

Statsansatte- undersøkelsen 2018

Temahefte: Opplevelsen av digital
tilstand



Arbeidet med digitalisering – nå og fremover

Den digitale utviklingen påvirker virksomhetene i staten og den endrer arbeidshverdagen til de ansatte i staten. Utviklingen skjer ofte gradvis og i ulikt tempo. Digitalisering er derfor et av hovedtemaene i statsansatteundersøkelsen. Resultatene gir et bilde av hvordan ledere og ansatte vurderer ulike sider ved digitaliseringen, blant annet hvor digitalt modne de opplever at egen virksomhet er.

LEDERNES SYN PÅ DIGITALISERINGEN FREMVER

Statsansatteundersøkelsen viser at ledere i staten er klar over betydningen av digitalisering. 41% av lederne oppgir at det å «unytte muligheter som ligger i digitalisering» blir en av de tre viktigste arbeidsoppgavene de kommende tre årene. Kun «ledelse av endrings- og omstillingsprosesser» og «opprettholde motivasjon og engasjement hos medarbeiderne» er lederoppgaver som velges av flere ledere.

En mindre andel av lederne setter digitalisering øverst på sin agenda. 9 prosent angir «utnyttelse av mulighetene som ligger i digitalisering» som førsteprioritet blant de tre viktigste oppgavene de neste årene. 17 prosent har det som sin andre prioritet. «Ledelse av omstillingsprosesser» er den oppgaven flest ledere mener blir viktig fremover.

LEDERNES PRIORITERINGER I DAG

Lederne svarer også på hvilke oppgaver de bruker mest tid på i dag (inntil tre valg). 60 % oppgir å «legge til rette for god innsats fra medarbeiderne». I tillegg oppgir lederne at «administrative oppgaver» og å «lede endring/omstilling» er det flest bruker mest tid på. 9 % svarer at de bruker tiden på å «legge til rette for bedre bruk av teknologi».



*Hvilke av følgende lederoppgaver mener du det blir spesielt viktig å fokusere på de kommende tre år?
Velg tre alternativer*



*Figuren viser svarfordeling for spørsmålet: "Hvilke av følgende lederoppgaver bruker du mest tid på:
Velg tre alternativer"*

Ambisjoner med digitaliseringen og tilgjengelige ressurser

I undersøkelsen blir digitalisering kartlagt gjennom å undersøke blant annet to indikatorer – digital orientering og digitale ressurser.

Indikatorene er satt sammen av henholdsvis fire og seks påstander. En indeksskår på indikatoren på over 70 er å anse som høy, mens en skår på under 60 er lav.

Begge indikatorene skårer lavt i forhold til de andre indikatorene i undersøkelsen (se temaheftet Staten som arbeidsplass). Det er samtidig stor spredning i resultatene. For begge indikatorene gir 1 av 4 respondenter sin virksomhet en skår på mer enn 75. I deler av staten opplever med andre ord de ansatte at virksomheten har kommet langt i digitaliseringen. Resultatene viser samtidig at det er store forskjeller i svarene, blant annet mellom de ulike departementsområdene.

DIGITAL ORIENTERING – MÅL OG AMBISJONER

Indikatoren digital orientering består av fire påstander. De statsansatte gir en vurdering om de har kunnskap om virksomhetens ambisjoner og mål på digitaliseringsområdet (se figur neste side). Skåren sier noe om virksomhetene har en kultur der digitalisering er høyt eller lavt på agendaen. Samlet oppnår indikatoren en skår på 57.

Variasjonen i svarene på påstandene er moderat. Vurderingen av «kjennskap til ambisjonene virksomheten har for digitalisering av tjenester» skårer høyest, der ledere i høyere grad enn medarbeiderne oppgir at de kjenner ambisjonene.

Den lavest vurderte påstanden er «du kan forklare virksomhetens målsetninger på digitaliseringsområdet til en ny kollega.»

Ledere svarer også her i langt større grad enn medarbeidere positivt. 68 prosent av lederne er enige eller helt enige, mens tilsvarende andel blant medarbeidere er på 37 prosent. Mange ansatte har med andre ord hørt om virksomhetens digitaliseringsambisjoner, men få kjenner dem godt nok til at de kan forklare målsetningene for andre.

DIGITALE RESSURSER – KOMPETANSE, VERKTØY OG MIDLER

Indikatoren digitale ressurser består, til forskjell fra indikatoren digital orientering, bare av svar fra ledere. Indikatoren er knyttet til virksomhetens ressurser og prioriteringer på digitaliseringsområdet (se figur neste side). En høy skår på indikatoren er et uttrykk for at virksomheten har kompetanse, midler og verktøy til for å være i front på digitaliseringsområdet.

Samlet oppnår indikatoren en indeksskår på 61. Det er høy variasjon mellom de seks påstandene som inngår i indikatoren. Et stort flertall av lederne opplever at deres enhet har tilgang på digitale verktøy for å løse arbeidsoppgaver. Videre sier 60 prosent av lederne at deres virksomhet tar i bruk nye verktøy i tråd med den digitale utviklingen.

Spredningen er større når lederne vurderer den digitale kompetansen. 20 prosent av lederne opplever at virksomheten ikke har tilgang på den nødvendige digitale kompetansen, mens 57 prosent opplever å ha denne tilgangen.

21 prosent av lederne opplever videre at virksomheten ikke er godt nok rigget til å nyttiggjøre seg den digitale utviklingen, mens 49 prosent er positive.

Det lederne er mest enige i er at virksomhetene ikke har tilstrekkelig med tilgjengelige midler og budsjetter til å drive digital utvikling.

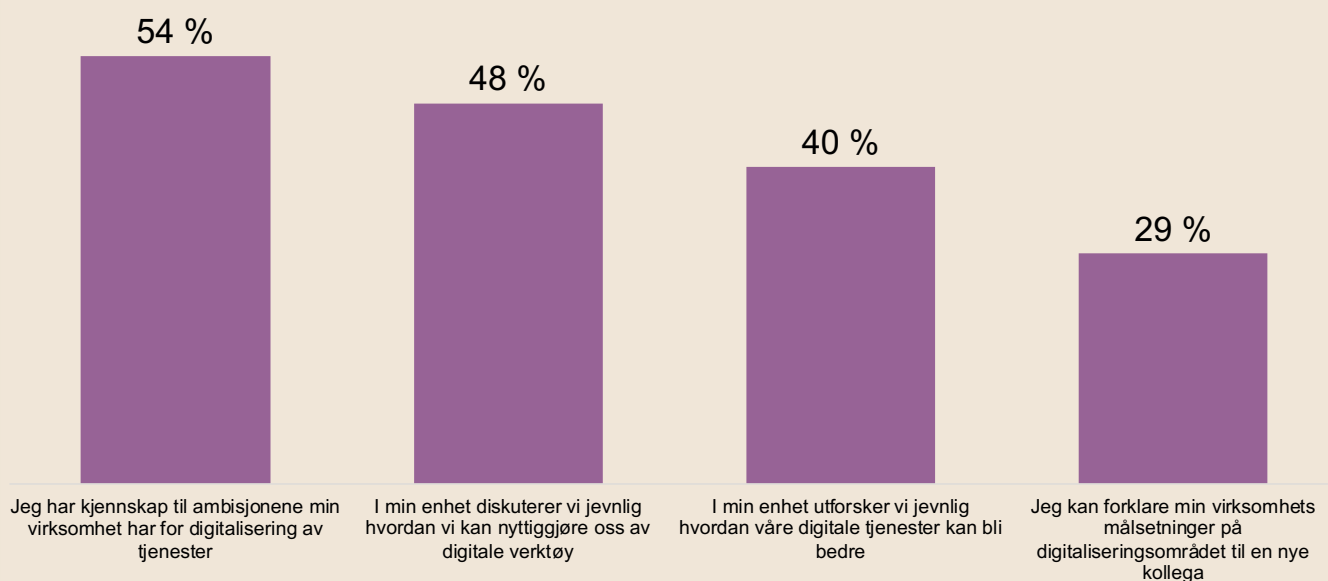
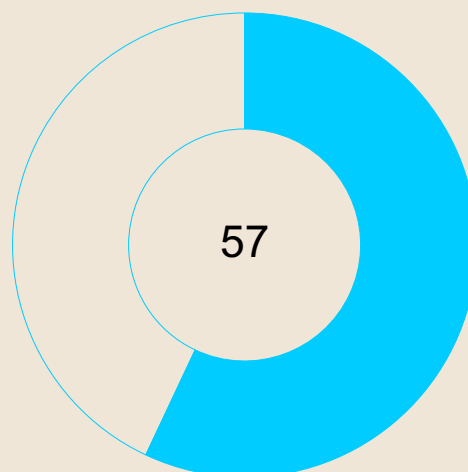
LEDERE MEST POSITIVE TIL MÅL OG AMBISJONER

Ser vi på resultatene for undersøkelsen samlet får indikatoren digital orientering en lavere skår enn indikatoren digitale ressurser. Det var bare ledere som svarte på påstandene til indikatoren digitale ressurser. Ser vi bare på ledernes svar på indikatoren digital orientering blir bildet et annet.

Lederne vurderer nemlig digital orientering (70) vesentlig høyere enn de vurderer digitale ressurser (61).

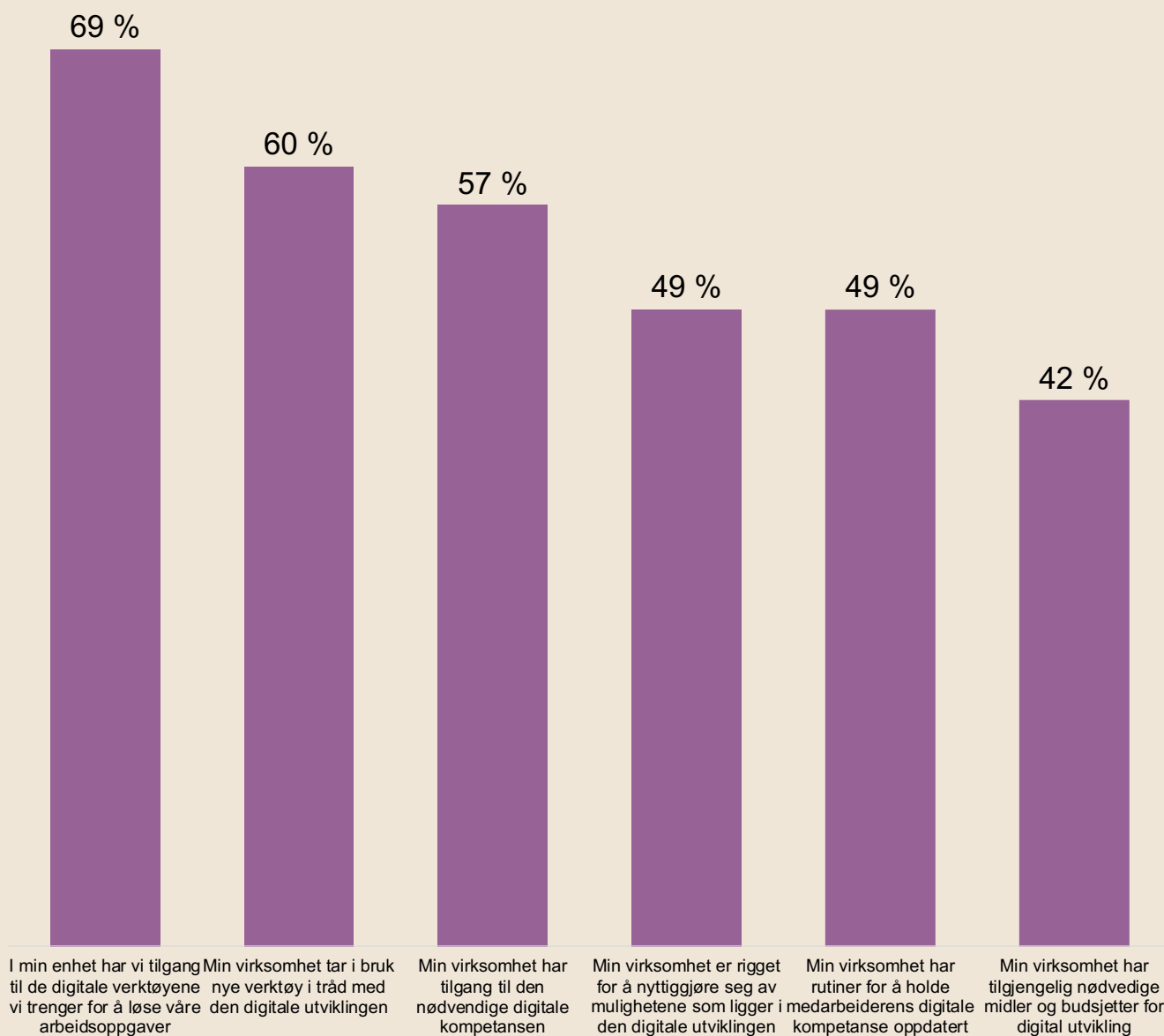
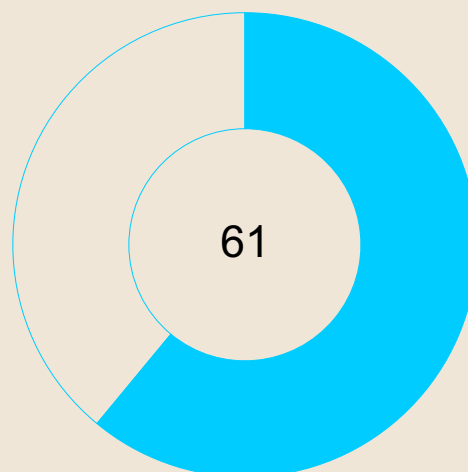
Lederne vurderer med andre ord de digitale ambisjonene høyere enn ressursene som skal til for å oppfylle dem.

Digital orientering



Figuren viser andelen som har svart alternativene "Helt enig" eller "Enig" på de gitte spørsmålene.

Digitale ressurser



Figuren viser andelen som har svart alternativene "Helt enig" eller "Enig" på de gitte spørsmålene.

Digitalisering og ulikheter

FORSKJELLER MELLOM

DEPARTEMENTSOMRÅDENE

Det er forholdsvis store forskjeller på tvers av departementsområdene i svarene. Ansatte under Arbeids- og sosialdepartementets område skårer virksomhetene best på digitalisering.

Lederne i departementsområdet har også de høyeste skårene på indikatorene digital orientering (indeksskår på 80), og digitale ressurser (indeksskår på 68). Også medarbeiderne opplever en høy digital orientering (indeksskår på 68).

Innen Justis- og beredskapsdepartementets område er de ansatte mer kritiske. Lederne gir, med en indeksskår på 46, uttrykk for manglede ressurser. Det er videre en svak digital orientering både blant ledere og medarbeidere med indeksskår på henholdsvis 61 (ledere) og 50 (medarbeidere).

ULIKHETER UT FRA TYPE JOBB

Ansatte som oppgir at deres viktigste jobbfunksjon er i operativ tjeneste gir den laveste vurderingen av digital orientering, med 49. Ansatte som gir den høyeste vurderingen er, kanskje ikke overraskende, de som har IKT og systemutvikling som jobbfunksjon (indeksskår 73). Like bak følger ansatte i tjenesteutvikling.

Ser vi på lederne har de som oppgir at de bruker mye tid på faglig kvalitetssikring lavest skår på digital orientering. Ledere som sier de bruker mye tid på å tilrettelegge for bedre bruk av teknologi har den høyeste skåren på indikatoren.

OPPLEVELSE AV GJENNOMFØRINGSEVNE

Lederne som i statsansatteundersøkelsen vurderer virksomhetens digitale ressurser høyt vurderer også virksomhetens gjennomføringsevne høyt. Det samme funnet ser vi for digital orientering, der både ledere og medarbeidere svarte. Høy skår på digital orientering viser også her en sammenheng med høy gjennomføringsevne.

BETYDNING FOR NYTENKNING OG ENDRING

Ansatte som gir høye vurderinger på indikatoren digital orientering gir også ofte høy vurdering på indikatoren klima for nytenkning. Dette kan ha for eksempel med valg av arbeidsmetoder å gjøre.

Resultatene viser videre at ansatte som gir virksomheten en høy vurdering på digital orientering også er mer positive til endringsprosesser, som vises gjennom skåren på indikatoren omstillingsevne.

ULIKHET UT FRA ARBEIDSTIDSORDNING OG TYPE ARBEIDSSTED

Det fysiske arbeidsmiljøet og arbeidstidsordningen har betydning for hvordan de ansatte vurderer digitalisering i virksomheten. Ansatte som befinner seg mye ute (på gata /i bil e.l.), og som jobber turnus, gir laveste vurdering av indikatoren digital orientering.

Blant de som har et fast arbeidssted er det de som hovedsakelig jobber med undervisning som vurderer virksomheten lavest på digital orientering, med en indeksskår på 50. Ansatte i åpent kontorlandskap med fast plass og fleksibel arbeidstid er gruppen som vurderer digital orientering høyest.

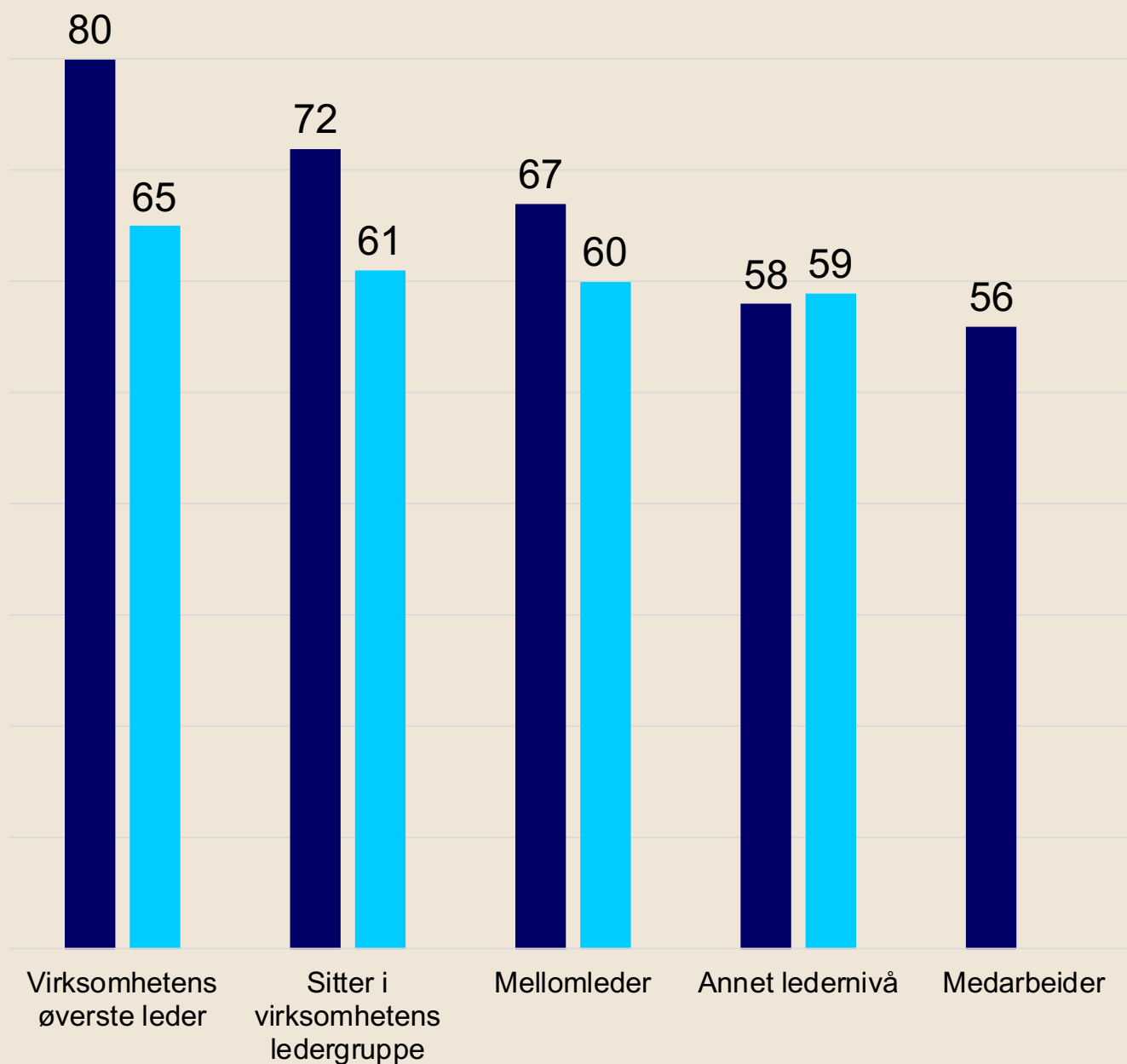
VARIASJON BLANT LEDERNIVÅENE

Generelt er det en sammenheng mellom positiv indikatorskår og ledernivå. Det samme ser vi på digitaliseringsområdet, der lederne er mer positive enn medarbeiderne. Ledere på det øverste nivå gir i tillegg høyere indikatorskår enn ledere på lavere nivåer. Toppledere oppgir særlig at de har kjennskap

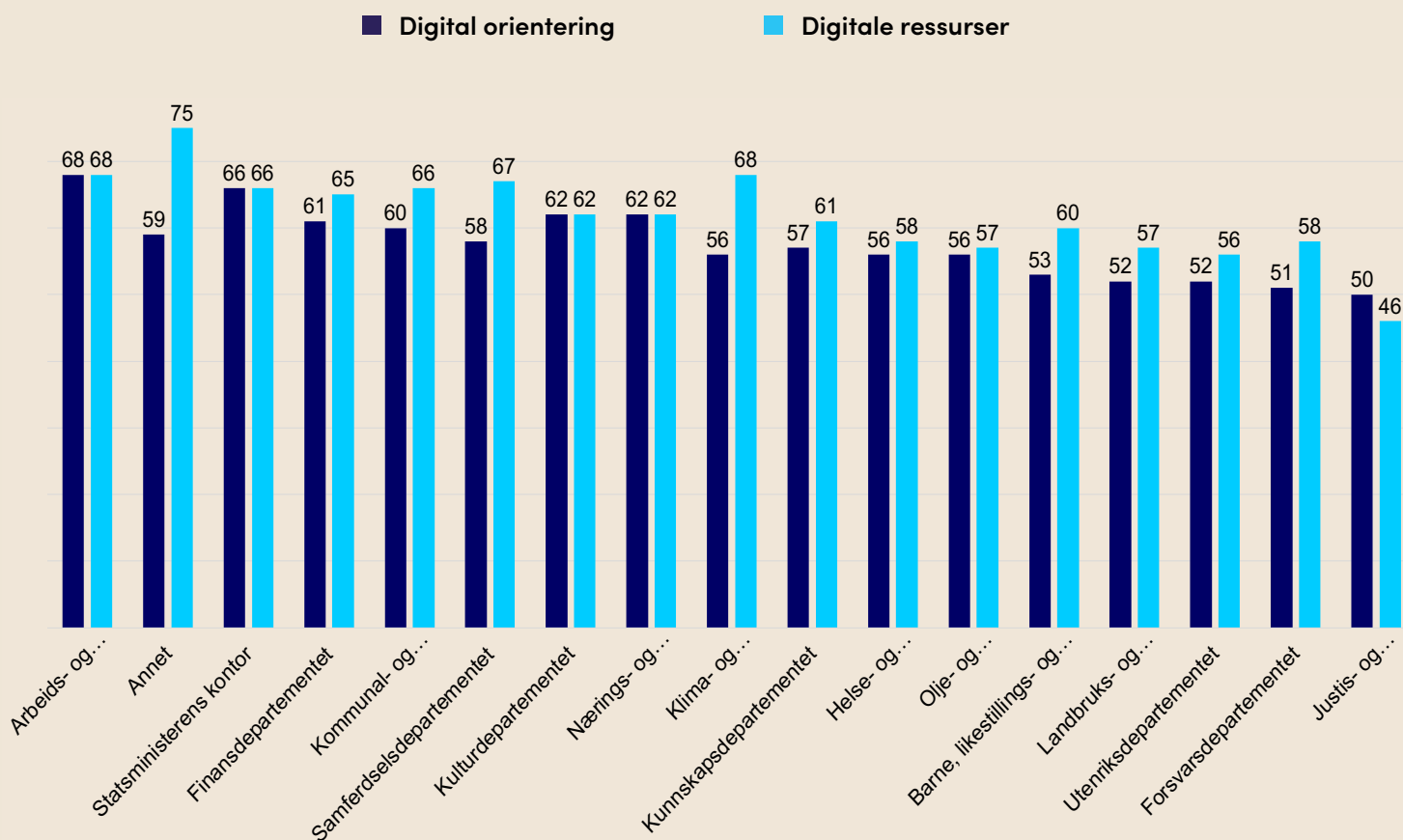
til virksomhetens ambisjoner og målsetninger på digitaliseringsområdet. De vurderer da også indikatorene digital orientering (80) og digitale ressurser (65) høyere enn andre ledere.

Resultater på tvers av ledernivåer

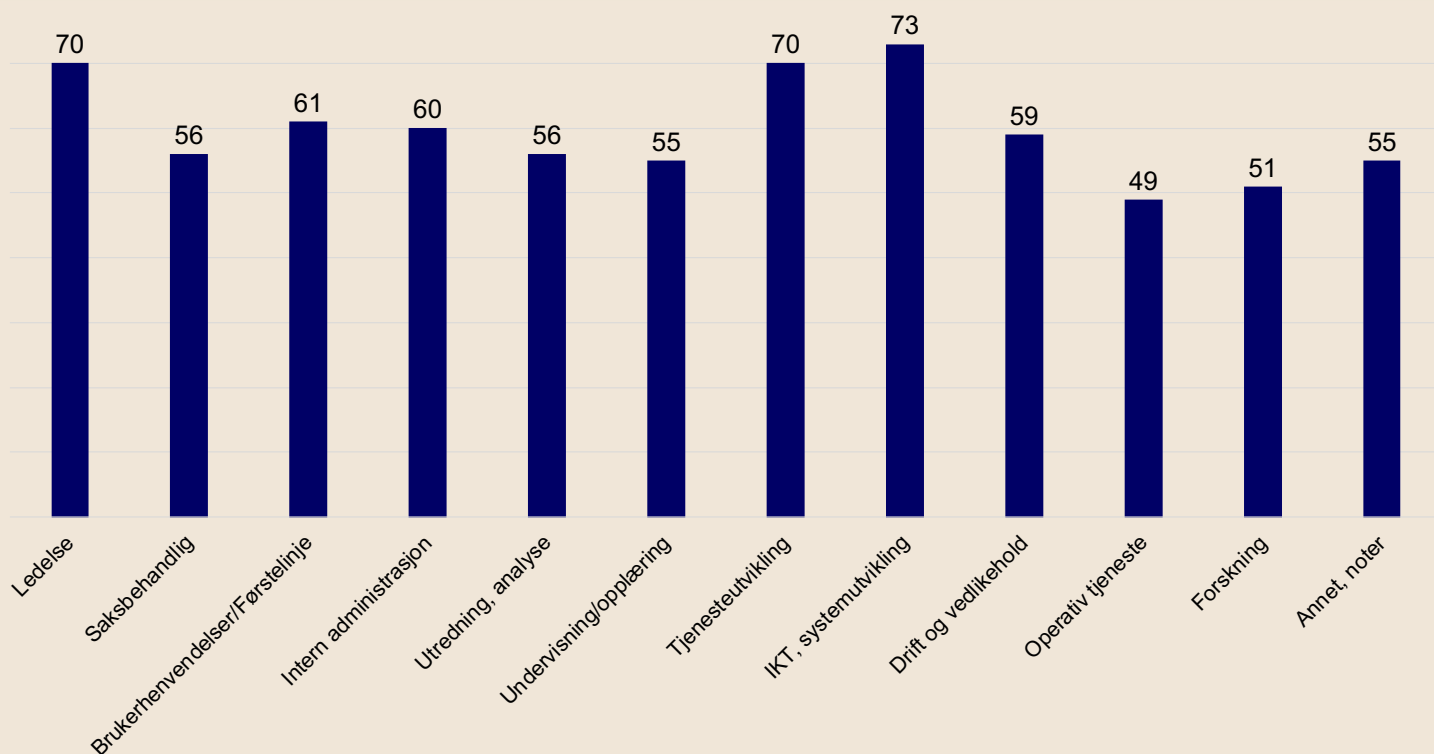
■ Digital orientering ■ Digitale ressurser



Resultater på tvers av departementsområder



Resultater for digital orientering på tvers av hovedfunksjon

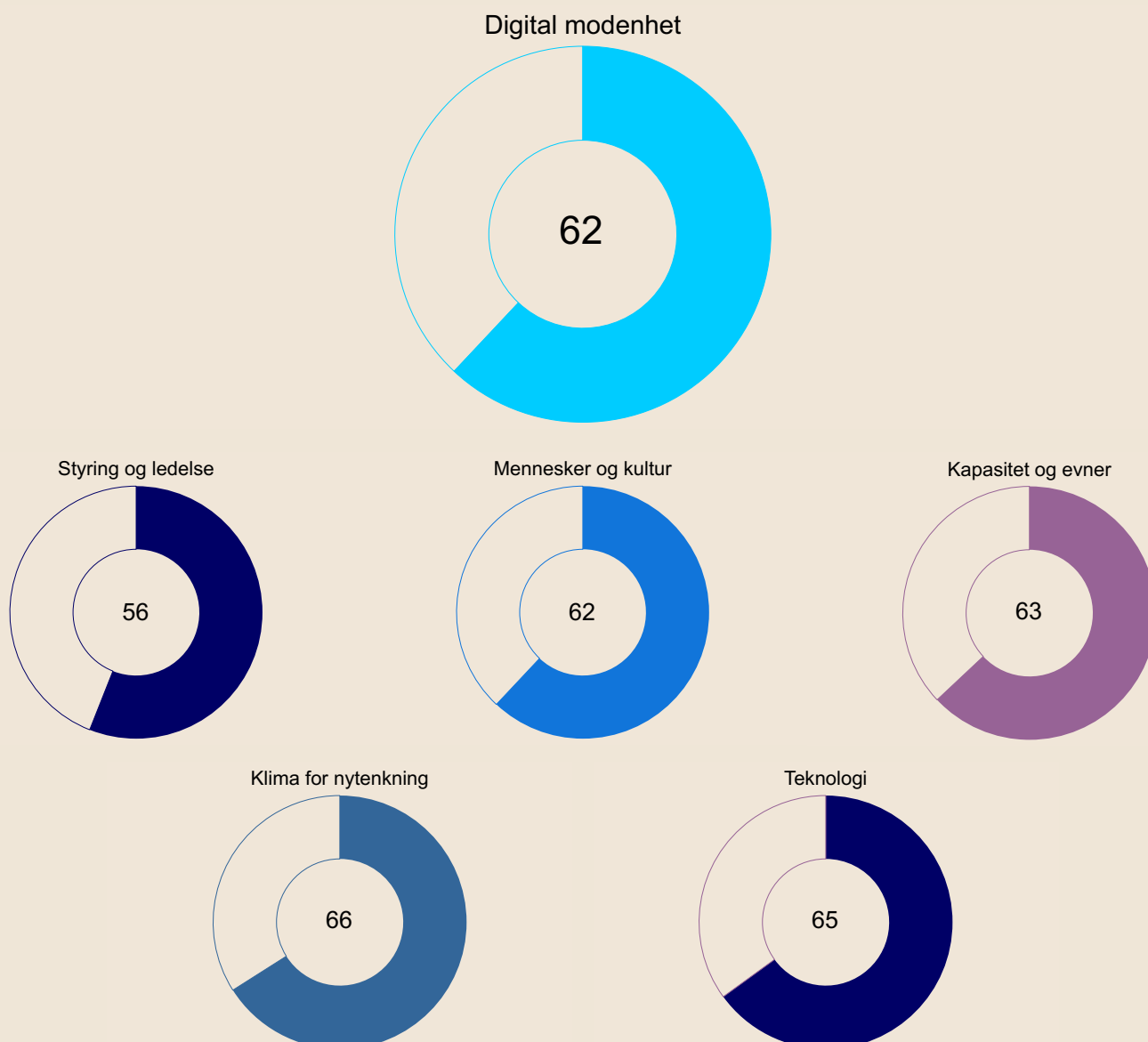


Digital modenhet i staten

VIRKSOMHETSUTVIKLING I KJERNEN

Digital modenhet er i denne undersøkelsen en blanding av elementer fra fem områder: styring og ledelse, mennesker og kultur, kapasitet og evner, klima for nytenkning og teknologi. Digital modenhet handler med andre ord mest om virksomhetsutvikling, og mindre om tilgang på teknologi. Den avgjørende er hvordan virksomhetene bruker teknologien til samhandling på, og hvordan tjenesteutviklingen og -leveransene skjer.

Samlet får den digitale modenheten i staten en indeksskår på 62. Resultatene på de underliggende områdene strekker seg fra 56 på styring og ledelse, til 66 på klima for nytenkning. Det er stor spredning i svarene på de ulike områdene (se figur). For samtlige områder er terskelen for det øvre kvartilet (1/4 med høyest skår) 75. Grensen for det nedre kvartilet (1/4 med lavest skår) spenner imidlertid fra 38 til 56. Det største spriket finner vi for styring og ledelse. Det minste for klima for nytenkning.



STYRING OG LEDELSE – DIGITALE AMBISJONER

Området styring og ledelse sier noe om ledelse gjennom ambisjoner, målsetninger og budsjett. Området oppnår den laveste vurderingen av elementene i digital modenhet. En stor andel ansatte svarer uenig eller helt uenig på samtlige av påstandene om styring ledelse. 39 prosent kan som eksempel forklare virksomhetens målsetninger på digitaliseringsområdet til en ny kollega.

Styring og ledelse er også området hvor det er størst variasjon i svarene. ¼ av de ansatte skårer området 75 eller høyere, mens like mange skårer 38 eller lavere. Det er særlig ansatte i operativ tjeneste og forskning som skårer området lavt. De som arbeider med tjenesteutvikling eller IKT og systemutvikling skårer området høyest.

MENNESKER OG KULTUR – DIGITALE DISKUSJONER

Området mennesker og kultur gir et bilde av virksomhetens digitale kultur. 48 prosent sier de jevnlig diskuterer hvordan virksomheten kan bruke digitale verktøy. 40 prosent opplever at forbedringer ved digitale tjenester jevnlig blir utforsket. Flertallet av respondentene skårer med andre ord deler av den digitale kulturen lavt. Rutiner for informasjonssikkerhet skårer derimot høyt, der 70 prosent av de ansatte opplever rutinene som gode.

KAPASITET OG EVNER – DIGITAL KOMPETANSE

Teknologiske endringer gjør det nødvendig for mange hele tiden å tilegne seg ny kunnskap, også kalt kontinuerlig læring. Området kapasitet og evner handler blant annet om tilgangen på kompetanse. Resultatene viser et delt bilde. 79 prosent av de som svarer oppgir at de har den digitale kompetansen de trenger for å utføre sine arbeidsoppgaver. Lederne vurdering om virksomheten har den nødvendige digitale kompetansen er lavere; 57 prosent av lederne svarer bekreftende.

Samtidig oppgir 38 prosent av de statsansatte at de jevnlig får opplæring i bruk av digitale verktøy. Halvparten av lederne svarer at virksomheten har rutiner for å holde den digitale kompetansen oppdatert.

KLIMA FOR NYTENKNING – TJENESTER OG ARBEIDSFOMER

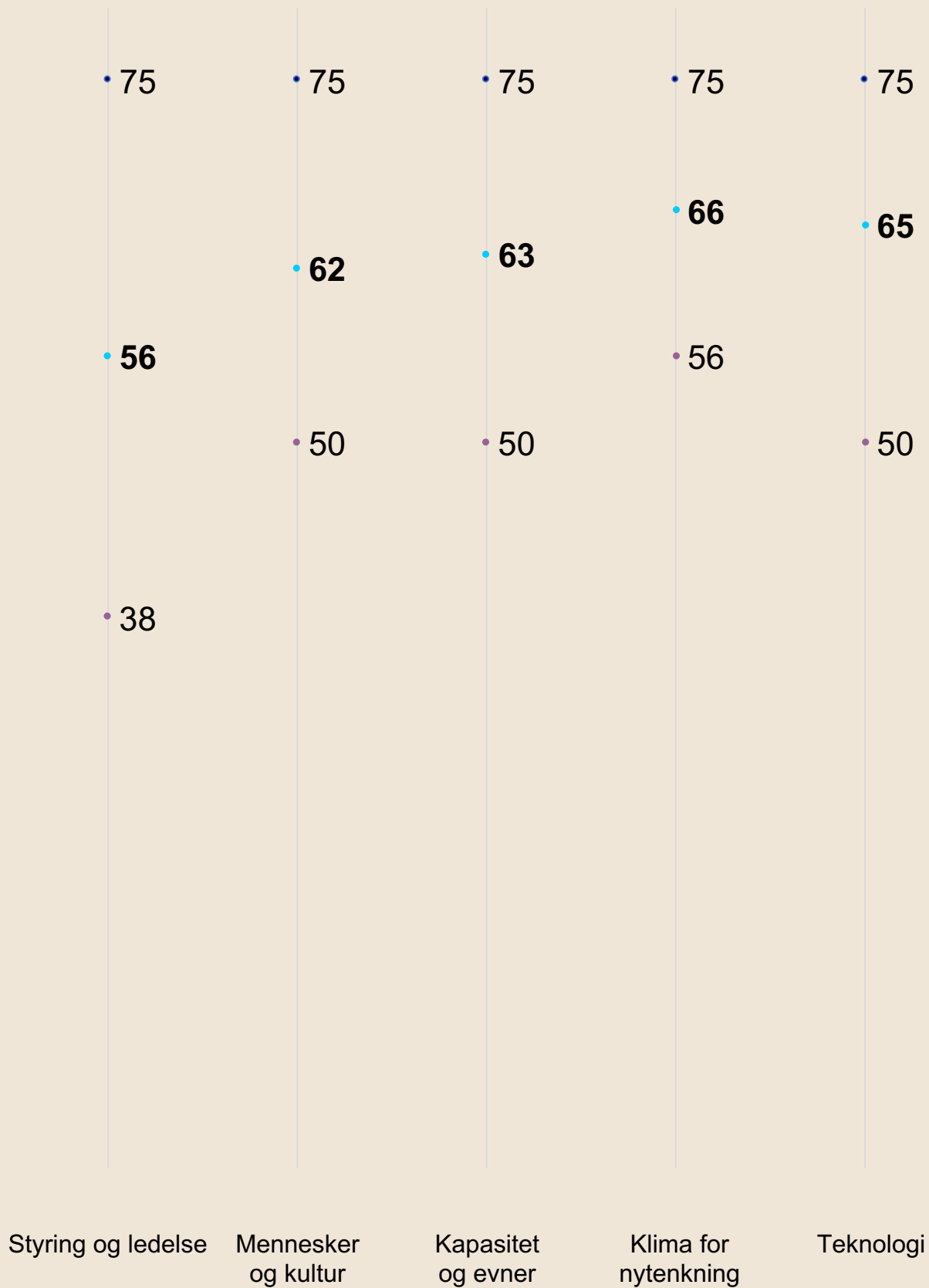
Digitalisering handler ikke bare om å effektivisere eller forbedre, men også å tenke nytt. Gjennom endringer i måter å løse oppgaver på eller gjennom endringer i hvilke tjenester virksomheten tilbyr.

Omtrent halvparten av de som svarer oppgir at det relativt ofte skjer «endringer i måten vi løser våre oppgaver på» og at nye ideer blir brukt for «å skape fremtidsrettede tjenester og leveranser». I tillegg sier et klart flertall at det lov til å prøve og feile, samt komme med nye ideer.

Resultatene tyder på at det mange steder i staten er åpenhet for å utnytte mulighetene som ligger i digitaliseringen. Koblingen mellom digitalisering og klima for nytenkning vil derfor bli grundigere behandlet i et eget temahefte: Kultur for innovasjon.

TEKNOLOGI

Området teknologi handler om i hvilken grad respondentene opplever at virksomheten har tilgang til nødvendig teknologi. I vurderingene av påstandene er det ikke store variasjoner i svarene. 69 prosent rapporterer at de har tilgang til de digitale verktøy de trenger for å løse sine arbeidsoppgaver. Dette er den høyest vurderte påstanden. Digitale kommunikasjonskanaler blir lavest vurdert. 52 prosent er enige i at virksomheten har god kommunikasjon med sine brukere gjennom digitale kanaler (utover e-post).



Figuren viser indeksscorer (0-100) for områdene. 25% har et resultat høyere enn den øverste markøren, og 25% har et resultat lavere enn den nedre markøren. Den midtre markøren viser områdets gjennomsnitt.