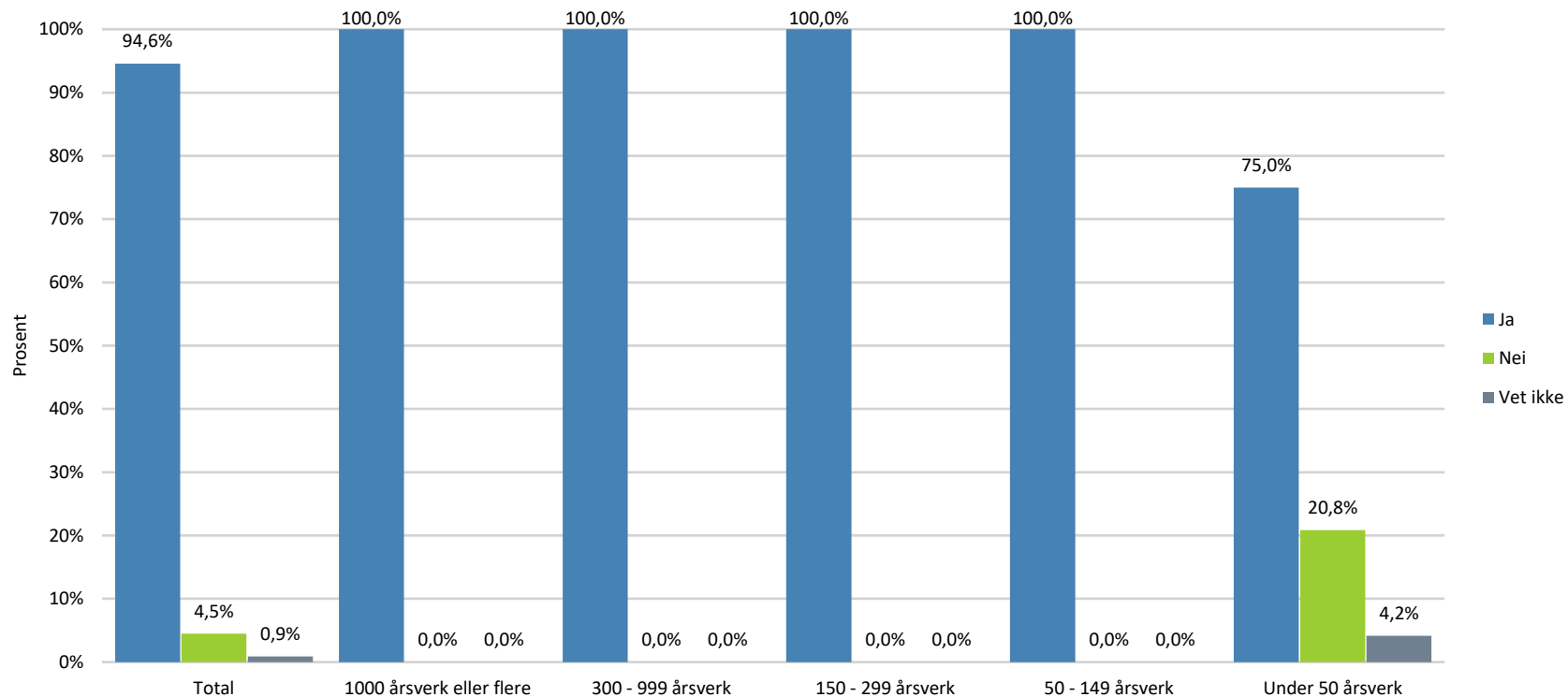


## Mener du det er noe i statens regelverk som er til hinder for å ansette søkere med overtallighetsbevis?

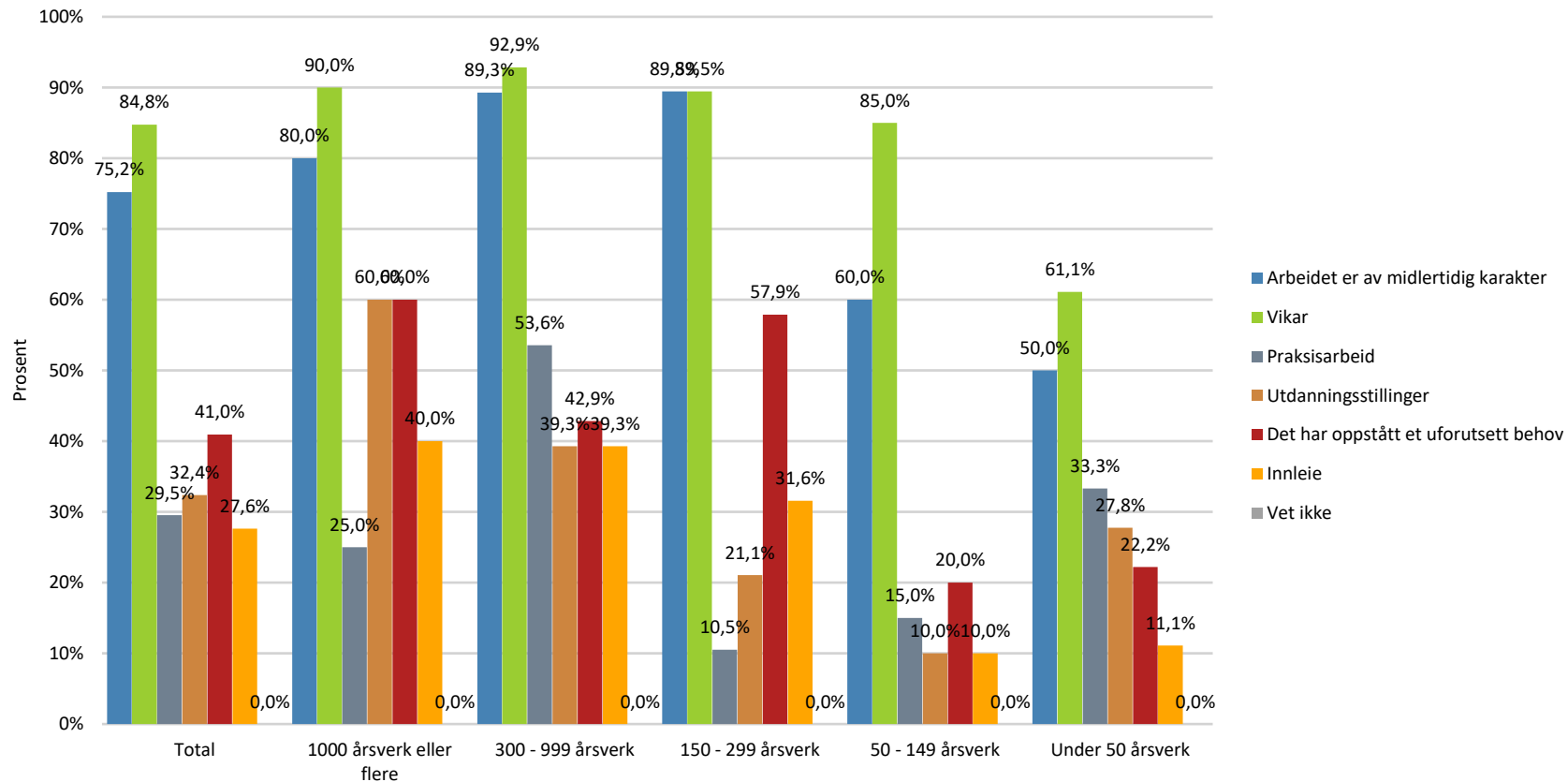


Hovedregelen er at statsansatte skal ansettes fast, jf. statsansatteloven § 9 første ledd. Det er likevel adgang til å inngå avtale om midlertidig ansettelse/inleie.

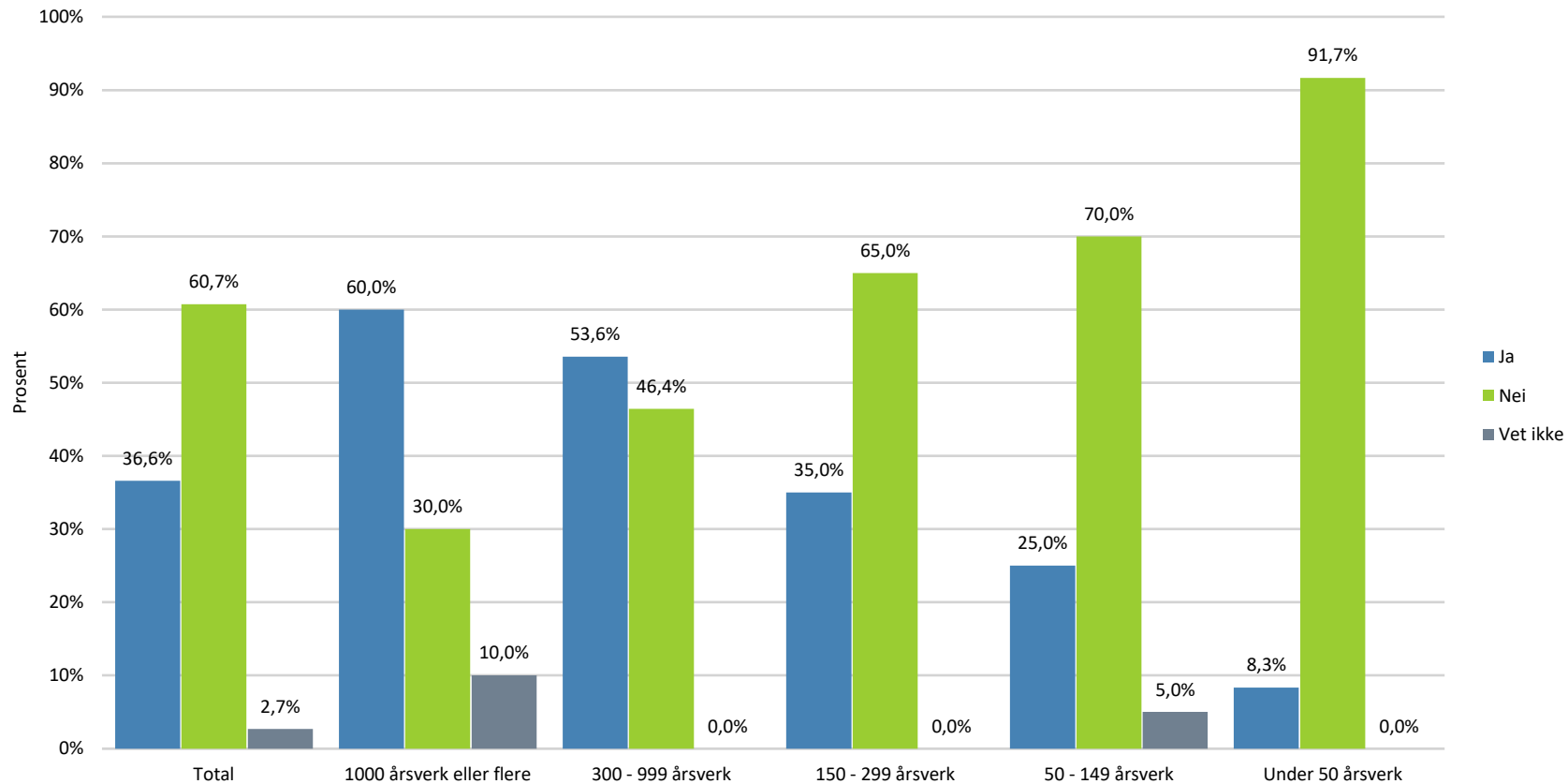
## Har virksomheten hatt midlertidige ansatte de to siste årene?



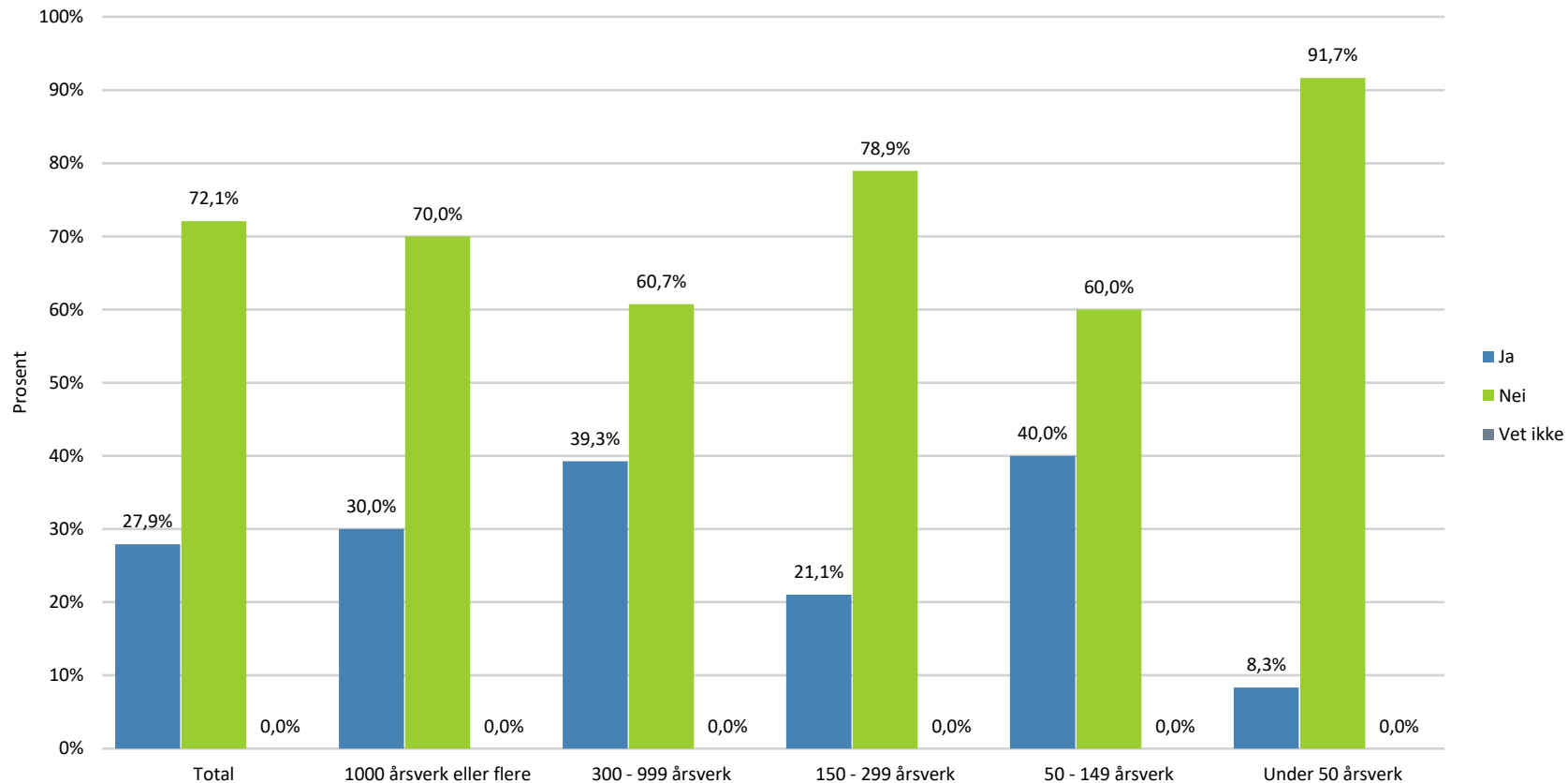
## I hvilke tilfeller benytter virksomheten midlertidig ansatte (mulig å krysse av flere)?



## Har dere hatt midlertidig ansatte som de siste to år har blitt fast ansatt etter treårsregelen?



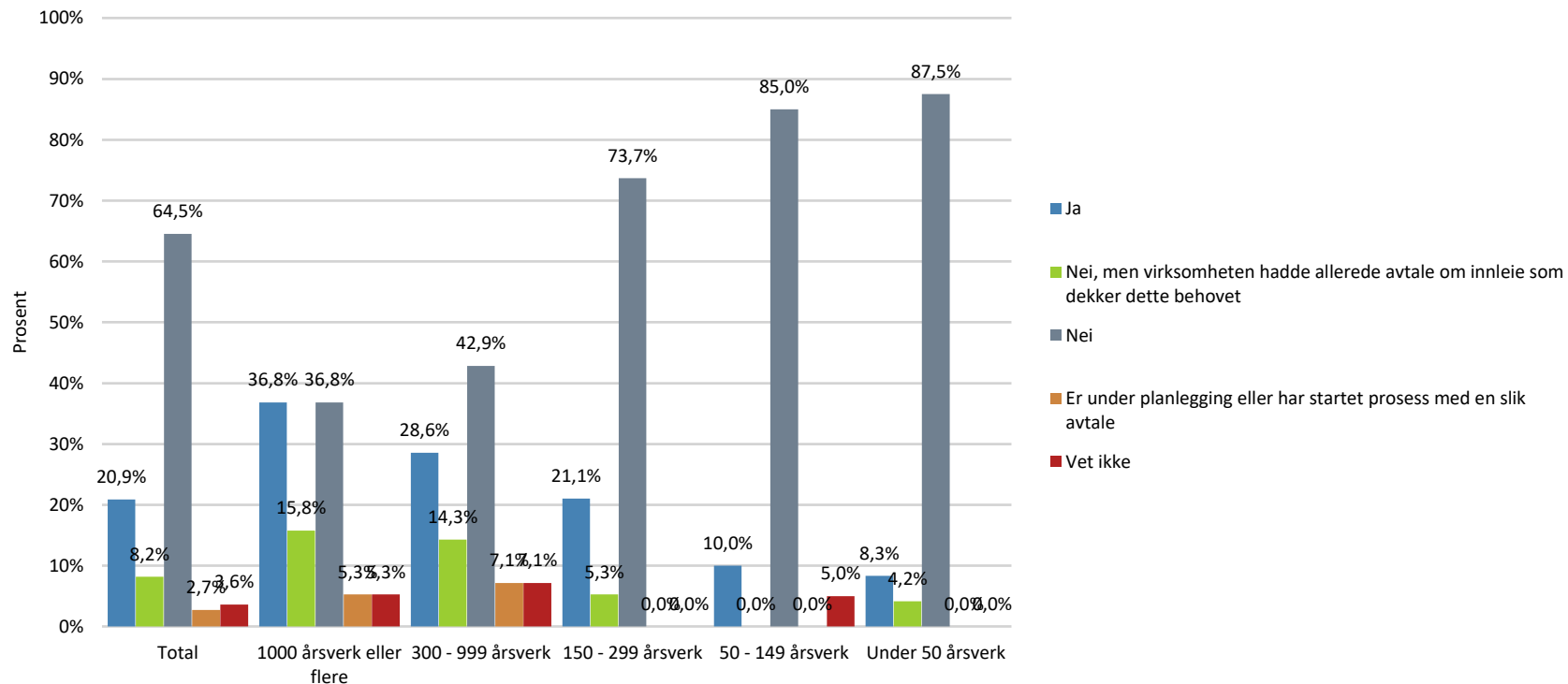
# Benytter virksomheten tilkallingsvikarer? Med tilkallingsvikar menes en som blir tilkalt ved behov, og som ikke har en fast stillingsprosent



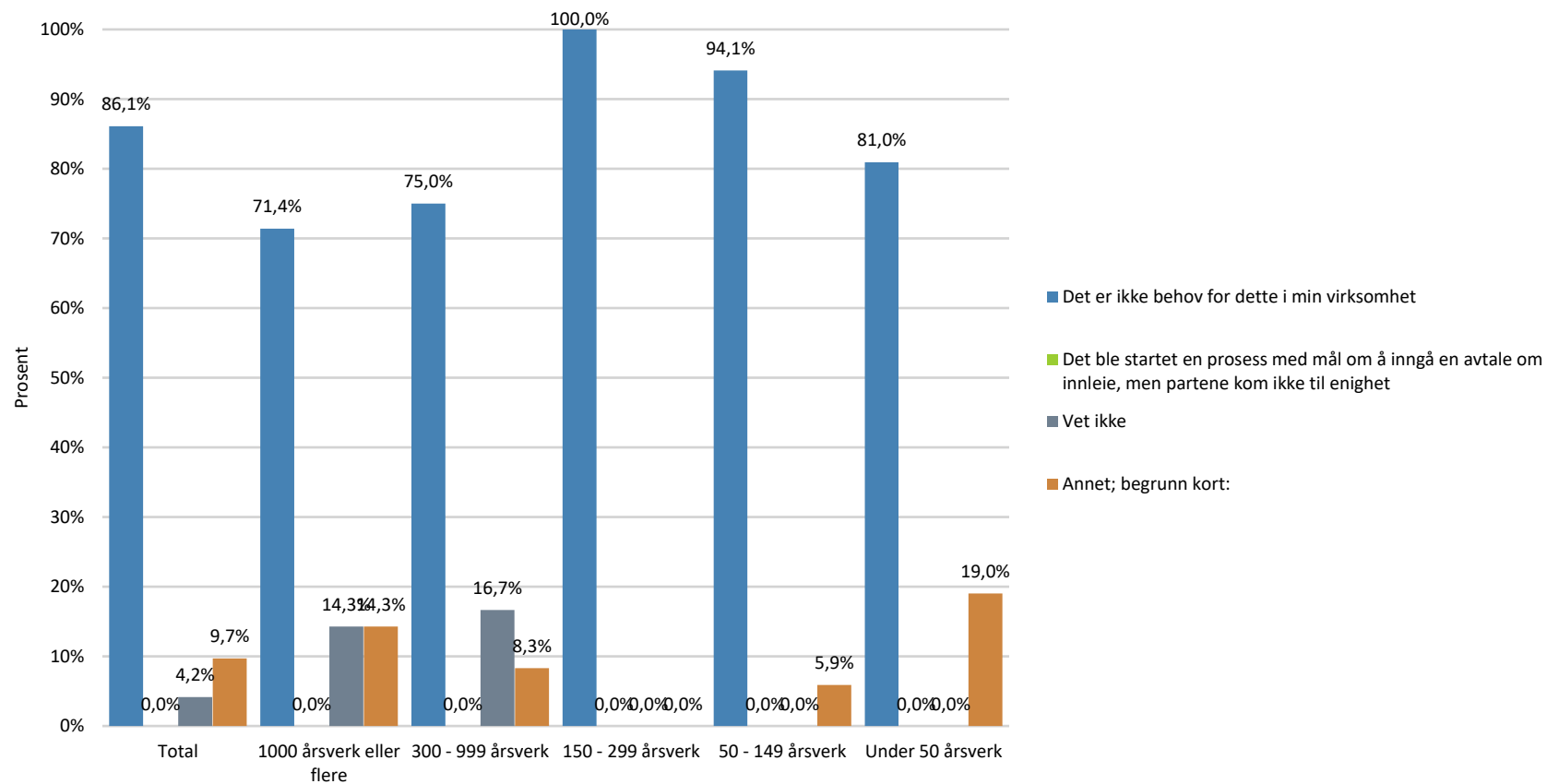


Fra 1. april 2023 ble adgangen til innleie fra bemanningsforetak (vikarbyrå) begrenset. Det er ikke lenger adgang til å leie inn dersom arbeidet er av midlertidig karakter. Det kan imidlertid inngås skriftlig avtale i virksomheten om tidsbegrenset innleie uavhengig av lovens skranker for innleie (statsansatteloven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

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

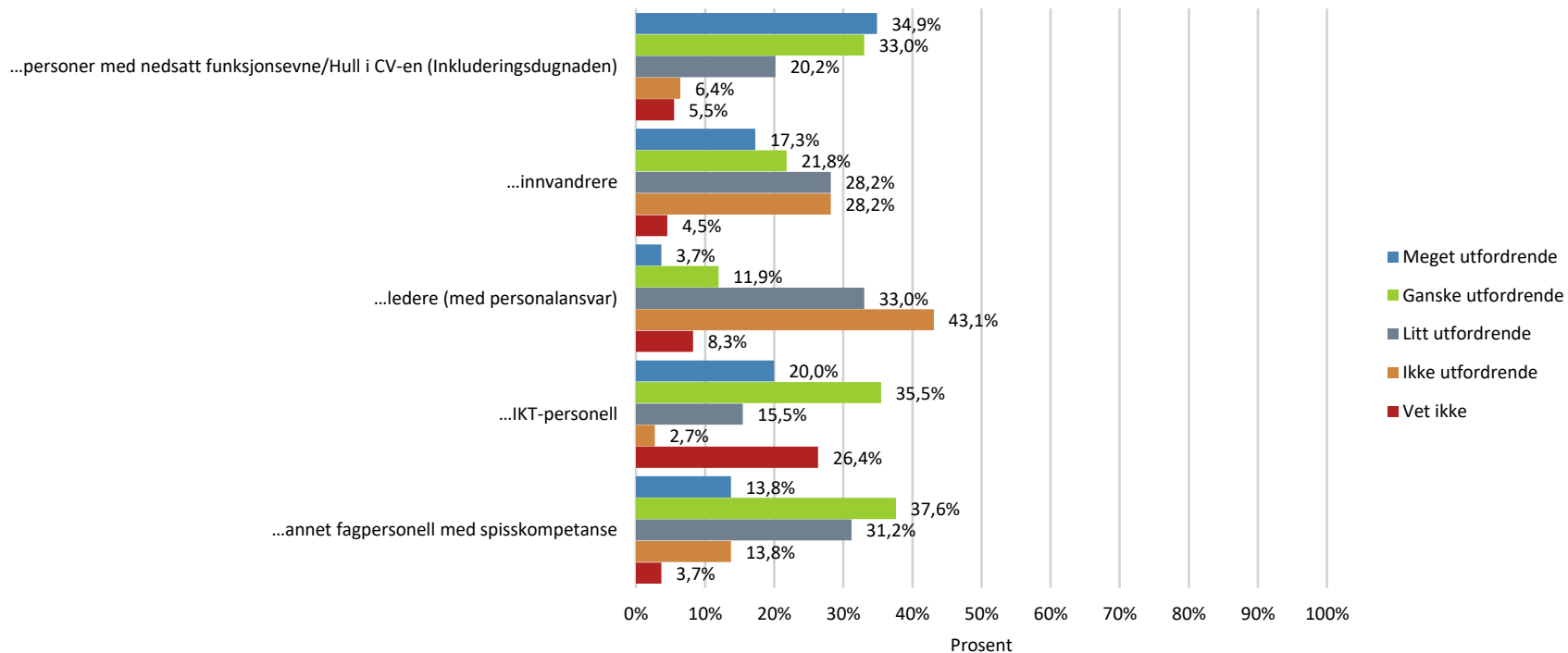


## Hvorfor ikke?

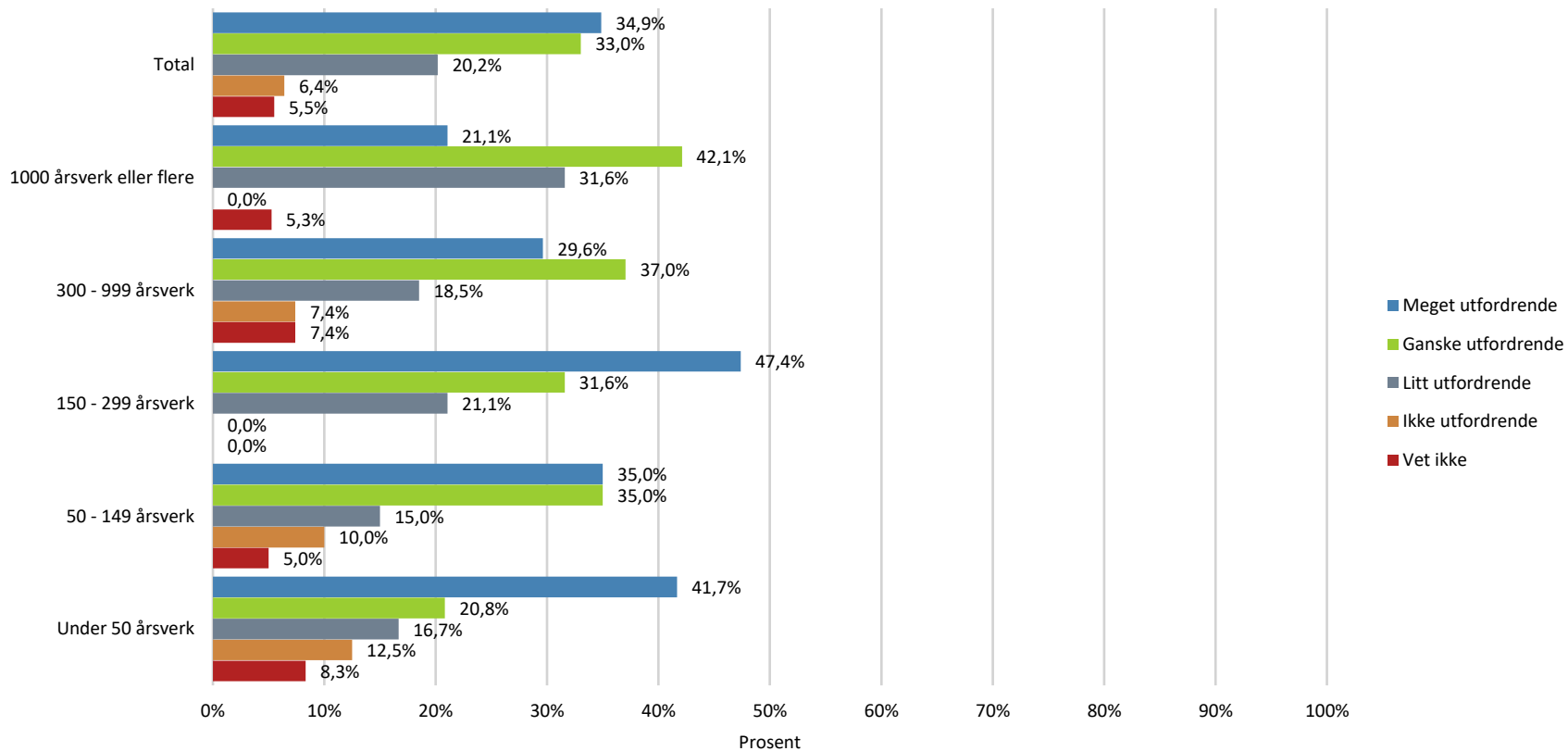


Helt til slutt vil vi stille deg noen spørsmål om rekruttere og beholde.

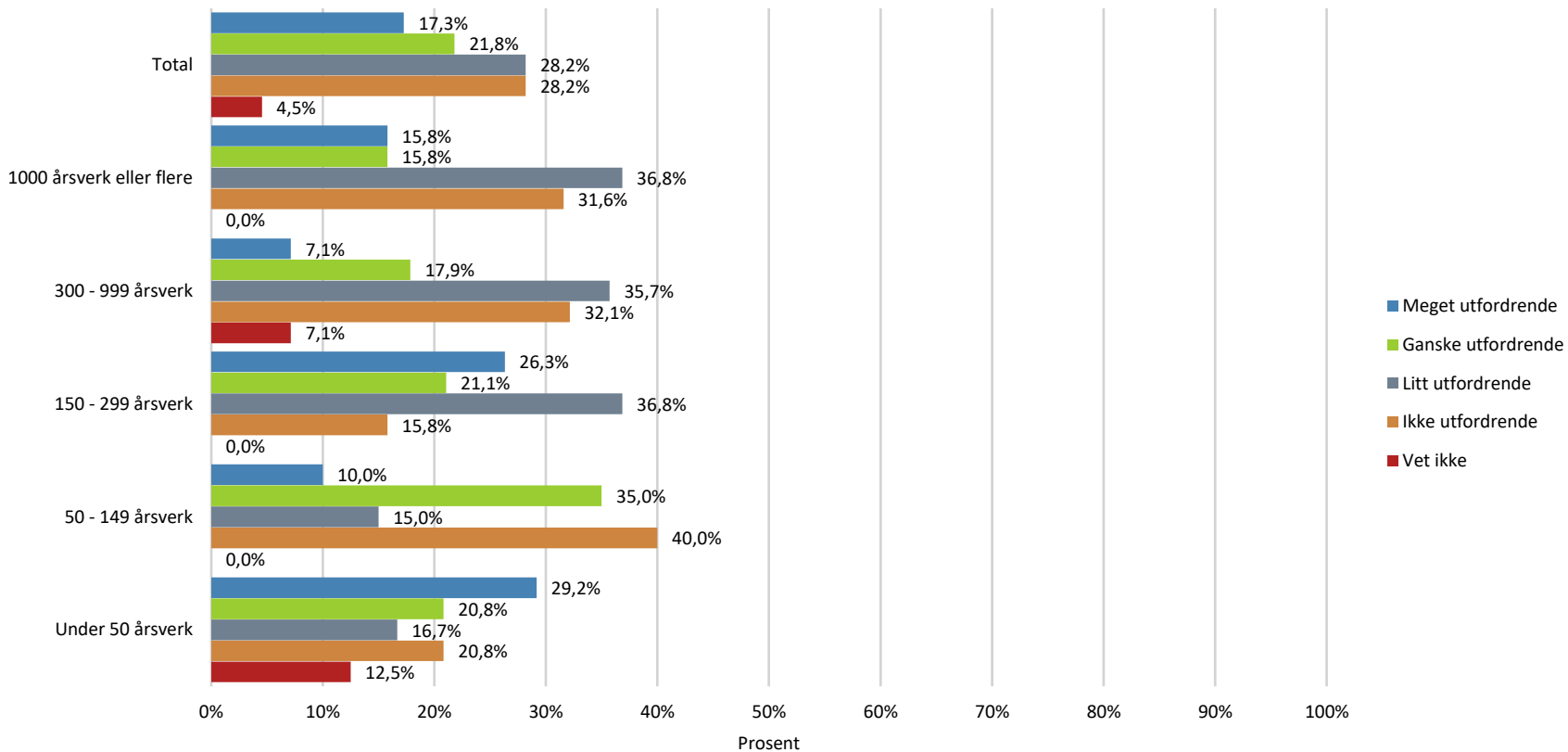
## Hvor utfordrende er REKRUTTERING AV...



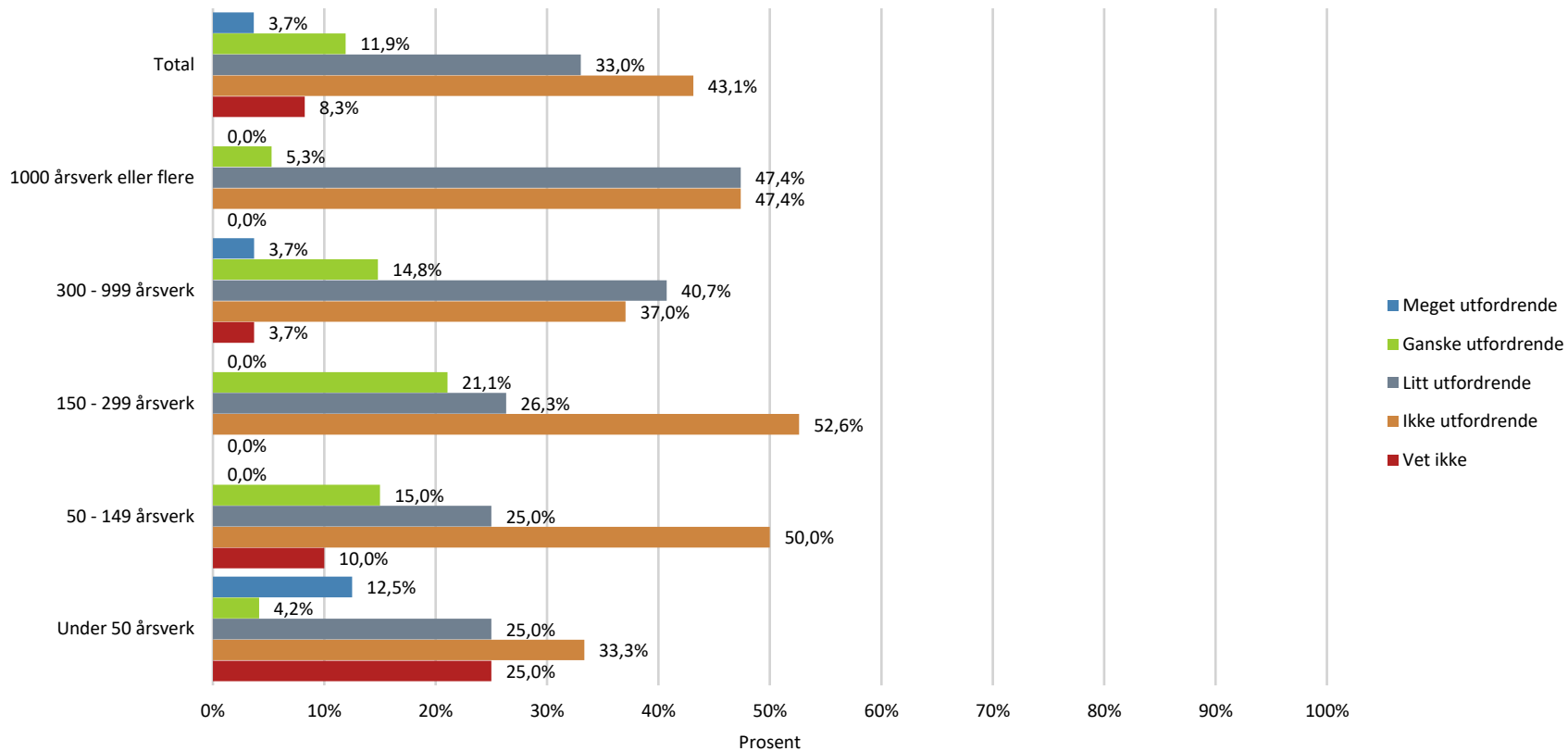
## personer med nedsatt funksjonsevne/Hull i CV-en (Inkluderingsdugnaden)



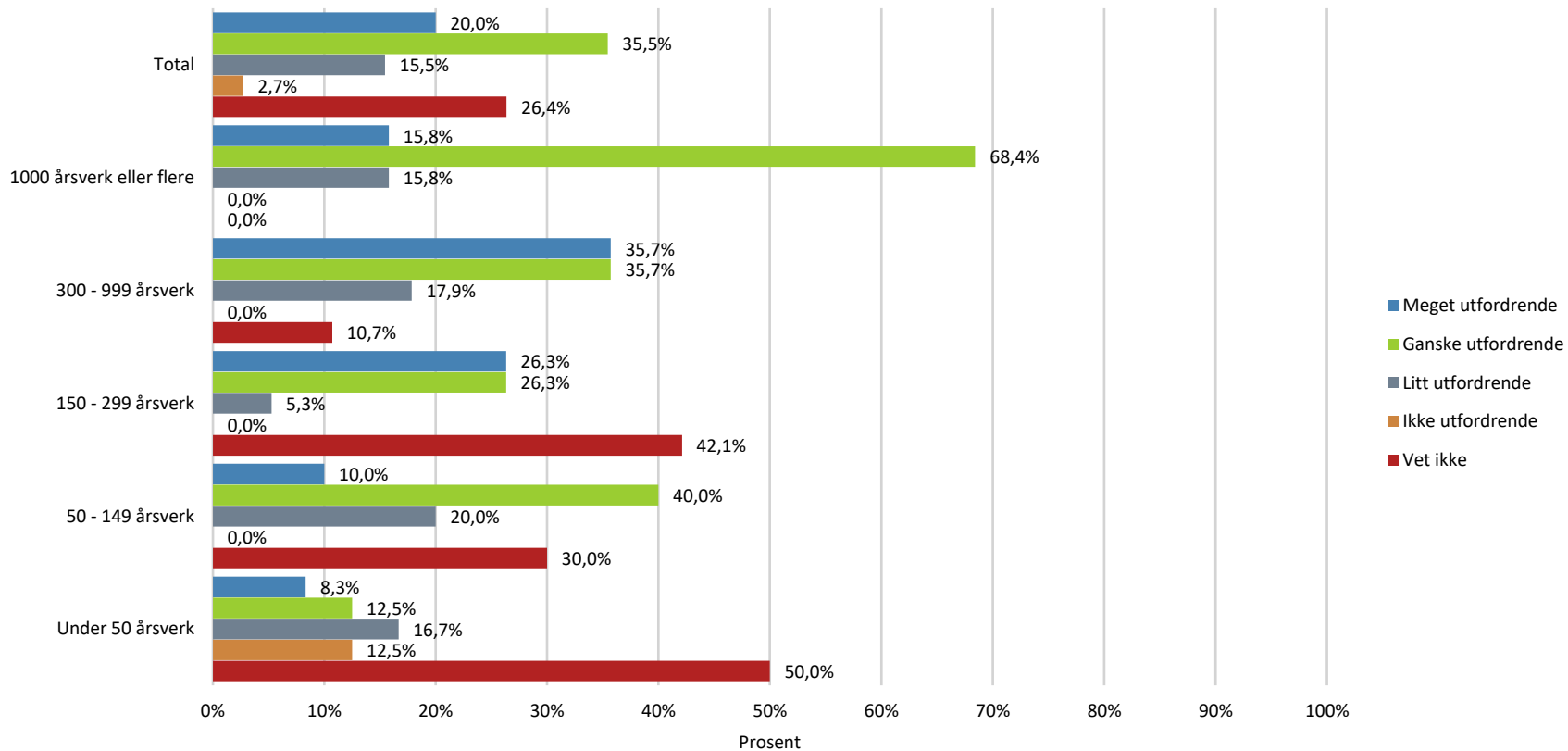
## innvandrere



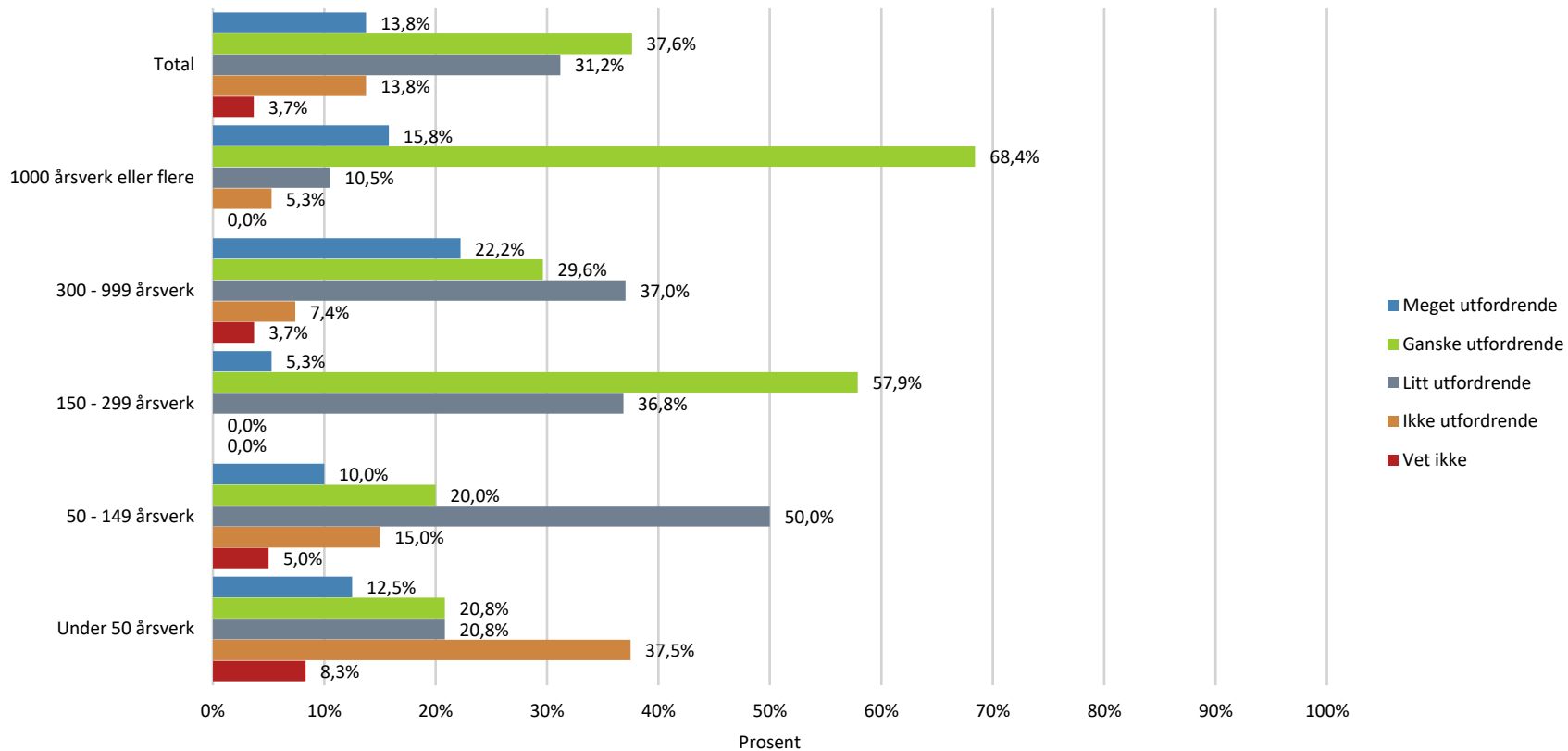
## ledere (med personalansvar)



## IKT-personell

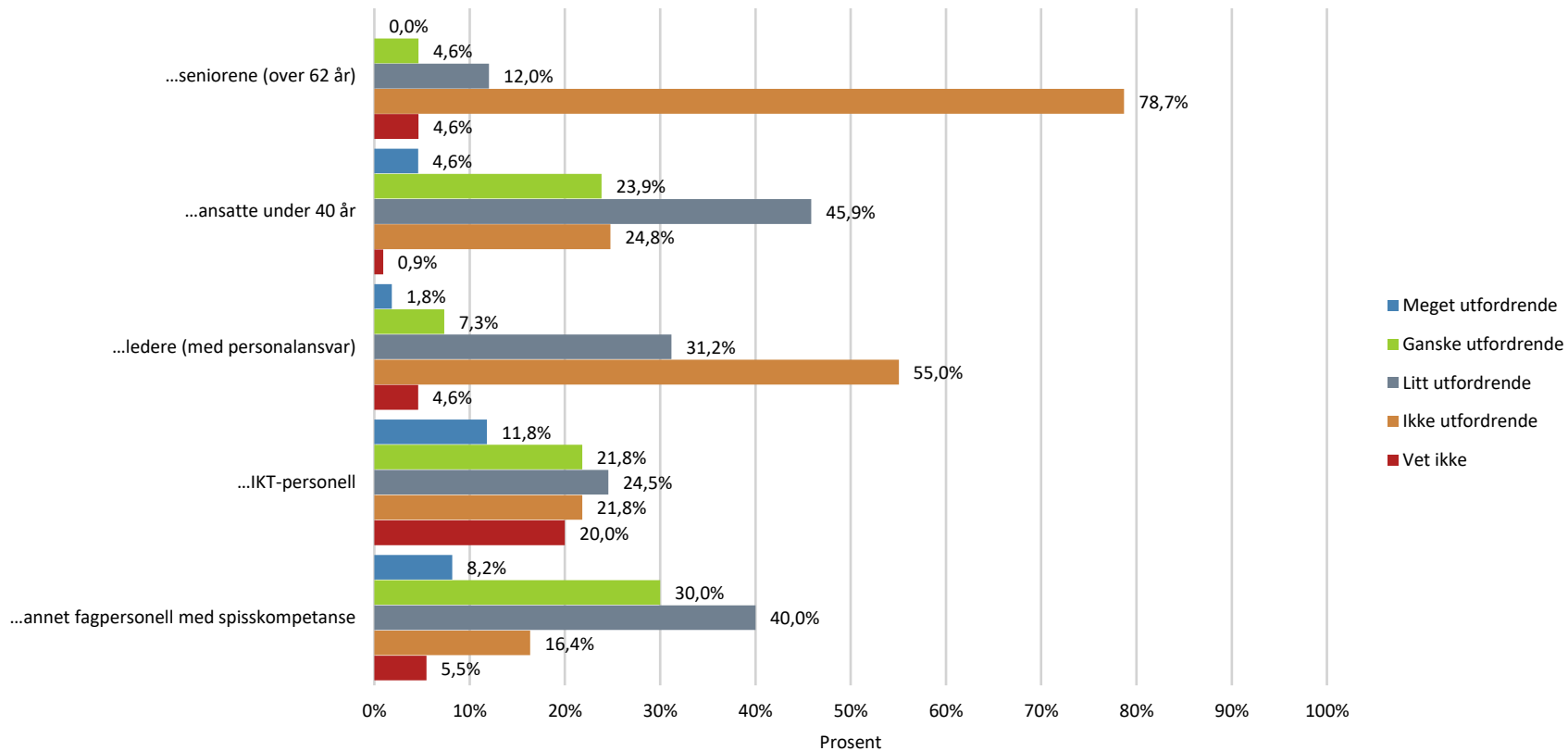


## annet fagpersonell med spisskompetanse

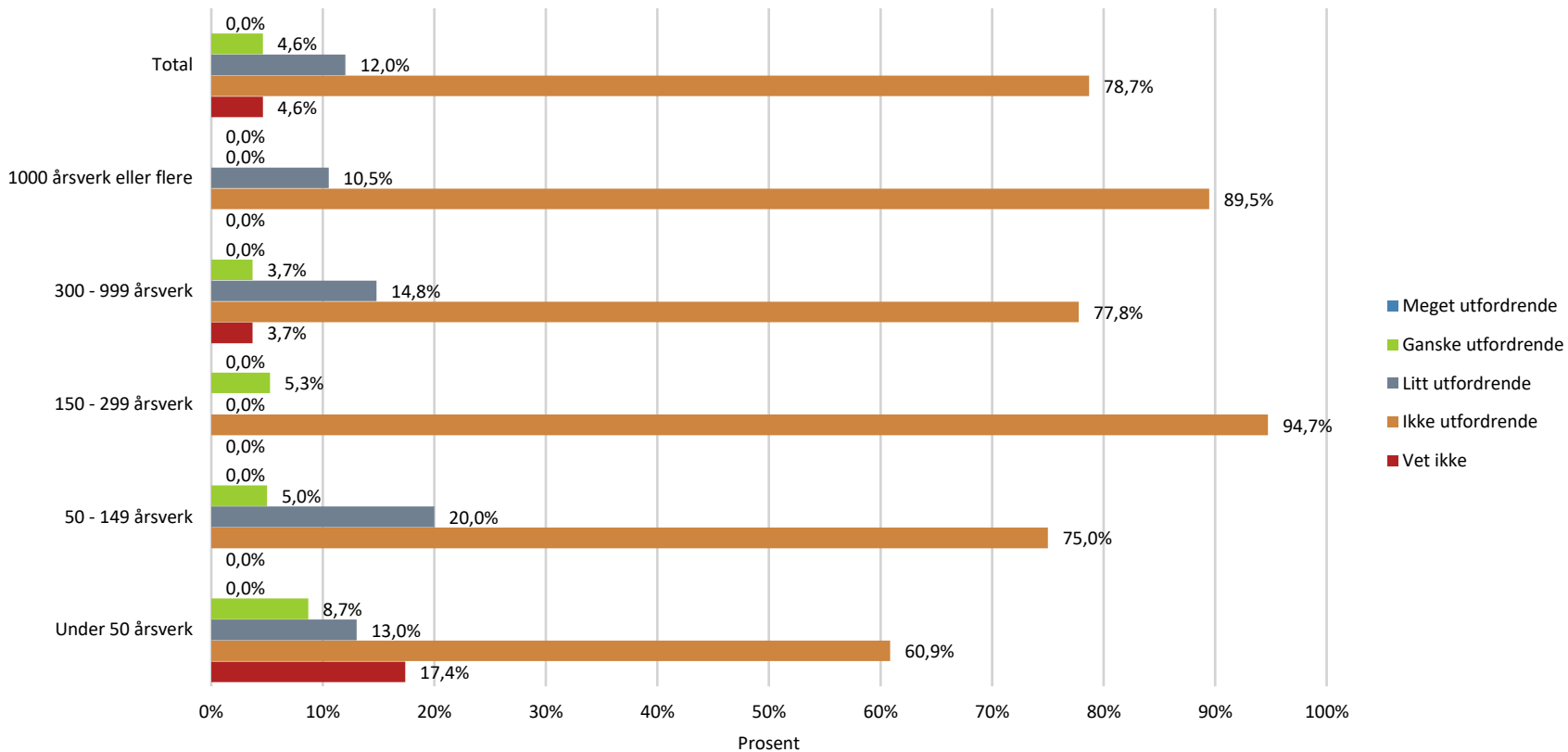




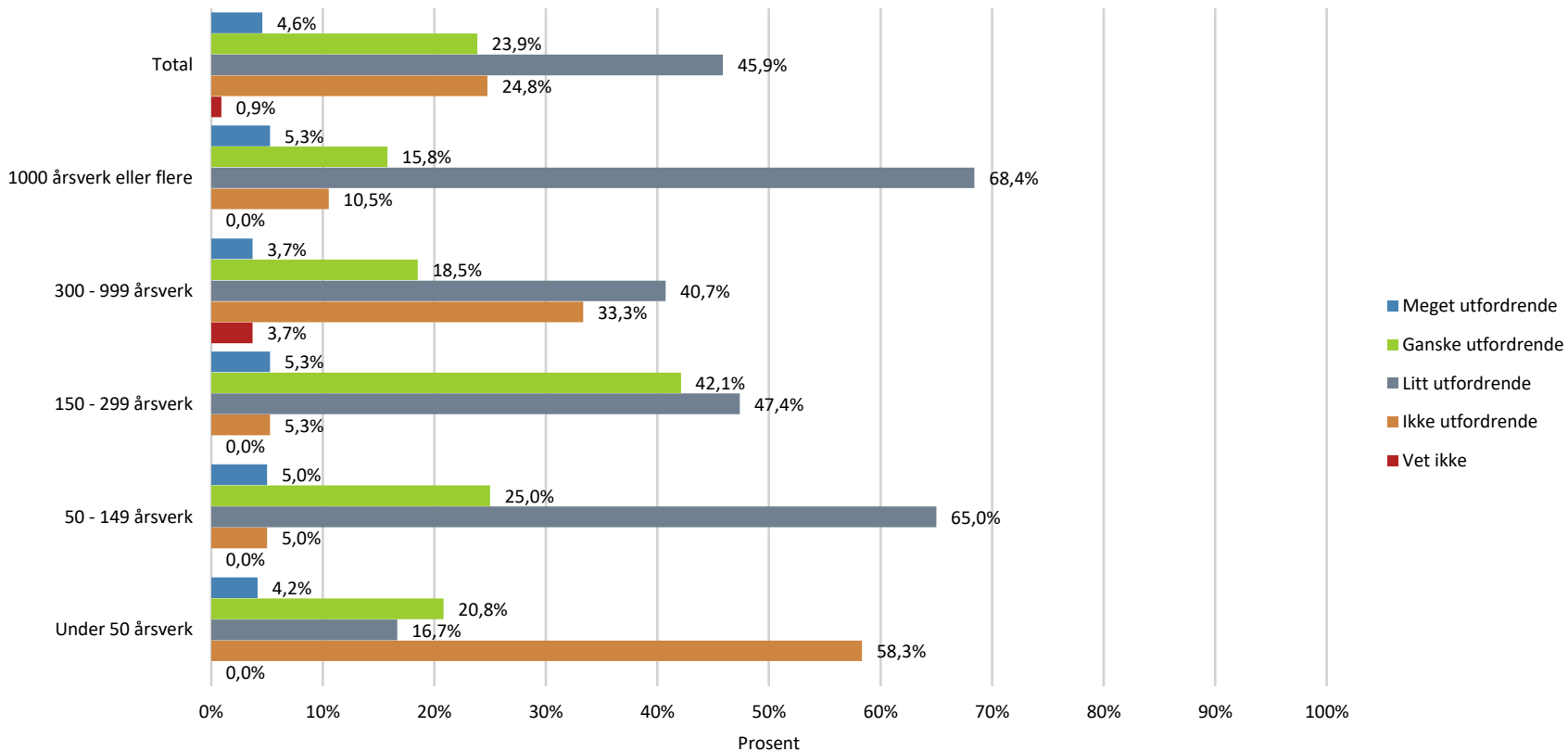
## Hvor utfordrende er det for virksomheten Å BEHOLDE...



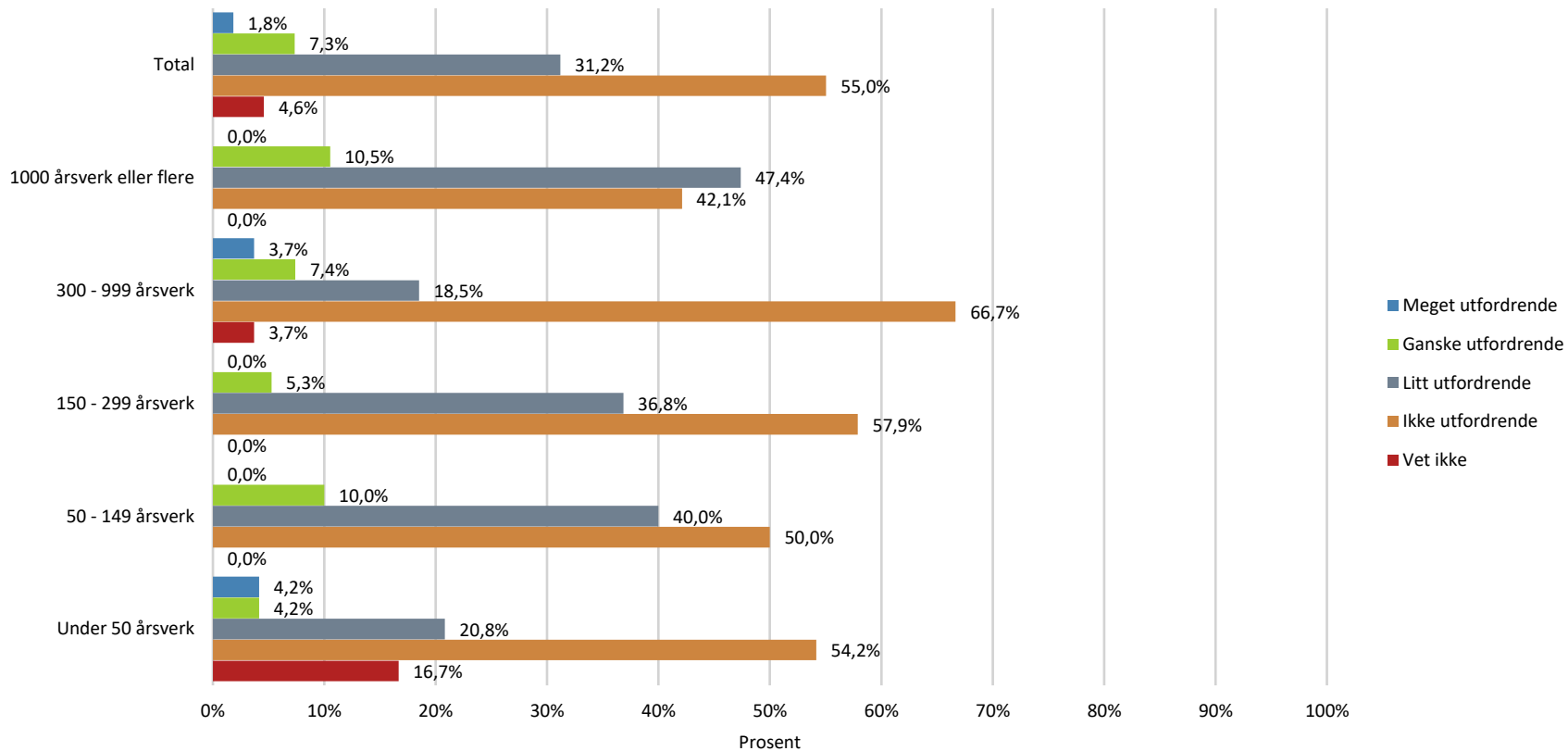
## seniorene (over 62 år)



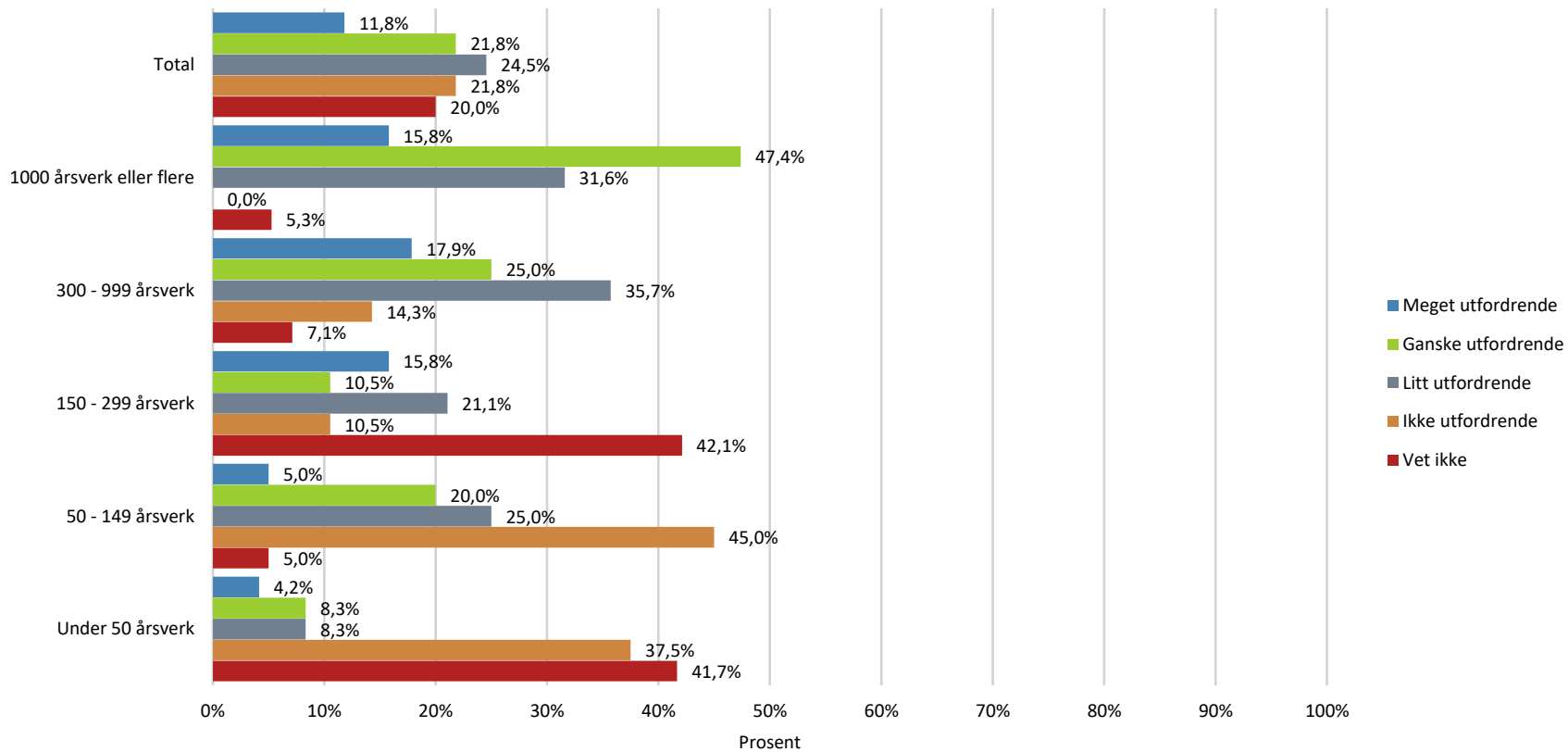
## ansatte under 40 år



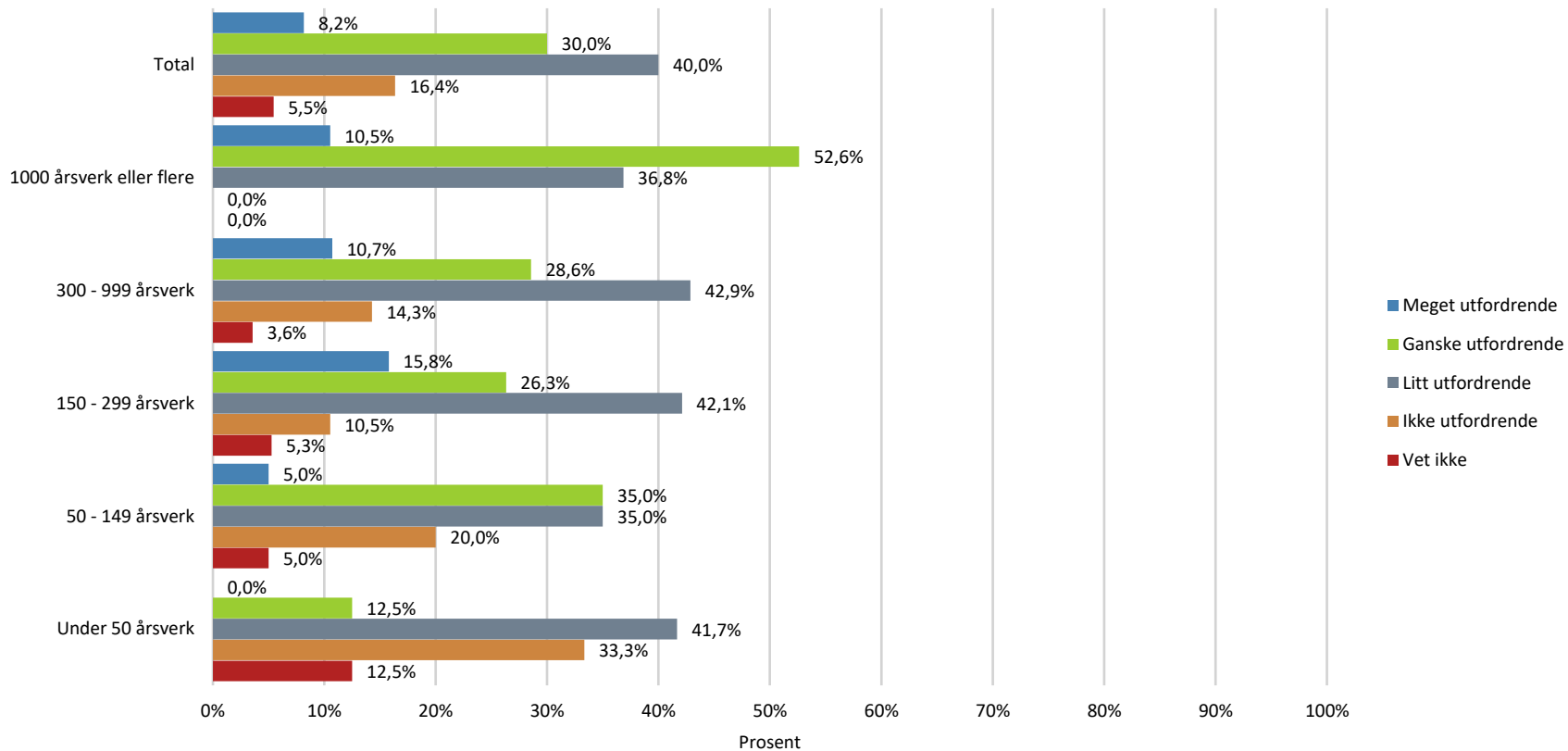
## Ledere (med personalansvar)



## IKT-personell

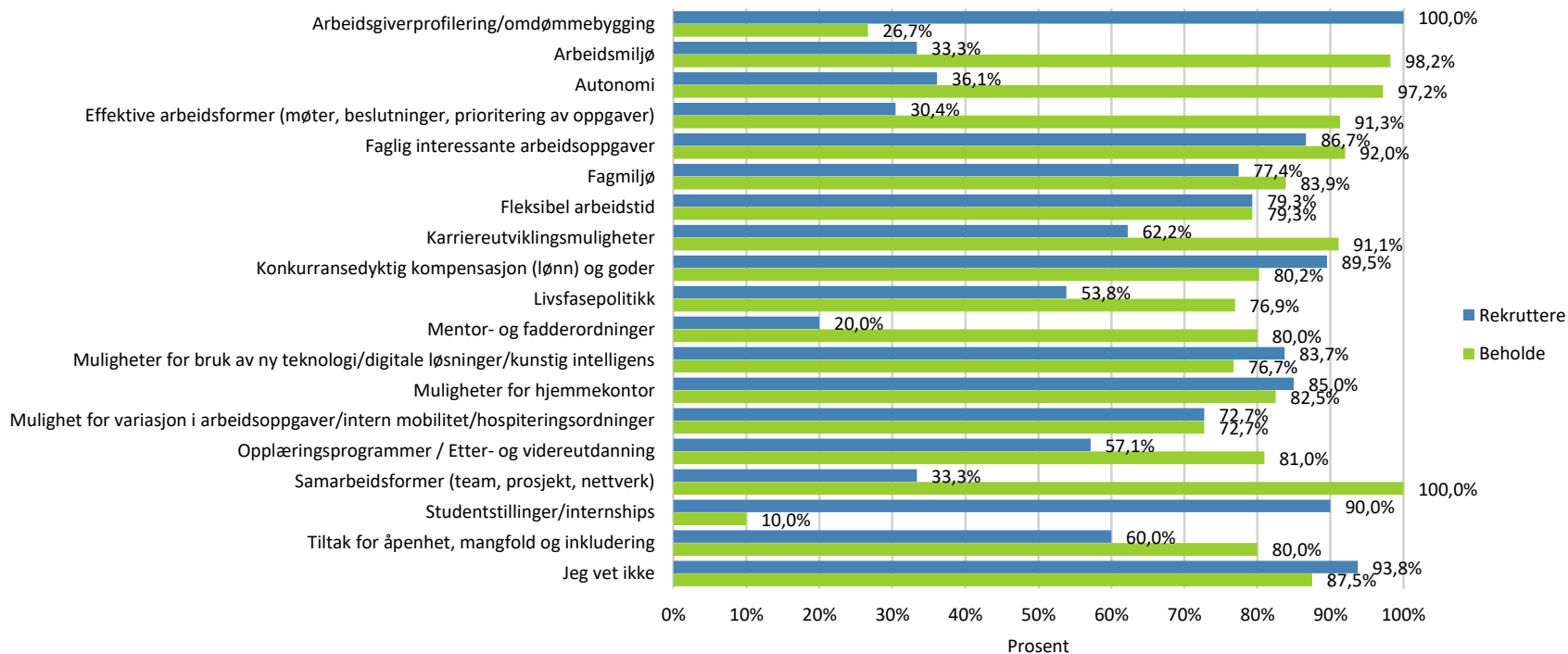


## annet fagpersonell med spisskompetanse



Oslo Economics utfører i disse dager et prosjekt på oppdrag fra de sentrale partene i staten om hvordan statlige virksomheter bedre kan rekruttere, utvikle og beholde kompetent personell. I den forbindelse vil vi stille deg spørsmål om to spesifikke grupper.

## Hva er særlig viktig for å kunne rekruttere/beholde IT-personell? Velg de fem viktigste på hver



## Hva er særlig viktig for å kunne rekruttere/beholde jurister? Velg de fem viktigste på hver

