

Statsansatte- undersøkelsen 2018

Temahefte: Mangfold og inkludering



Mangfold og inkludering

I statsansatteundersøkelsen stilles det fem spørsmål, som måler i hvilken grad de ansatte opplever at virksomhetene verdsetter mangfold og vektlegger tilrettelegging og inkludering. Disse spørsmålene utgjør indikatoren mangfold og inkludering. Høy skår på indikatoren er et uttrykk for et inkluderende arbeidsmiljø der man verdsetter og aksepterer hverandre.

Resultatene fra undersøkelsen viser at indikatoren mangfold og inkludering får en indeksskår på 71. Dette betyr at staten som arbeidsgiver oppleves som inkluderende. Det er lite variasjon innenfor indikatoren. Indeksskårene på spørsmålene varierer mellom 68 og 76. Ansatte gir spørsmålene om tilrettelegging for personlige behov høyest vurdering. Spørsmålet om virksomheten viser særlig stor aksept for mangfold vurderes lavest.

UTVIKLING OVER TID

Fire spørsmål i indikatoren mangfold og inkludering har vært med i tidligere undersøkelser. Det finnes derfor sammenlignbare resultater fra 2015 og 2012 som gir muligheter for å se utvikling over tid. (Se figur 1)

I årets undersøkelse er det en positiv fremgang på utsagn om respekt for forskjellighet, og om det i virksomheten legges til rette ved for eksempel sykdom eller behov for å yte omsorg. De ansatte opplever i mindre grad enn tidligere at det vises stor aksept for mangfold. Av spørsmålene med tidsserier er det særlig de ansattes opplevelse av respekt for hverandres forskjellighet som går mest frem, med 4 indekspoeng høyere skår i årets undersøkelse enn i 2015 og 2012.

ARBEIDSMILJØ OG LEDERSTIL

Analyser viser at indikatoren mangfold og inkludering samvarierer med indikatorene kollegastøtte og relasjonsorientert ledelse. De som vurderer virksomheten høyt på mangfold og inkludering rapporterer i større grad god kollegastøtte og relasjonsorienterte ledere. Videre samvarierer indikatoren med aksept for å prøve nye ting (klima for nytenkning) og leveranser og effektivitet (gjennomføringsevne).

DE YNGSTE ER MEST POSITIVE

I statsansatteundersøkelsen rapporterer de yngre ansatte mer positivt enn eldre ansatte på spørsmål om mangfold og inkludering. (Se figur 2)

Yngre ansatte svarer i større grad at de opplever at virksomheten ivaretar personlige behov i ulike faser i livet sammenlignet med eldre ansatte. I tillegg rapporterer yngre ansatte i større grad enn eldre at mangfold verdsettes i egen virksomhet. Ansatte med lang ansiennitet i virksomheten vurderer indikatoren mangfold og inkludering lavere enn de med kortere ansiennitet i virksomheten.

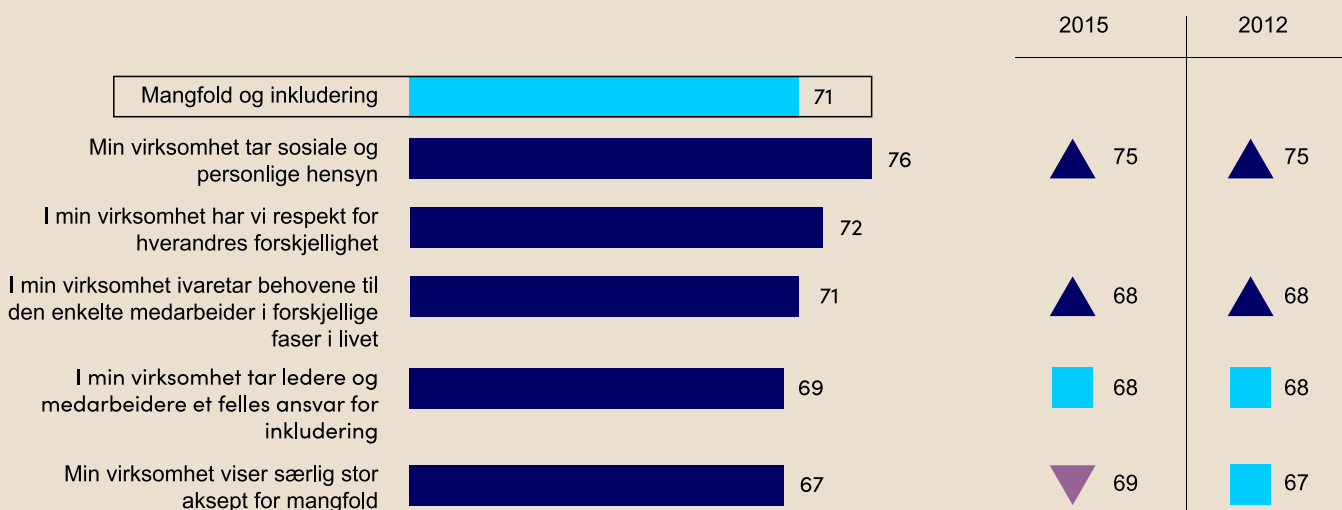
VARIASJONER MELLOM

DEPARTEMENTSOMRÅDER

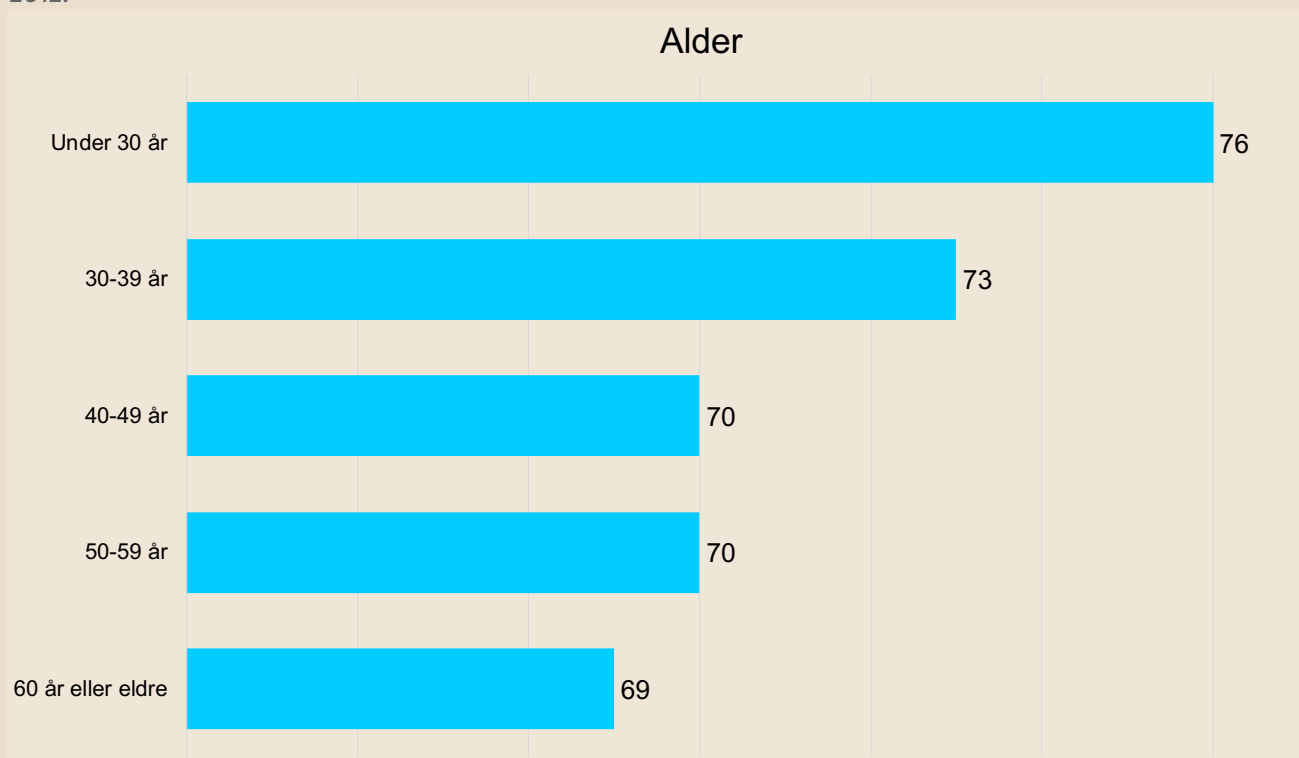
De ansattes vurdering av mangfold og inkludering varierer noe på tvers av departementsområder, og det skiller 7 indekspoeng mellom høyeste og laveste skår (Se figur 3). Indikatoren vurderes høyest av ansatte innenfor Olje- og energidepartementets område og Statsministerens kontor med en

indeksskår på 76. Av enkeltspørsmålene i indikatoren er det spesielt opplevelsen av tilrettelegging i medarbeiderens ulike livsfaser som har størst variasjon. Ansatte innenfor Justis- og beredskapsdepartementets område skårer lavest på dette. Det er minst forskjeller mellom departementsområdene på spørsmålet om det er respekt for forskjellighet i virksomheten.

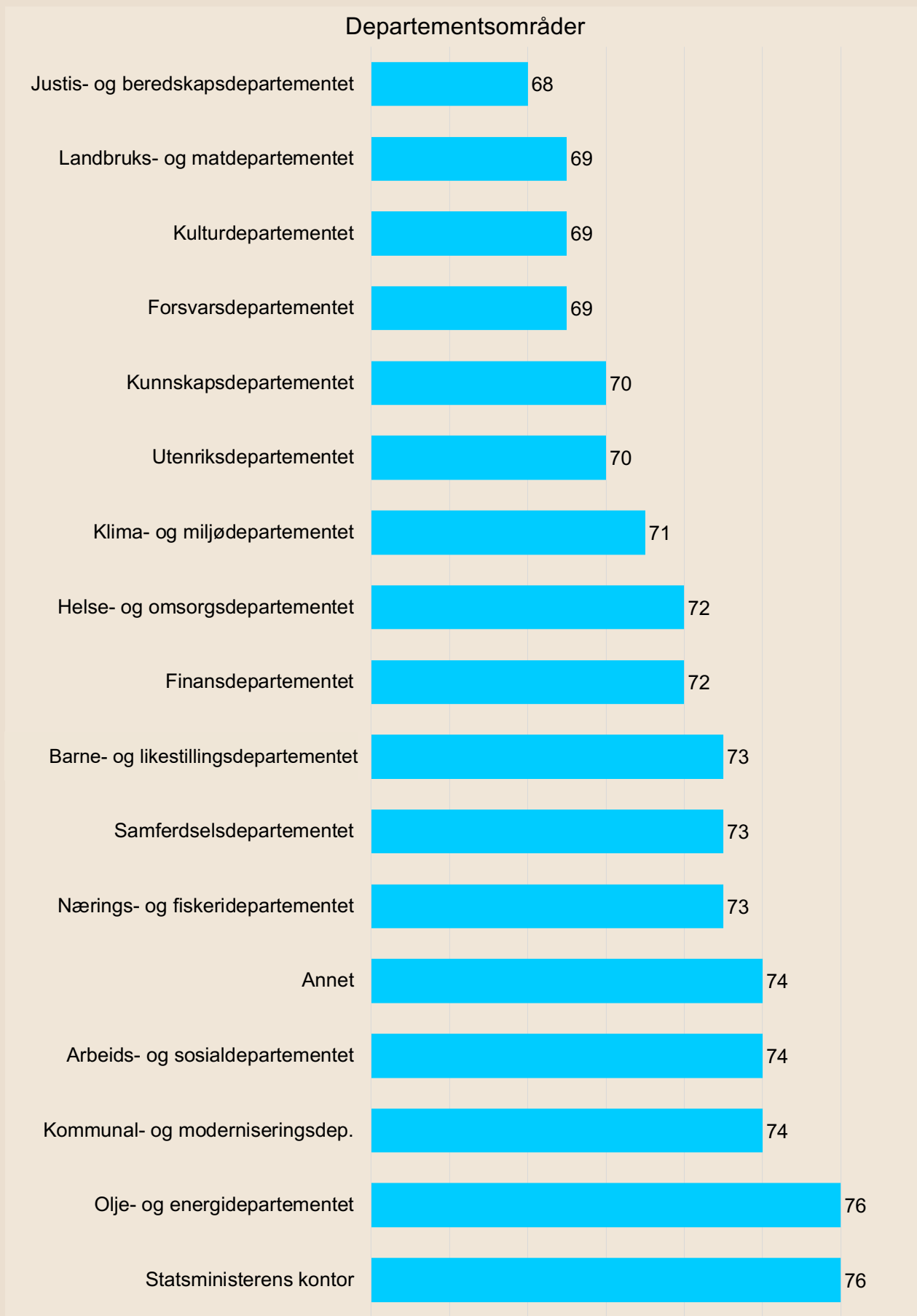
Indikator, spørsmål og tidsserier



Figur 1: Figuren viser indikatoren mangfold og inkludering. Under indikatorsskåren vises alle spørsmålene som inngår i indikatoren. Lengst til høyre vises sammenligningstall fra medarbeiderundersøkelsen i staten 2015 og 2012.



Figur 2: Figuren viser indikatorskår for mangfold og inkludering i ulike aldersgrupper.



Figur 3: Figuren viser indeksskår for mangfold og inkludering innenfor de ulike departementsområdene (dette inkluderer departementenes underliggende virksomheter)

Mobbing eller trakassering

I statsansatteundersøkelsen stilles det spørsmål om de ansatte har blitt utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av de siste 12 måneder. I spørreskjemaet er mobbing definert slik: En person er mobbet når han eller hun, gjentatte ganger og over en viss tid, blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre personer. Det er typisk for situasjonen at offeret ikke er i stand til å forsvare seg. Trakassering er definert slik i spørreskjemaet: Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

OMFANG AV MOBING ELLER TRAKASSERING DE SISTE 12 MÅNEDER

8,6 prosent av respondentene i undersøkelsen svarer at de har blitt utsatt for mobbing eller trakassering de siste 12 månedene (Se figur 4). Av disse oppgir 62 prosent oppgir at dette har skjedd en eller noen få ganger i løpet av siste 12 måneder. 3,2 prosent svarer at de har blitt utsatt for mobbing eller trakassering månedlig eller oftere. (Se figur 5)

I undersøkelsen er det flere kvinner enn menn som rapporterer å ha blitt utsatt for mobbing eller trakassering. Blant kvinnene i utvalget svarer 9,9 prosent at de utsettes for mobbing eller trakassering. Blant menn i undersøkelsen er denne andelen på 6,9 prosent. Kjønnforskjellene gjelder både blant medarbeidere og ledere. Medarbeidere svarer oftere enn ledere at de utsettes for mobbing eller trakassering. 8,7 prosent av medarbeiderne svarer at de utsettes for mobbing eller trakassering. Blant lederne er denne andelen på 6,2 prosent.

HVEM MOBBER, ELLER TRAKASSERER?

I tillegg til å spørre om forekomst og hyppighet av mobbing og trakassering i undersøkelsen, stilles det også et oppfølgingsspørsmål om hvem man blir mobbet eller trakassert av. Resultatene viser at mobbing eller trakassering skjer omtrent like ofte fra

overordnede som fra kollegaer. 1 av 10 som mobbes eller trakasseres oppgir at brukere/kunder/publikum står bak mobbingen eller trakasseringen.

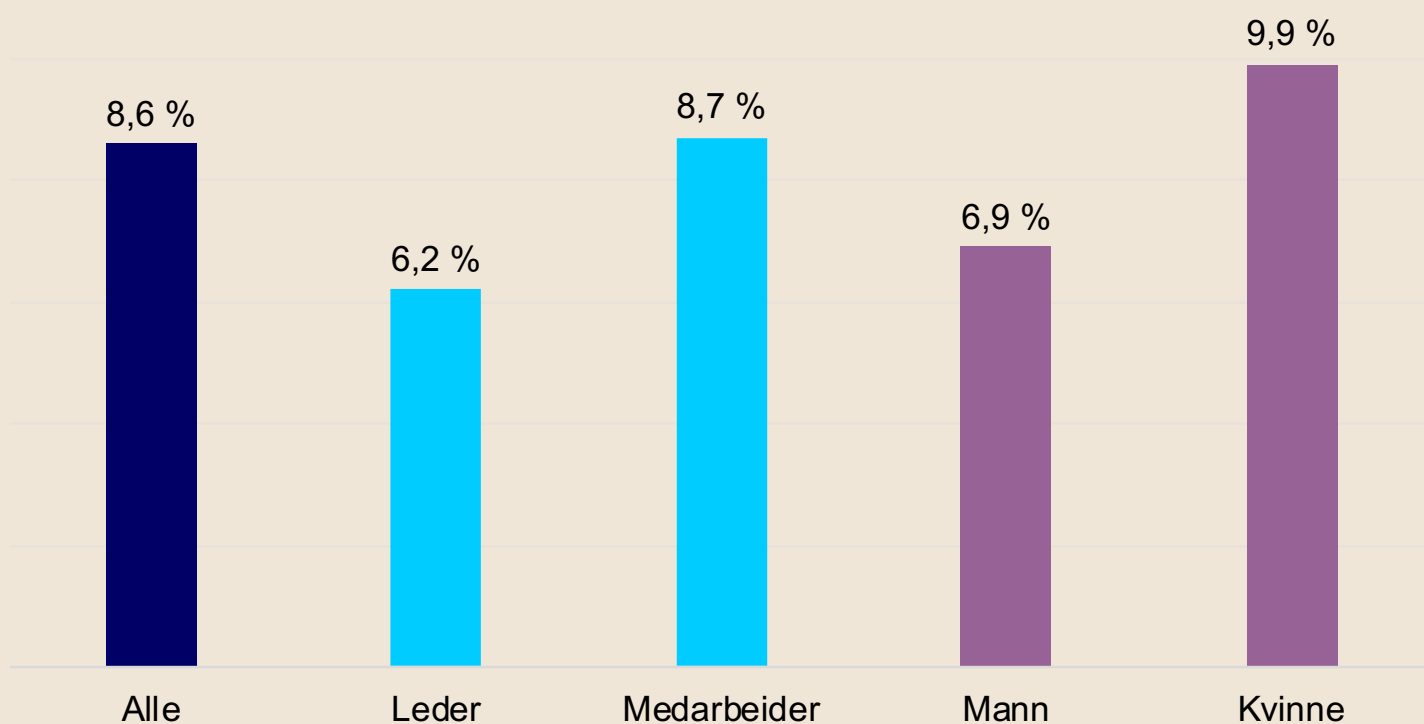
HØYERE FOREKOMST AV MOBING OG TRAKASSERING I NOEN TYPE JOBBER

Andel ansatte som rapporterer om mobbing eller trakassering varierer i noen grad mellom ulike grupper arbeidsfunksjoner. Den største andelen av de som oppgir å ha blitt mobbet eller trakassert, jobber i operative tjenester (13,8 prosent) Se figur 6. Den gruppen ansatte med lavest forekomst av mobbing eller trakassering er de som oppgir at ledelse er deres hovedfunksjon i jobben (5,6 prosent).

Hovedfunksjon i jobben henger til en viss grad sammen med hvem man opplever å bli mobbet eller trakassert av.

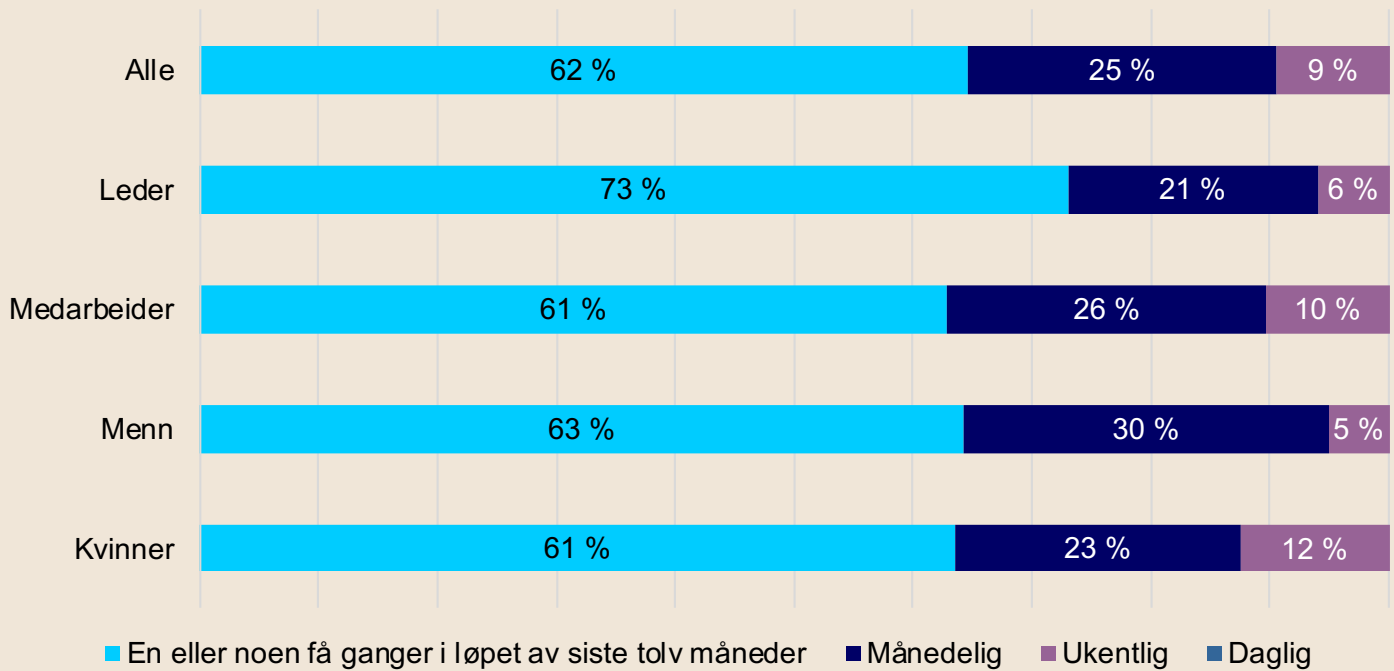
- De som hovedsakelig jobber med brukerhenvendelser/førstelinje oppgir oftere enn andre at de opplever mobbing eller trakassering fra brukere/kunder/publikum (28 %).
- Ansatte som jobber med forskning og tilhørende oppgaver rapporterer høyest grad av mobbing eller trakassering fra kolleger (69%).
- Ansatte som jobber med undervisning/opplæring/pedagogisk arbeid rapporterer lavest forekomst av mobbing eller trakassering fra kollegaer (35 %).
- Ansatte som jobber med undervisning/opplæring/pedagogisk arbeid rapporterer høyest grad av mobbing eller trakassering fra overordnet (68 %).
- Ansatte som jobber med brukerhenvendelser/førstelinje rapporterer lavest forekomst av mobbing eller trakassering fra overordnet (25 %)

Mobbing og trakassering



Figur 4: Figuren viser prosentandelen ansatte som svarer at de har blitt mobbet eller trakkassert. Resultatene vises for samlet og oppdelt på stilling og kjønn

Hvor ofte har du opplevd mobbing eller trakassering?



Figur 5: Figuren viser svarfordelingen på spørsmålet om hvor ofte mobbing eller trakassering skjer. Resultatene vises for alle, samt oppdelt på kjønn og stilling.

Innhold i jobben



Figur 6: Figuren viser svarfordelingen på spørsmålet om hvor ofte mobbing eller trakassering skjer.

Seksuell trakassering

I statsansatteundersøkelsen stilles det spørsmål om de ansatte har blitt utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste 12 måneder. I spørreskjemaet er seksuell trakassering definert slik: uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

OMFANG AV SEKSUELL TRAKASSERING

2,0 prosent av de ansatte i statsansatteundersøkelsen svarer at de har blitt utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste 12 måneder (Se figur 7). Av disse oppgir 82 prosent at det har skjedd en eller noen få ganger i løpet av siste 12 måneder (Se figur 8).

HVEM STÅR BAK SEKSUELL TRAKASSERING?

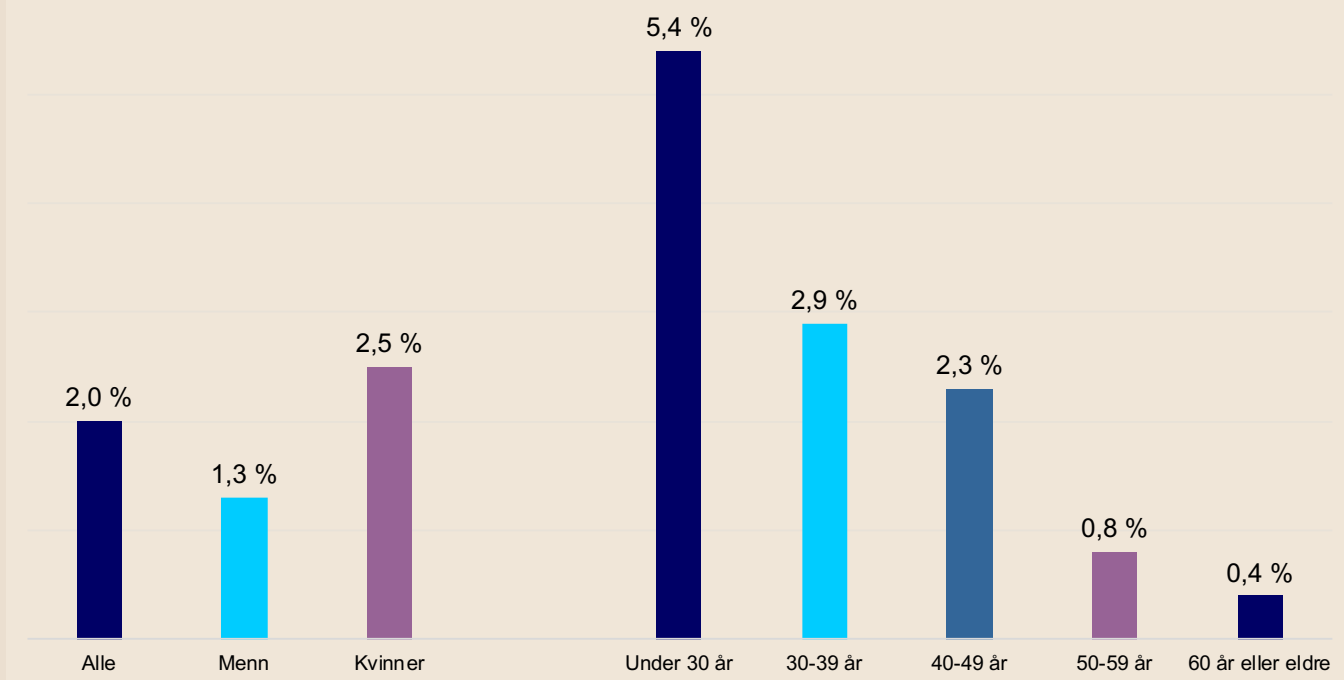
Ansatte som svarer at de har blitt utsatt for seksuell trakassering, får spørsmål om hvem som stod bak den uønskede oppmerksomheten. Resultatene fra undersøkelsen viser at det oftest er kollegaer som står bak seksuell trakassering. 7 av 10 svarer at det er kollegaer som står bak den uønskede oppmerksomheten. Omtrent 3 av 10 svarer at overordnede står bak, mens ca. 1 av 10 svarer at det er brukere/kunder/publikum som står bak den uønskede oppmerksomheten.

UNGE OG KVINNER MEST UTSATT

I undersøkelsen er det flere kvinner enn menn som rapporterer å ha blitt utsatt for seksuell trakassering. 2,5 prosent av de kvinnelige respondentene er blitt utsatt for seksuell trakassering, mens blant de mannlige respondentene er det 1,3 prosent.

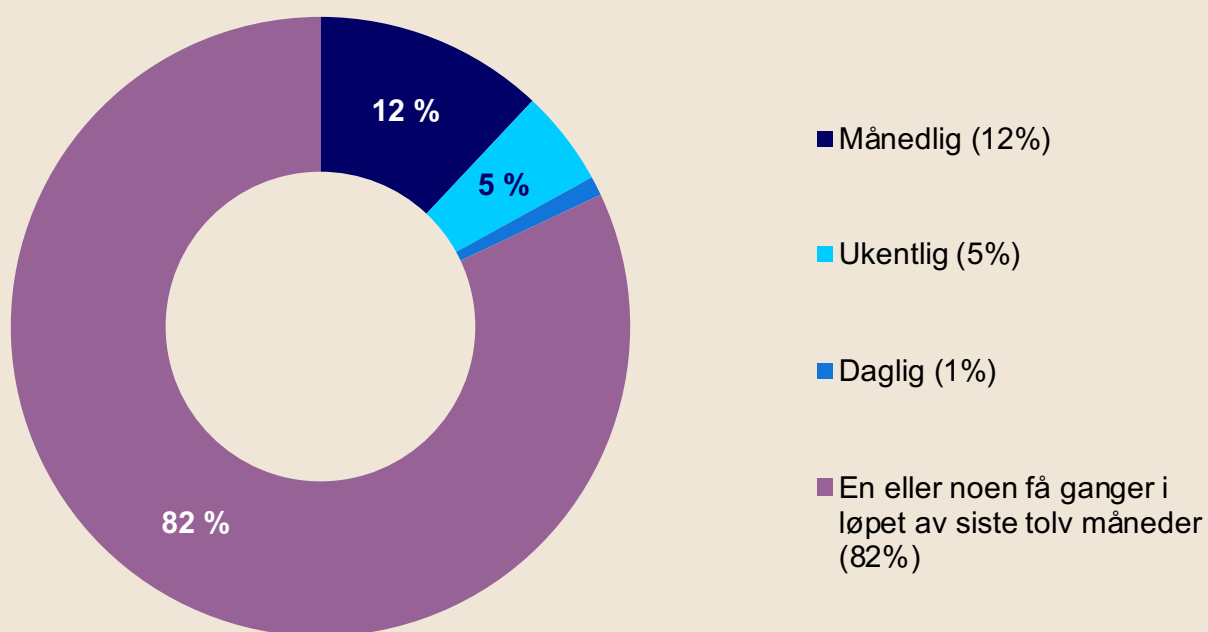
De største forskjellene i rapportert seksuell trakassering blant de ansatte i utvalget er mellom aldersgrupper. Blant ansatte under 30 år rapporterer 5,4 prosent å ha blitt utsatt for seksuell trakassering. Til sammenligning rapporterer 0,4 prosent av de over 60 år, og 0,8 prosent av de mellom 50 og 59 år det samme.

Har du de siste 12 månedene på arbeidsplassen blitt utsatt for seksuell trakassering



Figur 7: Figuren viser prosentandelen ansatte som har svart «ja» på at de har blitt utsatt for seksuell trakassering. Resultatene vises samlet, og oppdelt på respondentens kjønn og alder.

Hvor ofte har du opplevd seksuell trakassering?



Figur 8: Figuren viser hvor ofte de som har blitt utsatt for seksuell trakassering opplever at det skjer.

Inkludering av ansatte med hull i CV-en

I statsansatteundersøkelsen blir lederne spurt om de har foretatt ansettelse i løpet av de siste 12 månedene. Av de lederne som svarte ja til dette spørsmålet, oppga 13 prosent at de har ansatt medarbeidere med hull i CV-en.

Antall ansettelser av medarbeidere med hull i CV-en varierer på tvers av departementsområdene. Det er flest ledere innen Kulturdepartementets område som oppgir å ha ansatt medarbeidere med hull i CV-en. I dette departementsområdet har 1 av 3 ledere ansatt noen med hull i CV-en i løpet av de siste 12 månedene (forutsatt at de har gjort ansettelser). I enkelte departementsområder har ingen av de spurte lederne i denne undersøkelsen ansatt medarbeidere med hull i CV-en.

INKLUDERING AV ANSATTE MED HULL I CV-EN I ARBEIDSMILJØET

Alle ledere i undersøkelsen har fått spørsmål om hvor godt virksomheten lykkes med inkludering av medarbeidere med hull i CV-en. 6 av 10 ledere oppgir at virksomheten ikke har ansatt noen med hull i CV-en det siste året.

I virksomheter der det er ansatt medarbeidere med hull i CV-en, er det variasjon i hvilken grad lederne vurderer inkluderingen i arbeidsmiljøet. Omtrent 1 av 4 ledere opplever at virksomheten lykkes med inkluderingen «i svært stor grad» eller «i stor grad», mens omtrent 1 av 2 oppgir at virksomheten lykkes «i svært liten» eller «i liten grad» (Se figur 9).

Det er verdt å merke seg at ledere som selv har ansatt medarbeidere med hull i CV-en (13 prosent) har en annen oppfatning av inkluderingen enn andre ledere. Blant ledere som selv har ansatt medarbeidere med hull i CV-en oppgir 58 prosent

at virksomheten lykkes med å inkludere disse i arbeidsmiljøet. Av ledere som ikke selv har ansatt medarbeidere med hull i CV-en, opplever kun 10 prosent at virksomheten lykkes med inkludering av disse medarbeiderne i arbeidsmiljøet (Se figur 10).

EGEN ERFARING PÅVIRKER OPPVEELSE AV INKLUDERING

Resultatene fra undersøkelsen viser at ledere som selv har ansatt medarbeidere med hull i CV-en har en mer positiv opplevelse av inkludering i egen virksomhet enn ledere som ikke har ansatt medarbeidere med hull i CV-en. De oppgir at virksomheten lykkes bedre med inkludering av alle grupper ansatte i arbeidsmiljøet. Dette gjelder, i tillegg til medarbeidere med hull i CV-en, medarbeidere i praksisplassgjennom NAV og medarbeidere med nedsatt funksjonsevne.

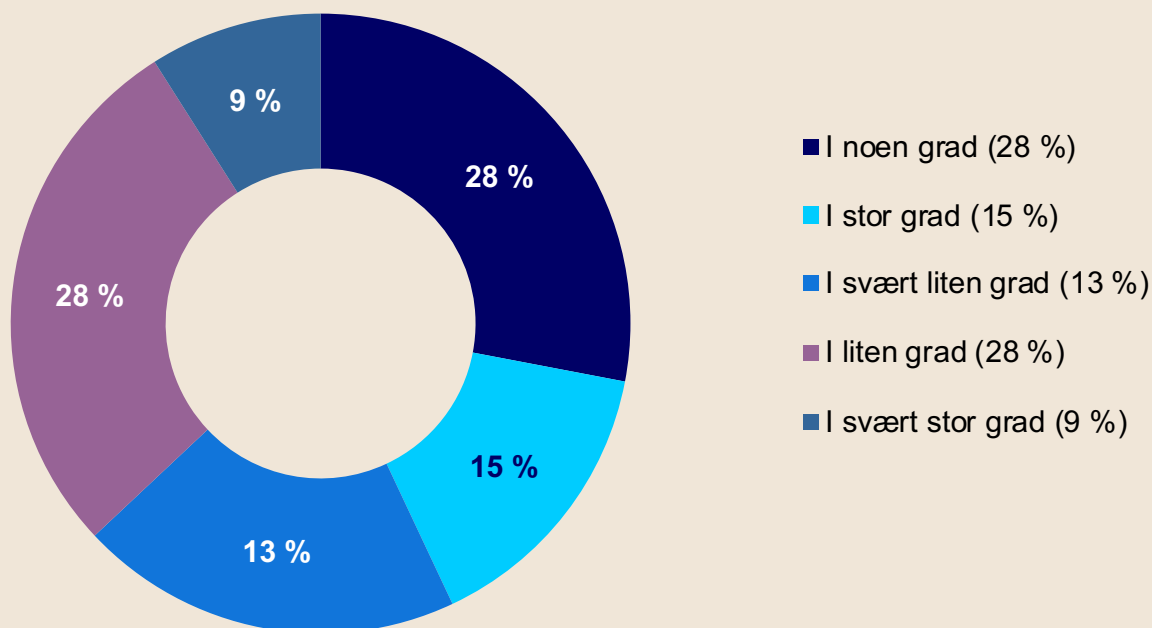
13 %

av lederne har ansatt noen med hull i CV-en de siste 12 månedene

24 %

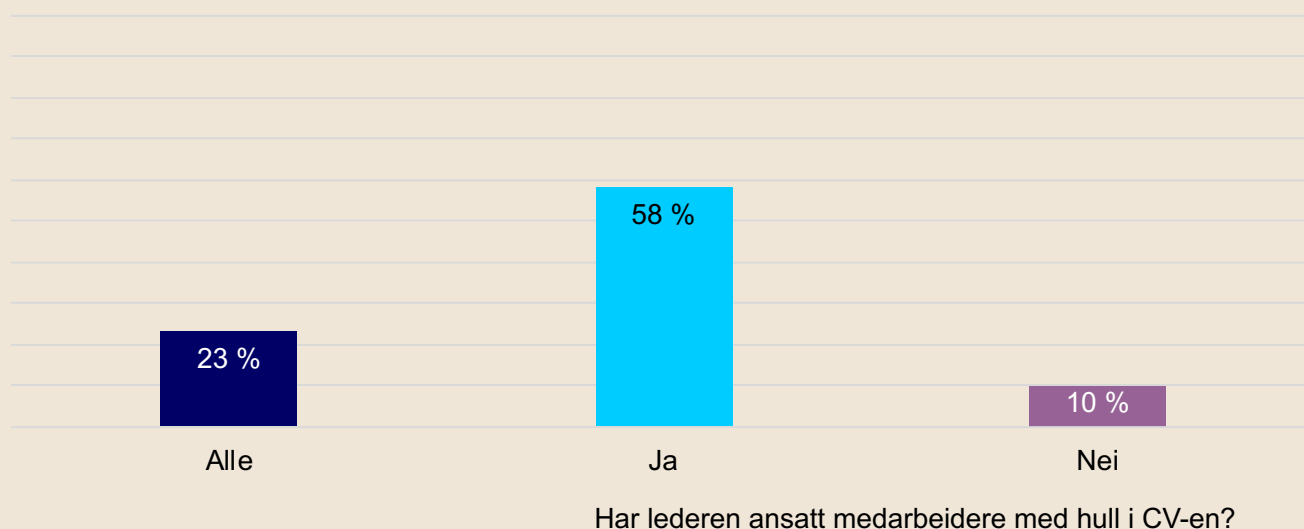
av lederne opplever at virksomheten lykkes med inkludering av ansatte med hull i CV-en

I hvilken grad virksomheten lykkes med inkludering av medarbeidere med hull i CV-en



Figur 9: Figuren viser den samlede svarfordelingen på spørsmålet. Lederne som oppga at virksomheten ikke har ansatt medarbeidere med hull i CV-en er ikke inkludert i svarfordelingen.

Prosentandeler som lykkes



Figur 10: Figuren viser prosentandelen ledere som opplever at virksomheten lykkes med inkludering i «svært stor grad» eller «i stor grad». Utover det samlede resultatet vises den samme analysen oppdelt på om lederen selv har ansatt noen med hull i CV-en. Det vil si en sammenligning av svar fra leder som «har ansatt» og leder som «ikke har ansatt» noen med hull i CV-en (det er en forutsetning at det har vært ansatt medarbeidere med hull i CV-en i virksomheten).

Inkludering av ansatte med nedsatt funksjonsevne

I statsansatteundersøkelsen blir lederne spurt om de har foretatt ansettelse i løpet av de siste 12 månedene. Av de lederne som svarte ja til dette spørsmålet, oppga 11 prosent at de har ansatt medarbeidere med nedsatt funksjonsevne.

I utvalget for denne undersøkelsen varierer andelen ledere som har ansatt medarbeidere med nedsatt funksjonsevne innenfor de ulike departementsområdene fra ingen til 22 prosent.

INKLUDERING AV ANSATTE MED NEDSATT FUNKSJONSEVNE I ARBEIDSMILJØET

Alle ledere i undersøkelsen har fått spørsmål om hvor godt virksomheten lykkes med inkluderingen av medarbeidere med nedsatt funksjonsevne. 54 prosent av ledere oppgir at virksomheten ikke har ansatt noen med nedsatt funksjonsevne det siste året.

Resultatene fra undersøkelsen viser at hvor godt lederne opplever at virksomheten lykkes med å inkludere medarbeidere med nedsatt funksjonsevne i arbeidsmiljøet varierer. 44 prosent av lederne opplever at virksomheten «i svært stor grad» eller «i stor grad» lykkes med inkluderingen av medarbeidere med nedsatt funksjonsevne. 24 prosent av lederne opplever at virksomheten lykkes «i liten grad» eller «i svært liten grad» med inkludering av medarbeidere med nedsatt funksjonsevne (Se figur 11). Ledere som selv har ansatt noen med nedsatt funksjonsevne (11 prosent) er mer positive til om virksomheten lykkes med inkluderingen, enn ledere som ikke har ansatt noen med nedsatt funksjonsevne (Se figur 12). 69 prosent av ledere som har ansatt en med nedsatt funksjonsevne opplever at virksomheten lykkes med inkludering av disse i arbeidsmiljøet. 35 prosent av ledere som

ikke selv har ansatt en med nedsatt funksjonsevne svarer at virksomheten lykkes med inkludering av medarbeidere med nedsatt funksjonsevne i arbeidsmiljøet.

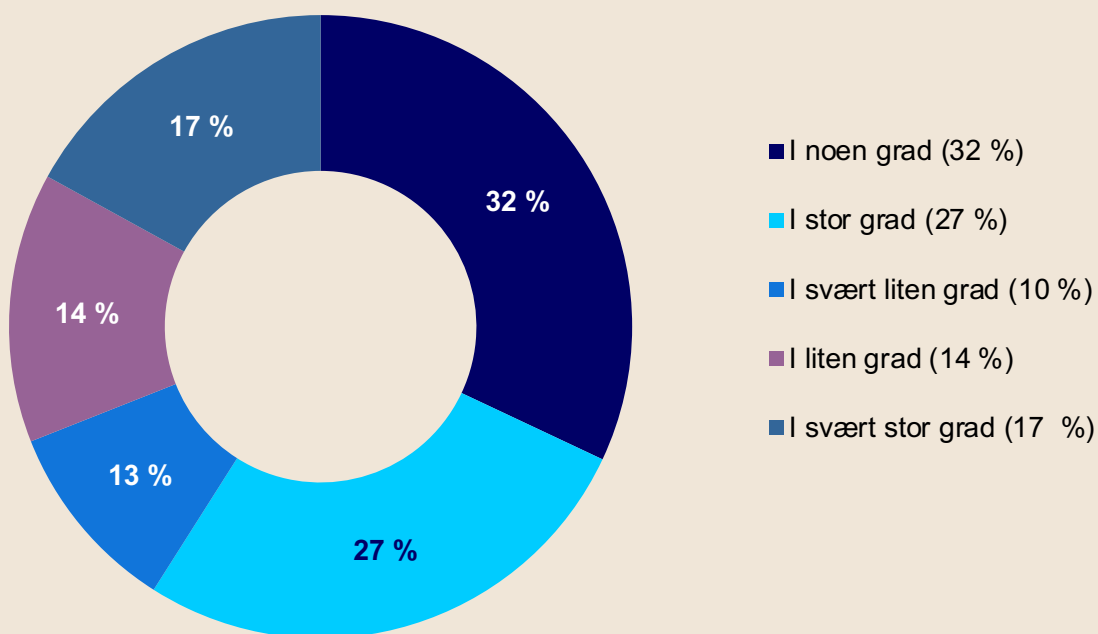
11 %

av lederne har ansatt noen med nedsatt funksjonsevne siste 12 måneder.

44 %

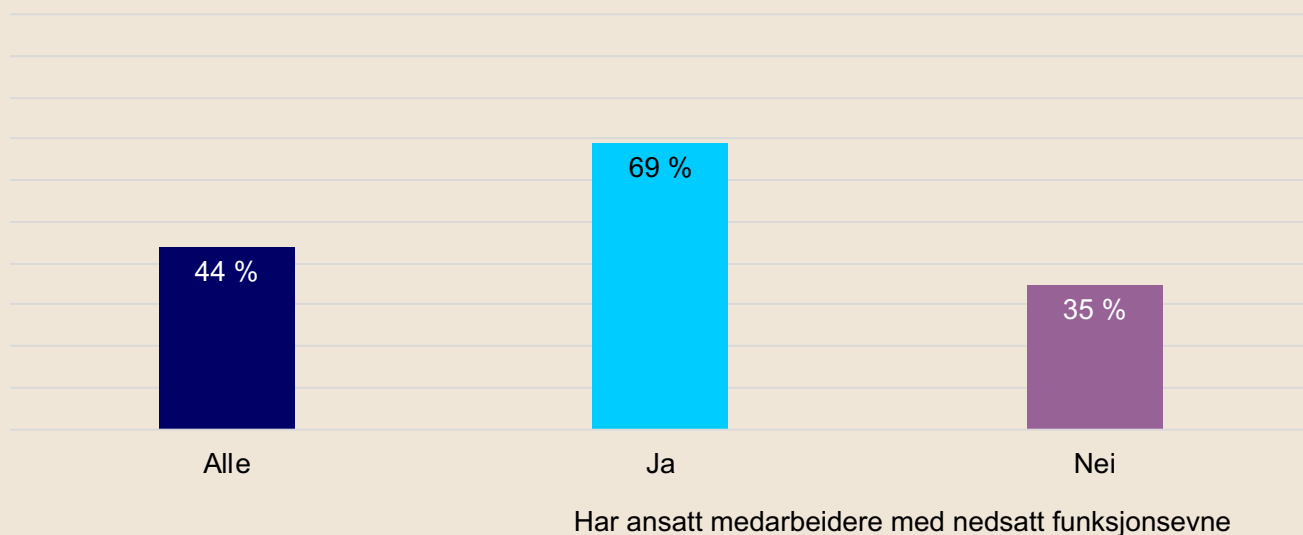
av lederne opplever at virksomheten lykkes med inkludering av ansatte med nedsatt funksjonsevne.

I hvilken grad virksomheten lykkes med inkludering av medarbeidere med nedsatt funksjonsevne



Figur 11: Figuren viser den samlede svarfordelingen på spørsmålet. Lederne som oppga at virksomheten ikke har ansatt medarbeidere med nedsatt funksjonsevne er ikke inkludert i svarfordelingen.

Prosentandeler som lykkes



Figur 12: Figuren viser prosentandelen ledere som opplever at virksomheten lykkes med inkludering i «svært stor grad» eller «i stor grad». Utover det samlede resultatet vises den samme analysen oppdelt på om lederen selv har ansatt noen med nedsatt funksjonsevne. Det vil si en sammenligning av svar fra leder som «har ansatt» og leder som «ikke har ansatt» noen med nedsatt funksjonsevne (det er en forutsetning at det har vært ansatt medarbeidere med nedsatt funksjonsevne i virksomheten).

Inkludering av ansatte i praksisplasser gjennom NAV

I statsansatteundersøkelsen blir lederne spurt om de har foretatt ansettelser i løpet av de siste 12 månedene. Av de lederne som svarte ja til dette spørsmålet, oppga 23 prosent at de har ansatt medarbeidere i praksisplass gjennom NAV.

Omfanget av ansettelser i form av praksisplass gjennom NAV varierer på tvers av departementsområdene. Landbruks- og matdepartementet og Arbeids- og sosialdepartementets områder ligger på topp med 4 av 10 ledere som oppgir å ha ansatt noen i praksis gjennom NAV. Blant departementsområdene med lavest bruk av praksisplasser er det kun 1 av 10 ledere som har ansatt medarbeidere gjennom denne ordningen.

INKLUDERING I ARBEIDSMILJØET

Alle ledere i undersøkelsen har fått spørsmål om hvor godt virksomheten lykkes med inkludering av de i praksisplass i arbeidsmiljøet. 51 prosent av lederne oppgir at virksomheten ikke har hatt noen i praksisplass det siste året.

Det varierer i hvilken grad lederne opplever at ansatte i praksisplasser inkluderes i arbeidsmiljøet. I virksomheter som har hatt ansatte i praksisplass gjennom Nav, opplever 48 prosent av ledere at virksomheten lykkes med inkluderingen, mens 26 prosent av lederne opplever at virksomheten ikke lykkes (Se figur 13).

LEDERE SOM SELV HAR ANSATT MEDARBEIDERE I PRAKSISPLASSER

Ledere som selv har ansatt medarbeidere i praksisplasser (23 prosent) opplever i større grad enn andre ledere at virksomheten lykkes med inkludering av disse. 57 prosent av lederne som har ansatt noen i praksisplass gjennom NAV opplever at virksomheten lykkes med inkludering. 22 prosent av lederne fra virksomheter som har hatt ansatte i praksisplass, men som ikke selv har hatt ansvar for ansettelsen opplever at virksomheten lykkes med inkludering (Se figur 14). Les flere resultater fra statsansatteundersøkelsen 2018 på difi.no.

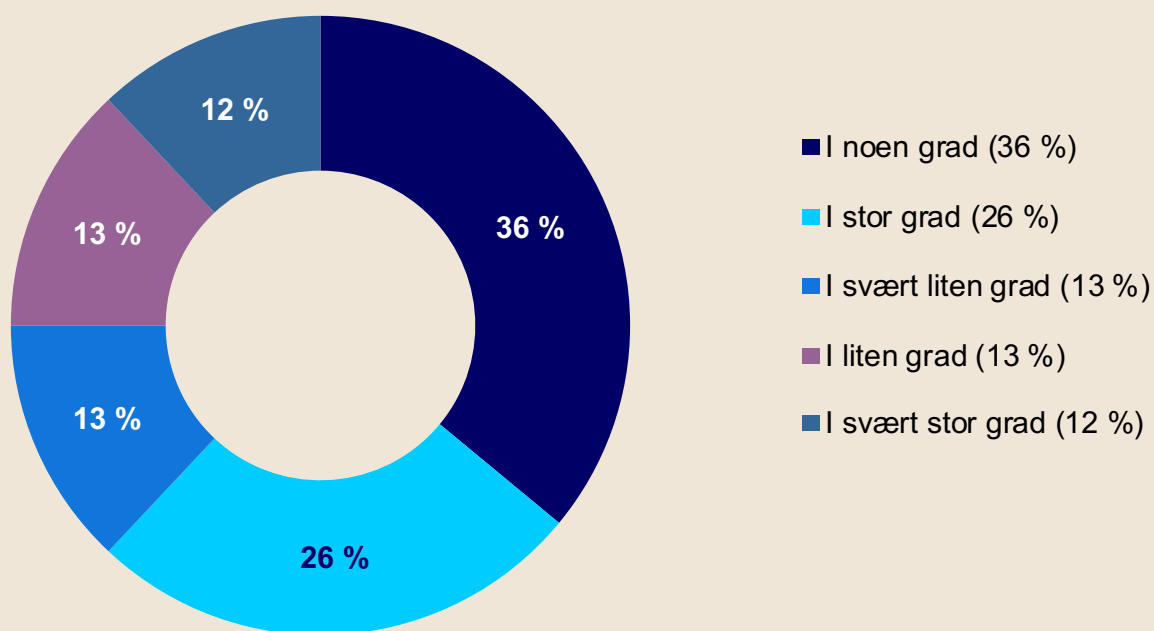
23 %

av lederne har ansatt noen med i praksis gjennom NAV siste 12 måneder.

38 %

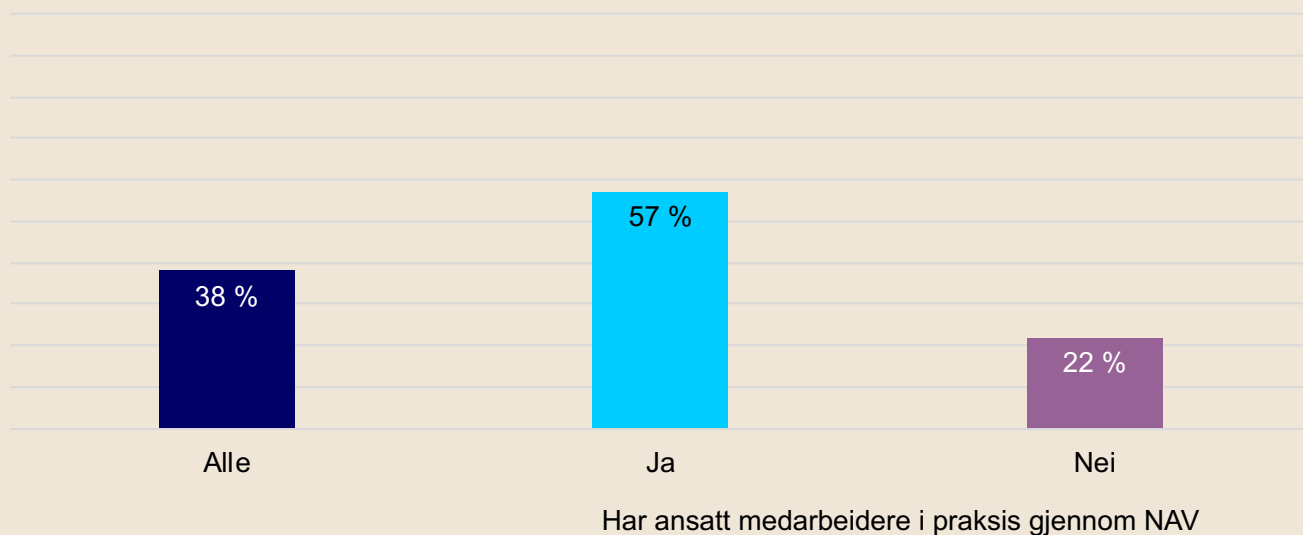
av lederne opplever at virksomheten lykkes med inkludering av ansatte i praksis gjennom NAV.

I hvilken grad virksomheten lykkes med inkludering av medarbeidere i praksis gjennom NAV



Figur 13: Figuren viser den samlede svarfordelingen på spørsmålet. Lederne som oppga at virksomheten ikke har ansatt medarbeidere i praksis gjennom NAV er ikke inkludert i svarfordelingen.

Prosentandeler som lykkes



Figur 14: Figuren viser prosentandelen ledere som opplever at virksomheten lykkes med inkludering i «svært stor grad» eller «i stor grad». Utover det samlede resultatet vises den samme analysen oppdelt på om lederen selv har ansatt noen i praksis gjennom NAV. Det vil si en sammenligning av svar fra leder som «har ansatt» og leder som «ikke har ansatt» noen i praksis gjennom NAV (det er en forutsetning at det har vært ansatt medarbeidere i praksis gjennom NAV i virksomheten).