

Transkripsjon av lansering av webinar om yngre statsansatte i statsansatteundersøkelsen 2021

Varighet av lanseringen:

40 minutter og 34 sekunder

Deltakere:

Joar Sæterdal Vik, Direktoratet for forvaltning og økonomistyring
Ivar Bjørnøy Lalim, Direktoratet for forvaltning og økonomistyring
Malin Ruud Andersen, Direktoratet for forvaltning og økonomistyring
Tord Halvorsen, Utlendingsdirektoratet
Ingeborg Hauge, Statistisk sentralbyrå
Natja Røine Østebø, Nærings- og fiskeridepartementet

Agenda for lanseringen:

Velkommen
Hovedfunn fra statsansatteundersøkelsen om yngre statsansatte
Panelsamtale med tre yngre statsansatte
Avslutning

Webinaret starter:

Velkommen [00:00:00 – 00:03:01]

Joar Sæterdal Vik: God morgen, og hjertelig velkommen til dette webinar fra DFØ. I dag skal vi komme tett på forvaltningen, og vi skal bli kjent med noen av de viktigste folkene i forvaltningen, nemlig de unge.

Mitt navn er Joar Sæterdal Vik, og jeg leder avdeling for kompetanseutvikling i DFØ.

I dag skal vi få høre yngre statsansattes forventninger, erfaringer og lærdommer fra deres første møte med jobb i staten. Vi håper at du gjennom denne timen lærer noe nytt og nyttig om hvordan statlige virksomheter kan rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere.

Yngre statsansatte er en viktig og kritisk ressurs for forvaltningen, men konkurransen og jakten på de beste hodene er tøff. Som statlige virksomheter kjenner vi også på dette. I dag skal vi få lære nettopp av denne gjengen, de unge statsansatte.

Statens arbeidsgiverpolitikk skal bidra til at statlige virksomheter når sine samfunnsoppdrag, blant annet ved å møte framtidens kompetansebehov. Som en sentral aktør i kompetanseutvikling i staten har vi i DFØ en særlig aksje i den tematikken.

DFØ utvikler og deler et bredt spekter av kompetansetiltak til nytte for hele forvaltningen. DFØ har også et særskilt ansvar for å tilrettelegge for læring og kompetanseutvikling, både som innholdsleverandør og som ansvarlig for å dele og tilgjengeliggjøre via digitale plattformer.

Vi er opptatt av at nødvendige kompetansetiltak er tilgjengelige, relevante og at de benyttes. Vi sier at vi jobber for et kompetansefellesskap i staten. Derfor har vi satt opp dette webinar for å bli litt bedre kjent med og trekke lærdommer fra de viktige og dyktige medarbeiderne, de unge.

Vi har derfor med ikke mindre enn fire stykker av disse folkene i studio. Vi har satt opp to punkter på programmet. Først får vi en presentasjon av de mest relevante funnene fra

statsansatteundersøkelsen, og vi har trukket ut det mest interessante for akkurat denne målgruppen. Deretter skal vi ha en panelsamtale der vi får høre litt om historiene bak tallene.

Jeg håper at dere alle, og jeg, kan trekke noen lærdommer fra denne timen og få noen nyttige erfaringer fra de kloke unge hodene i forvaltningen.

Første høydepunkt får vi fra Malin, en av våre egne dyktige unge ansatte. Malin skal presentere relevante funn fra statsansattundersøkelsen.

Malin, jeg gleder meg.

Hovedfunn fra statsansatteundersøkelsen om yngre statsansatte [00:03:03 – 00:11:05]

Malin Ruud Andersen: Tusen takk, Joar, og god morgen, alle sammen.

Mitt navn er Malin Ruud Andersen, og jeg skal ta dere gjennom aktuelle funn fra statsansattundersøkelsen til målgruppen "yngre statsansatte".

Som Joar nevnte er DFØ en pådriver til å oppnå målene i statens arbeidsgiverstrategi. Og strategisk mål to, kompetanse, sier at statlige virksomheter skal møte framtidens kompetansebehov. Strategien sier også at statlige virksomheter i enda større grad må rekruttere personer eller medarbeidere med ulike fagkombinasjoner, kompetanse, perspektiver og livserfaringer for å bidra til inkludering og mangfold.

Men i dag er vi her for å snakke om yngre statsansatte, og hvordan de opplever å jobbe i staten. For å få et bilde på hvor mange det er, ser vi ut fra tall fra SSB at 27 % av andelen statsansatte er under 34 år. Det er jo en ganske stor gruppe arbeidstakere. Men i statsansattundersøkelsen har vi en alderskategorisering som gjør at vi ser på de som er under 30 år.

Men før vi går inn på disse funnene skal jeg fortelle kort om undersøkelsen.

Statsansattundersøkelsen gjennomføres hvert tredje år på oppdrag fra KDD. Dette er en representativ undersøkelse som forteller oss hvordan ansatte i staten opplever å jobbe i staten.

Som dere ser på PowerPointen blir hovedfunnene delt inn eller presentert i fem temahefter. Disse ble presentert tidligere i vår. Dette er et kunnskapsgrunnlag for å videreutvikle staten som arbeidsgiver. Det var nesten 5,000 som svarte på undersøkelsen. Dette ga oss en svarprosent på nesten 60 %. Av de 5,000 var 400 under 30 år, det var cirka 7 %. Spørsmål ble stilt med svaralternativer fra "helt enig" til "helt uenig". Og så over til resultatene.

Hvis vi ser på hva yngre statsansatte sier de er mest fornøyde ved å jobbe i staten, eller mest enige i, så vet vi etter hvert også hva det er som motiverer kunnskapsmedarbeidere. Det er mening, mestring og autonomi.

Hvis vi ser på dette med mening, ser vi at yngre statsansatte mener i nesten like høy grad som de over 30 år at det er viktig at arbeidet bidrar til et felles gode. Dette er altså spørsmålet i undersøkelsen som fikk høyest score-prosent. 90 % mener dette. Hvis vi ser på mestring, som også blir løftet fram, ser vi at 80 % av de under 30 sier at de har gode muligheter til å utnytte sin kompetanse.

Mestring og mening er statens gull. Det har vi også sett i løpet av de årene statsansattundersøkelsen har blitt gjennomført, siden 2007. Men hvis vi ser på hva unge er minst fornøyd med ved å jobbe i staten, eller hva de er mest uenige i, så er det stress.

50 % av de under 30 år sier at de er sjelden stresset på grunn av jobben. Men stress trenger ikke nødvendigvis å være farlig, så lenge man har mulighet til å påvirke sin egen arbeidshverdag.

Det har de unge i staten mulighet til, de svarer at de har høy grad av autonomi. De som jobber i operative tjenester, eller i førstelinetjenester, sier at de opplever litt mindre grad av autonomi.

Så dette er kanskje noe statlige arbeidsgivere skal undersøke i sin egen virksomhet. Og så har vi spurt ansatte i staten hva som gjør en arbeidsgiver attraktiv. Vi har en rangering på en liste fra 1-5. Der ser vi at de under 30 år har samarbeid med kollegaer øverst på sin liste. De over 30 år har faglig utvikling gjennom arbeidsoppgavene.

Delt mellom aldersgruppene er det faglig arbeidsmiljø og fleksibilitet i som kommer på andre og tredje plass. Det er helt i tråd med det jeg sa med mestring og autonomi. Men det som er interessant å se er at de over 30 år har bruk av hjemmekontor på sin topp fem-liste, mens de under 30 år ikke har det. En naturlig forklaring på dette kan være at når det er så viktig for de under 30 år at samarbeid med kollegaer gjør en statlig virksomhet attraktiv, blir bruk av hjemmekontor mindre aktuelt. Det kan jo være en utfordring for arbeidsgivere å møte så ulike behov i de ulike aldersgruppene.

Men hvis vi ser på en annen utfordring, så har vi digital kompetanse. For 93 % av yngre statsansatte vurderer egen digital kompetanse som tilstrekkelig. Dette er ganske mye høyere enn det de over 30 år vurderer egen digital kompetanse.

Hvis vi går litt dypere inn i dette temaet og ser på vurderingen av digitale møter, ser vi at de unge svarer litt ulikt. Vi har stilt påstanden: "I min virksomhet er kvaliteten på digitale møter samlet sett vel så god som kvaliteten på fysiske møter.". Vi ser at nesten 60 % av de under 30 år svarer at de er enig, men det er også 30 % som sier at de er uenige i dette. Det kan være en utfordring når arbeidshverdagen etter hvert blir mer hybrid.

Avslutningsvis vil vi også trekke fram et spennende funn fra denne rapporten fra OECD. De sier at Norge er blant landene som i liten grad benytter seg av verktøy fra talentrekruttering og tiltak rettet mot en stigende gjennomsnittsalder i sentralforvaltningen. Dette er i motsetning til land som Sverige og Finland, som er blant landene som iverksetter flest tiltak. Tiltakene er blant annet mentorordning, jobbroteringsprogram og karriereutvikling. OECD mener altså at Norge i liten grad iverksetter tiltak for å hjelpe unge, nyutdannede arbeidssøkere over i jobb i det offentlige, og for å drive deres karriereutvikling.

Som vi vet er arbeidsmarkedet stramt, og det er konkurranse om kompetansen. Og for den riktige kompetansen. Så staten må være proaktiv for å være en attraktiv arbeidsplass.

Helt til sist vil jeg si at i kvantitative undersøkelser, som statsansattundersøkelsen, vet vi ikke alltid helt hva den enkelte legger i sine svar. Det var 400 under 30 år som svarte på undersøkelsen. I dag er vi så heldige å ha med oss tre av representantene fra aldersgruppen for å fortelle om noen av læringspunktene og refleksjonene de har gjort seg på veien.

Det gleder jeg meg veldig til.

Panelsamtale med tre yngre statsansatte [00:11:08 – 00:36:06]

Ivar Bjørnøy Lalim: Hjertelig takk for presentasjonen, Malin. Her er det nok av temaer vi kan fordype oss i.

Vi er så heldige å ha fått med oss tre av disse yngre statsansatte som nå vil dele noen refleksjoner og erfaringer i en panelsamtale. Vi skal, som Malin sa, få litt innsyn i fortellingene som ligger bak tallene, og vi skal forsøke å belyse hvorfor de har begynt å jobbe i staten, hvordan det var å begynne å jobbe i staten, hvordan det er å jobbe i staten, og hva som skal til for at de velger å forbli i staten. Dette kan være ganske ambisiøst å prøve å få til på en halvtime, og jeg er spent på om vi vil klare å dekke alle disse basene. Men vi skal forsøke.

Med meg i panelet er jeg så heldig å ha Tord Halvorsen. Tord har master i Afrika-studier og jobber i UDI, eller Utlendingsdirektoratet, som det er litt mindre kjent som.

Ingeborg Hauge, statsviter i Statistisk sentralbyrå, og Natja Røine Østebø, utdannet innen fiskeri- og havbruksvitenskap og passende nok i Nærings- og fiskeridepartementet.

Natja, Ingeborg og Tord er hver for seg og vil i sum representere en bredde av de yngre statsansatte. De har sine egne erfaringer, men har også innsikt fra kollegaer og studievenner som de kan bringe til torgs.

Tord, hvis vi begynner med deg og går litt tilbake i tid, da du var på universitetet. Du og jeg deler jo en felles erfaring, vi brukte litt tid på å få en fot innenfor staten. Husker du hvilke tanker du gjorde deg da du var i søkeprosessen? Hvordan var det å stå som nyutdannet og banke på statsdøren?

Tord Halvorsen: Jeg hadde jo æren av å være nyutdannet før Covid-pandemien, så jeg brukte godt over et år på å få jobb noe som helst sted, egentlig. Før jeg landet en sommervikar-jobb i UDI. Jeg har egentlig bitt meg fast siden det, og ble fast ansatt etter et halvt år, som førstekonsulent i UDI. Jeg tenkte ikke så mye på at det var akkurat i staten jeg skulle ende opp. Der jeg var i livet da var det kanskje først og fremst bare å få en jobb som var det viktige, og begynne å etablere meg som arbeidstaker.

Ivar Bjørnøy Lalim: Men i prosessen med å få en fot innenfor i staten, i alle fall for meg, da tråler man Finn. Det var en del Finn-søk. Det var ikke viktig at det var i UDI, selv om det er et fint sted å jobbe.

Det var kanskje en bred søkeprofil?

Tord Halvorsen: Ja, og jeg sendte ut mange søknader. Jeg fikk erfare hvordan det var å være jobbsøker, ikke bare i staten, men også generelt i Norge i dag. Jeg hadde nok ikke sett meg ut UDI da jeg var student, selv om jeg selvsagt er veldig glad for at jeg har den jobben i dag. Det å være jobbsøker i dag byr på en del utfordringer, men du får også se hvordan en arbeidstaker blir behandlet som arbeidssøker i en prosess.

Ivar Bjørnøy Lalim: Ingeborg, har du noen erfaringer og lærdommer å trekke fra søkeprosessen fra en statlig arbeidsgiverside?

Ingeborg Hauge: Ja, da jeg søkte på jobb i SSB syntes jeg det tok ganske lang tid fra jeg hadde vært på intervju til jeg fikk svar på om det var meg de ønsket eller hvor man var innstilt på listen. Jeg har også snakket med flere av mine kollegaer i SSB som opplevde at det tok ganske lang tid. Det handler litt om at man sitter og ønsker veldig å få en jobb. Og da å føle på at man kanskje ikke blir tatt like seriøst tilbake, det er ganske krevende og oppleves som litt kjipt.

Så det er viktig at man får svar når man blir lovet et svar.

Ivar Bjørnøy Lalim: Jeg tenker også at et minimum er at man gir en informasjonsmail, x antall søkere, sånn ser man for seg prosessen. Ikke sånn at man bare sender en søknad ut i det store intet. Det kan

oppleves litt uprofesjonelt. Også hvis du er på intervju, å få informasjonen om prosessen videre selv om man ikke kommer videre.

Her du noen tanker om det, Tord?

Tord Halvorsen: Nei, jeg fikk erfare de som var veldig dyktige til å følge opp oss søkere. Vi fikk informasjon om hvor mange som hadde søkt, "nå er vi der i prosessen, dere kan forvente et svar da og da". Men jeg har også søkt og det var det siste jeg hørte noensinne, den bekreftelsesmailen med "nå har du søkt, gratulerer med det". Og det var det. Men det er sånn det er, kanskje.

Ivar Bjørnøy Lalim: - Vi har fått mange spørsmål inn i dag om hvordan det var å begynne i staten. Det med "onboarding", innføringsprogram eller påmønstring, som det heter ifølge Språkrådet.

Språkrådet er her i dag, så jeg måtte dobbelsjekke hva det norske uttrykket er. Hvis vi holder oss i det maritime landskapet, passer det fint å gå til Nærings- og fiskeridepartementet. De første dagene i departementet, Natja, hvordan var det?

Man kan bli fylt av ærefrykt når man skal gå inn i disse mastodontene av noen departementer.

Natja Røine Østebø: - Først kan jeg si at jeg er veldig enig med Tord og Ingeborg om hvordan prosessen dro ut i tid og det var usikkert fram til dagen man begynte.

Jeg hadde ikke fått et tilbud før dagen jeg møtte opp med skolesekken min i Nærings- og fiskeridepartementet. For de bruker ikke Digipost og det gikk ikke an å sende på mail, så jeg kom, og de sa "her er tilbudet", så da hadde jeg i alle fall en jobb. Men vi hadde en veldig hyggelig første uke ved oppstart i departementet.

Jeg ble tatt med rundt i hele bygget og møtte alle, og kulturen er veldig god. Hvis man møter på noen man ikke har møtt før, så stopper de: "Hei, jeg har ikke sett deg før, hva heter du?" med alle i departementet.

Jeg begynte under korona, høsten 2020. Folk var litt tilbake på jobb og kontor. Jeg fikk ikke utdelt noen fadder, men det var flere nye i min avdeling. Så det sosiale kom jeg inn i med en gang, og det var alltid noen som sa: "Hei, vet du hvor treningsrommet er?" "OK, men da skal jeg vise deg.". Jeg følte meg veldig godt ivaretatt.

Ivar Bjørnøy Lalim: Så bra. Og Ingeborg, hvordan var dine første dager i SSB?

Ingeborg Hauge: Jeg hadde en litt annen erfaring enn deg. Jeg begynte i SSB i august, og min stilling er det man kaller en satellitt-stilling i SSB, der seksjonen min sitter i Kongsvinger mens jeg sitter i Oslo. Så den første dagen, jeg kommer til SSB, det er masse folk og kjempehyggelig, jeg hilser på alle mine nye kollegaer og tenker "jippi, dette blir kjempebra!"

Dagen etter drar jeg til Kongsvinger, hilser på masse nye folk og synes det er kjempehyggelig.

Dag tre, sitter alene på kontoret i Oslo og har ikke hilst på noen som jobber der. Jeg blir da super-usikker på hva jeg skal gjøre. Rent faglig opplevde jeg jo at oppfølging var god, for man kan kommunisere godt på Teams.

Etter en pandemi fungerer det egentlig ganske bra, men det var mer det sosiale ved et arbeidsmiljø. Jeg hadde ingen å spise lunsj med, jeg var litt alene. Jeg følte meg tilbake til videregående, high school, sitte der med lunsjen og bare "ja ja, hei hei".

Men heldigvis ble jeg inkludert, "sosialt adoptert" inn i en annen seksjon som jeg nå er sammen med og spiser lunsj sammen med. Så det har gått veldig fint, men det var litt tøft mht. det sosiale på jobb.

Ivar Bjørnøy Lalim: Det som slår meg når vi snakker om disse tingene er hva som egentlig er institusjonsansvar, hva er det i ditt tilfelle SSB har ansvar for, hva er et lederansvar, hva er et medarbeideransvar? Men er det noen av dere som har erfaring med en inkluderende kultur?

En ting er jo medarbeiderkulturen og hvordan man spiser lunsj sammen. I DFØ er det jo veldig seksjonsdrevet, der spiser seksjonene sammen. Mens i min tidligere jobb var det avdelingskultur på det, da satt avdelingene sammen. Så det handler litt om kulturbygging i institusjonen også.

Hva tenker du, Tord?

Tord Halvorsen: Vi har egentlig laget vår egen kultur. Jeg var jo litt heldig i og med at vi var fire sommervikarer som begynte samtidig. Der var det sånn at alle var nye. Vi hadde ikke den high school-opplevelsen, vi var litt sånn: Det var oss. "Hvis ikke vi fire spiser lunsj sammen går ikke dette".

Vi har tatt det med videre, og de ansatte flere sommervikarer senere den sommeren. Da ble det naturlig at de ble med også.

Men i stor grad er det inntrykket mitt at den sosiale kulturen, hvilken gjeng du får deg, det er litt opp til den enkelte. Det er ikke mange i UDI som spiser alene, eller som bare spiser med avdelingen, for det er kanskje det mest naturlige. Så har du noen som kanskje prøver å sitte med andre avdelinger, de med andre typer saker og andre typer stillinger.

Ivar Bjørnøy Lalim: Vi har jo fire enkeltinntrykk her, og mitt inntrykk er at man må ha en kritisk masse av yngre statsansatte og har en gjensidig tyngdekraft mot hverandre, man finner gjerne...

Vi er jo heldige som ikke bare kan snakke om fotball. Men det er også mange andre livserfaringer på samme tidspunkt, som kjøp av leilighet i Oslo, f.eks. er jo noe man kan snakke om i årtier.

Men da du begynte i pandemien, var det noen "dos and don'ts" i NFD, her er det lov å sitte, her er det ikke lov å sitte?

Natja Røine Østebø: Jeg føler at jeg har gått glipp av mye av de uskrevne reglene på en arbeidsplass.

Det var mye folk da jeg begynte, men det gikk raskt inn i lockdown, og de som da dukket opp på kontoret var de som var nyansatte og hadde jobbet kortest tid, unge folk. Så det ble litt sånn "den blinde leder den døde", eller motsatt. Men man har godt av å ha litt mer erfarne folk som kan være mentor, som kjenner til ting, mens dette var litt "hjemme alene-fest". Her er jeg med bare unge folk i NFD, vi lager våre egne rutiner.

Så kommer folk tilbake igjen, og man skjønner at man spiser ikke lunsj der, nei, for lederne sitter der, da blir det bråk, og tydeligvis sitter avdelingene sammen i lunsjen, vi hadde gjort vår egen ting.

Så det var litt rart å begynne i korona, men nå føler jeg at jeg begynner å bli integrert i det som er den faktiske...

Ivar Bjørnøy Lalim: Jeg skulle gjerne vært med på hjemme alene-fest i NFD. Har ikke dere eieransvar overfor Vinmonopolet?

Natja Røine Østebø: Jeg vet ikke.

Ivar Bjørnøy Lalim: Jeg tror kanskje det. Men nå er vi inne på... Eller to ting, det var dette med hjemmekontor. Jeg har lyst til å slå hull på en myte, at de unge elsker hjemmekontor. Men som Malin viste er det nesten motsatt. Hos oss var det i hvert fall de yngste som gjerne ville være mest på kontoret. Det var også et poeng med fleksibilitet. Det er viktig for oss.

Men hva er egentlig fleksibilitet? Det er i hvert fall ikke hjemmekontor. Sikkert litt det også, Malin sa det var én gang i uken de gjerne ville ha det.

Men hva tenker dere når dere hører "fleksibilitet"?

Ingeborg Hauge: At arbeidsdagen er litt fleksibel. At det ikke er et spesifikt klokkeslett man må komme eller gå. At man kan styre hverdagen sin litt selv, basert på hvor mye man har å gjøre. Den type ting. Det er i alle fall det jeg setter pris på ved å ha en fleksibel arbeidshverdag. I hvert fall i større grad enn å ha hjemmekontor, for man sitter jo bare mutters alene i en liten leilighet og knoter på PC-en. Da er det jo mye hyggeligere å være på kontoret sammen med kollegaene, få jobbe sammen.

Ivar Bjørnøy Lalim: Som Malin var inne på i sitt innlegg er kanskje to av de viktigste punktene om en statlig arbeidsgiver er attraktiv handler om det sosiale aspektet. Dette med samarbeid med kollegaer og den faglige utviklingen.

Men hva legger vi egentlig i det, hva er under de to overskriftene? Er det hjelp og støtte til oppgaver, er det lunsjen, som vi var inne på? Er det læring? Hva består den sosiale biten av?

Tord Halvorsen: Jeg tror vel den består av alt som er å være "på jobb". Om det er det første kvarteret etter at man kommer på jobb etter helgen, begynner å snakke om hva man har gjort, for eksempel. Eller lunsjen, eller det å sitte i et møte med folk som kan ting og forsøke å lære av dem, ansikt til ansikt. Mens jeg kan se for meg at om 10-15 år skal noen barn på SFO, og så har jeg kanskje et hus som er litt mer behagelig å ha hjemmekontor i, at det kanskje vil være annerledes da. Men jeg tror at den helheten, du drar hjemmefra, møter på jobb, møter kollegaer, lærer noe, bidrar selvsagt med dine arbeidsoppgaver, og så drar du hjem igjen.

Det er, for meg i alle fall, det viktigste sosiale aspektet ved å ha en jobb. Kanskje mer enn det at vi har sosiale sammenkomster en gang i kvartalet der vi gjør noe.

Ivar Bjørnøy Lalim: Jeg kan kjenne meg igjen i det faglige arbeidsmiljøet. Jeg jobber i DFØ, vi er statens fagorgan for styring og ledelse, som jo er mitt interessefelt, og hvor vi får lov til å jobbe i et faglig miljø hvor man får hevet sin kompetanse, som vi kommer tilbake til litt senere.

Men det å jobbe i NFD var også på en måte drømmejobben? Det er vel kanskje også grunnen til at du jobber i NFD også, og ikke i et av de andre departementene?

Natja Røine Østebø: Absolutt. Jeg har sagt litt på spøk gjennom hele masteren: "Jeg skal jobbe i Nærings- og fiskeridepartementet når jeg er ferdig." Det var min drømmejobb.

Jeg tabbet meg litt ut i intervjuer andre steder, for jeg er litt for ærlig. Jeg ble spurt hva som var min drømmejobb, "hvor vil du på sikt?" "Jeg skal til Nærings- og fiskeridepartementet!"

Ivar Bjørnøy Lalim: Man skulle tro, hvis du var på sånne fiskeristeder, at: "Herlighet, nå kan vi få den gullkalven inn i NFD." Et funn som Malin presenterte, som jeg ikke kjenner meg så godt igjen i, er dette med stress. Om man føler seg stresset på jobb.

Jeg lurer på om det også kan bety hektisk, om vi ønsker oss en hektisk arbeidsdag, eller om vi ønsker å "slappe av", i mangel av et bedre ord. Jeg tror jo at i den fasen vi er i ønsker vi litt utvikling, vi ønsker å jobbe litt.

Jeg vet ikke, er det negativt, positivt? Er det hektisk der dere jobber?

Ingeborg Hauge: Ja, jeg vil si det. Men det er kanskje fordi man er ny, man har lyst til å si ja og ta på seg arbeidsoppgaver, og så vet man kanskje ikke helt størrelsen på den arbeidsoppgaven. Man sitter der og tenker: "Ja, jeg skulle gjort alt annet på denne listen også". Så da blir det jo litt stress, og da blir det hektisk. Men det er jo ikke nødvendigvis noe negativt, for det gjør at jobber på, at man har en meningsfull hverdag. Jeg tror at jeg selv ville synes det var litt kjedelig å sitte der og ikke ha så veldig mye å gjøre.

Men jeg vet ikke hvordan det er for dere.

Tord Halvorsen: Vi har litt todelt... Jeg jobber på avdeling for familieinnvandring. Mye av dagen er å sitte og se på en skjerm og lese saksdokumenter og passnummer og sjekke at ting stemmer, som jo er monotont. Men en del av arbeidsoppgavene mine er å veilede for brukerne våre.

Det vil si at man sitter på telefonen og besvarer forespørslers. "Hvorfor har jeg ikke fått svar på søknaden min?" En del av de samtalene oppleves ofte som veldig stressende.

Nå har det vært Ukraina-situasjonen, Afghanistan i august i fjor, og da ringer jo folk fra Afghanistan og sier: "Hei, kan jeg få komme?" "Hjelp meg, skal jeg komme til Norge." Det er stressende, altså.

Det er litt todelt.

Natja Røine Østebø: Vi har også tunge, store arbeidsoppgaver som vi skal bruke lang tid på, men jeg vet aldri hvordan uken blir. Det dukker alltid opp noe ad hoc. "NRK skal printe denne saken, du har tre timer på deg." Men det er jo noe av det jeg synes er morsomst, for da får jeg være utrolig kreativ og må stole på kunnskapen og fagbakgrunnen min og at jeg vet hva jeg skal skrive. Det er ganske stressende.

I løpet av korona da grensene stengte var det mye arbeid med det, og det kom raske beslutninger fra regjeringen som skulle igangsettes raskt. Men en av de mest stressende oppgavene har vært faglig interessante og gøyale, og da er det verdt det.

Jeg er forberedt på å jobbe mye de første årene, uansett.

Ivar Bjørnøy Lalim: Ja, jeg har et inntrykk av at folk har lyst til å jobbe litt og liker at det er litt hektisk, at det skjer litt. At man ikke bare jobber med ting som leveranser i 2023 eller 2024. Men det tenker jeg spiller litt på kompetanseutvikling, at vi skal lære og utvikle oss.

Jeg har lyst til å snakke litt om kompetanseutvikling. Som nevnt er det en viktig del av arbeidsgiverstrategien at man skal utvikle og beholde kompetente medarbeidere.

Men hva handler egentlig kompetanseutvikling om? Handler det om å mestre oppgaver, nye oppgaver? Handler det om å lede personer eller prosjekter? Eller handler det om å mestre ny kunnskap? Hva tenker dere når dere hører "kompetanseutvikling"?

Hvordan blir dere kompetanseutviklet?

Tord Halvorsen: I stor grad er det litt opp til den enkelte at man kan ønske å sette seg inn i nye typer brukergrupper, en annen type portefølje å jobbe med. Eller at man kanskje bytter avdeling fullstendig.

Nå jobber jeg i familieinnvandring, trives veldig med det, men kanskje jeg om to år har lyst til å jobbe med asylsøkere, for eksempel. Eller med statsborgerskap-porteføljen. Det å kunne vite at det er i framtiden, hvis man ønsker det, det synes jeg er positivt ved å jobbe i UDI. Jeg vet at den kompetansen vil jeg kunne skaffe meg hvis jeg ønsker det.

Vi har månedlige seminarer hvor vi har... Dette er det som foregår i Etiopia, f.eks. "Hvorfor er det vanskelig der nå?" Samme med en del land i Sør-Amerika. Det er en type kompetanseutvikling som man kanskje ikke vet at man vil ha. Men at muligheten er der er absolutt noe jeg setter pris på.

Ingeborg Hauge: Jeg tenker kanskje, hvis man skal dytte ballen litt fra seg selv og over på ledere, at de kan være en viktig bidragsyter i hvordan man utvikler sin egen kompetanse ved å se potensialet i sin arbeidstaker og være med å bidra til og legge til rette for at man kan utvikle seg enten den ene eller den andre veien.

Det kan både være noe man gir uttrykk for selv, at det er et ønske. F.eks. for meg, at jeg lærer meg et nytt statistikkprogram, eller om man ser at jeg er en person som i større grad trives med å skrive analyser, og at jeg da heller går litt i den retningen. Så at man i samspill med lederen sin kan få utvikle sin egen kompetanse.

Kanskje det er det jeg intuitivt legger i det begrepet.

Ivar Bjørnøy Lalim: Læring, mestring, utvikling er nøkkelord som henger på der. Det siste spørsmålet vi har lovet å svare på i dag er hva som skal til for at dere tre dyktige og yngre statsansatte velger å bli og ha en lang og tro tjeneste i staten?

Og hvis dere skal gi noen råd eller læringer eller refleksjoner knyttet til hva som skal til for at du jobber i staten om 15 år, Natja?

Natja Røine Østebø: Nei, det er jo det upopulære svaret, lønn. Det er nok lønn det handler om i stor grad. Jeg er utrolig heldig som har fått nye utfordringer hele veien og har erstattet folk som har gått av med pensjon, så jeg har mye å gå på før jeg føler at jeg kjeder meg.

Men jeg ser jo at noen av våre underliggende etater har betydelig høyere lønn, det er en konkurrent for staten for min del. Jeg har ingen sjanse til å komme inn på boligmarkedet. Jeg skulle gjerne levd på idealisme alene, men på et tidspunkt må jeg tenke på å eventuelt kjøpe bolig, den type ting. Og da må jeg kanskje videre.

Ivar Bjørnøy Lalim: I hvert fall her i Oslo, hvis man skal ha mer enn 19 kvadratmeter.

Natja Røine Østebø: Men Nærings- og fiskeridepartementet ligger jo i Oslo, så med mindre de skal ha satellitt-kontor, så...

Ingeborg Hauge: Anbefaler ikke det heller.

Natja Røine Østebø: Hvis jeg får åpne i Haugesund, så. Men enn så lenge har jeg det ikke travelt, jeg trives utrolig godt.

Ivar Bjørnøy Lalim: Hva med deg, Ingeborg?

Ingeborg Hauge: - Jeg støtter Natja i at lønn er viktig. Å ha kule arbeidsoppgaver som man føler at man trives med, og det å føle at man blir utfordret er jo en nøkkel for at man skal ønske å være et sted. Men skal man sammenligne offentlig og privat sektor, vil lønn være et nøkkelord.

Tord Halvorsen: Det er jo det kjedelige svaret. Hvis jeg er trygg på at jeg får videreutvikle meg som arbeidstaker, så vil nok også det være noe som gjør det mer attraktivt å bli i staten.

En del av arbeidsoppgavene man gjør i staten er ting som må bli gjort uansett. Det må bli gjort av noen. Men hvis jeg føler at ved å bli i staten får jeg videreutviklet kompetansen min, både som arbeidstaker og som person, så er jo det noe som gjør det mer attraktivt å bli.

Ivar Bjørnøy Lalim: Og så tror jeg det kan ha å gjøre med de strukturelle utfordringene som er i staten, med lønnsoppgjør som man står i nå, man må nesten bytte jobb for å få de hoppene i det stigespillet det er.

Tord Halvorsen: Samtidig er det mye tryggere.

Ivar Bjørnøy Lalim: Hvis du hopper fra stat til stat, da får du på en måte de mellomleggene. Det er kanskje spesielt overfor oss, da, som er ganske ferske inn i forvaltningen. Og er nødt til å ha en viss utvikling på det.

Natja Røine Østebø: Jeg tror de tar litt lett på oss unge. At det er veldig gode søkertall til veldig mange av disse stillingene. Du får litt inntrykk av at "ja ja, samme det" på en måte. At de får gode folk uansett.

Vi ble nesten oppfordret til... Dette vil sikkert ikke lederne mine være enige i i det hele tatt. Til å tenke at vi skal jobbe i et annet departement i et par år, for de har ingen mulighet til å heve oss innad. Da må du hoppe bort på et annet beite, og så kan du komme tilbake igjen og så kan vi heve deg. Det er litt dumt, tror jeg. Man gjør seg selv en bjørnetjeneste.

Ivar Bjørnøy Lalim: - Det er ganske store kostnader å få en ny som skal læres opp. Alle "dos and don'ts" på hvor du skal sitte i lunsjen, osv. Og med et stramt arbeidsmarked, som vi har hørt nå, er det kanskje klokere å utvikle de hodene man har enn å drive og rullere nye folk inn.

Dette har vært veldig morsomt, og en lærerik samtale. Tusen takk for at dere har stilt opp på dette så sporty. Og så skal vi nå få noen avrundende ord fra Joar, som sier takk for dagen.

Avslutning [00:36:09 – 00:40:34]

Joar Sæterdal Vik: Takk skal du ha, Ivar.

Nå har vi hørt om viktige funn fra statsansattundersøkelsen, og vi har fått være med på en spennende panelsamtale. Dette var et givende opplegg.

Vi hørte fra Malin at samarbeid med kollegaer og det faglige arbeidsmiljøet er de viktigste kriteriene i vurderingen av attraktive arbeidsgivere fra de unge. OECD-rapporten, at vi i liten grad har tiltak for å hjelpe unge nyutdannede over i jobb i det offentlige og bidra til deres karriereutvikling, der har vi trolig et forbedringspotensialet i forvaltningen. Det tar jeg med meg.

Fra panelsamtalen er det fire momenter jeg tenker jeg vil ta med meg spesielt. Det første handler om opplevelsen av tilhørighet. Rekrutteringsprosessen er viktig. Både det å bli tatt seriøst og det å gi en god oppstart. Opplevelsen av tilhørighet til et fellesskap er viktig, trolig enda viktigere i oppstarten, og kanskje enda viktigere når man er ung.

Til oss alle; vær en inkluderende kollega, vær et godt arbeidsmiljø for kollegaer. Innfasing som varer tre dager, det blir nok for kort. Her må vi ta oss sammen.

Opplevelsen av fleksibilitet er det andre området jeg tenker å ta med meg. Fleksibilitet handler like mye om variasjon i arbeidsoppgaver som bruk av hjemmekontor. Det sosiale elementet i jobben er viktig, det å dra til jobben, få de fem minuttene før oppstarten, sette i gang med arbeidet sitt, være sammen med noen som kanskje er mer erfarne, da lærer vi mer, hører vi. Det er viktig.

Man vil også være med og styre sin egen hverdag, sier de unge til oss. Det er jo dette som er autonomi, å ha muligheten til å påvirke. Det er også funn som vi så kom fram i statsansattundersøkelsen.

Det tredje momentet jeg tar med meg er det de sier om arbeidsoppgavene i seg selv. Positivt stress, det å ha mange arbeidsoppgaver må ikke være negativt. Det kan tiltrekke unge arbeidstakere. Å oppleve at man er til nytte, oppleve at man får brukt kompetansen sin til noe som er meningsfullt, selv om det kan være stressende. Det gjør ingenting, vi tåler det stresset.

Det fjerde momentet handler om kompetanseutvikling. De unge sier at de opplever at mulighetene for kompetanseutvikling er til stede og at de har anledning til å gå skrittene videre, men de ansvarliggjør også oss som ledere, det må vi ta med oss. Natja sier også: "Jeg skulle gjerne levd på idealisme alene, men for å komme meg inn på boligmarkedet må jeg nok si at lønn er viktig".

Det punktet må vi også ta med oss.

Tord poengterer også, når han blir utfordret på hva som skal til for at man blir i staten lenge: "Givende arbeidsoppgaver og at jeg får videreutvikle meg, både som arbeidstaker og som person", velger han å vektlegge. Det må vi imøtekomme. Ikke ta lett på de unge.

Nå har vi fått nyttig innsikt, både gjennom resultatene fra statsansattundersøkelsen og fra panelsamtalen. Nå må vi som statlige virksomheter bruke den innsikten vi har fått for å nå denne målgruppen enda bedre. Det krever målrettede tiltak og kommunikasjon. Vi må fronte forventningene som treffer denne målgruppen, slik at vi tiltrekker oss de beste hodene.

Tusen takk til Ingeborg, Natja, Tord for å ha delt sine erfaringer med oss og la oss lære av dere, det er viktig for oss.

Takk også til Malin, som har dratt oss gjennom viktige funn fra statsansattundersøkelsen.

Vi i DFØ håper dette har vært en nyttig time, at du har lært litt. At du kanskje har blitt litt inspirert, og at du tar med deg konkrete råd tilbake til virksomheten din, det håper vi på.

Vi sees på neste webinar.

Ha en riktig god dag.