

RESULTATRAPPORT FOR STATSANSATTEUNDERSØKELSEN 2024

Innhold

1.	Om undersøkelsen.....	lysbilde 3
2.	Leseveiledning.....	lysbilde 4
3.	Utvalg og metode.....	lysbilde 5 - 6
4.	Sammendrag av resultatene.....	lysbilde 7 - 8
5.	Demografisk profil på respondentene.....	lysbilde 9 - 13
6.	Overordnet blikk på temaene fra 2018 til 2024.....	lysbilde 14 - 16
7.	Resultater og kommentarer per indeks.....	lysbilde 17 - 35
8.	Øvrige resultater.....	lysbilde 36 – 44
9.	Referanser.....	lysbilde 45

1. Om statsansatteundersøkelsen

Statsansatteundersøkelsen er en undersøkelse som kartlegger hvordan statsansatte opplever å jobbe i staten. Undersøkelsen gjennomføres av Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) på oppdrag fra Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet. Undersøkelsen har vært gjennomført hvert tredje år siden 2007, og gjennomføringen i 2024 er den syvende gjennomføringen siden oppstarten.

Formålet med undersøkelsen er å utvikle personalpolitikk og ledelse i staten gjennom analyser, forskning og utvikling av ulike kompetansetilbud fra DFØ. Data fra alle statsansatteundersøkelsene er tilgjengeliggjort i Surveybanken til Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, slik at de kan brukes til forskning og utvikling av andre, i tillegg til DFØ.

Datainnsamlingen har vært et samarbeid mellom DFØ, Statistisk sentralbyrå (SSB) og Opinion. DFØ har vært prosjektleder, og er dermed ansvarlig for spørreskjema, analyser og formidling av resultatene. SSB har vært ansvarlig for trekk av utvalg og utsendelse av undersøkelsen. Opinion har vært ansvarlig for teknisk oppsett av spørreskjema, innsamling av data, og å ta i mot svar på undersøkelsen.

Totalt ble undersøkelsen sendt til 8 163 statsansatte, og 4 452 statsansatte svarte på undersøkelsen. Dette gir en svarprosent på 54,5 prosent (svarprosenten i 2021 var 59). Undersøkelsen kartlegger mange tema som påvirker hvordan statsansatte har det på jobb. De fleste temaene er en videreføring av temaene som ble kartlagt i undersøkelsen fra 2021, men årets undersøkelse er supplert med spørsmål om digital kompetanse og generativ kunstig intelligens.

2. Leseveiledning

Resultatene fra statsansatteundersøkelsen blir i hovedsak presentert med utgangspunkt i det som kalles indekser som for eksempel «kompetanse». Kompetanseindeksen er satt sammen av et sett med utvalgte spørsmål som alle kartlegger kompetanse på ulike måter. Mange av spørsmålene i statsansatteundersøkelsen har vært med siden 2018-undersøkelsen, og i lysbilde nr. 15 har vi bygd opp alle indeksene som er mulig å sammenligne over tid med resultater fra 2018, 2021 og 2024. Alle resultatene er avrundet opp til hele tall, og det gjør at enkelte av diagrammene fremstilles med likt resultat, men lengden på diagrammene fremstår med ulik lengde. Dette avviket skyldes at det er forskjell i resultatene på desimalnivå.

I 2024-undersøkelsen er det også tatt inn en del nye spørsmål som berører de ulike indeksene, og i lysbilde nr.16 viser vi resultater for 2024-indeksene som inneholder både de originale spørsmålene og de nye spørsmålene i årets undersøkelse. På grunn av dette kan indekser med samme temanavn fremstå med ulike indeksskårer på lysbilde nr. 15 og 16. Vi har merket indekser med årstallet 2024 på lysbilde nr. 16 for å tydeliggjøre dette. At indeksen Engasjement fremstår med to ulike skårer på lysbilde nr.15 og nr.16 er et eksempel på dette.

Indeksene går fra 0 til 100 og oppgis som indeksskår i form av vektet gjennomsnitt. Høye verdier på indeksene er alltid et uttrykk for noe positivt – altså en verdi som nærmer seg 100 på indeksen «autonomi» er med det et uttrykk for en høyere opplevd autonomi enn en som nærmer seg 0.

3. Utvalg og metode

Populasjonen er samtlige som faller inn under følgende definisjon:

«Enhver ansatt med et aktivt hovedarbeidsforhold hos en virksomhet som rapporterer til statsregnskapet. Ansatte i det statlige skoleverket, Helsevesenet, Forsvaret, PST, NSM, Innovasjon Norge og dommere på lederkontrakter ekskluderes.»

Utvalget består av et representativt utvalg medarbeidere og ledere i staten. I tillegg er samtlige toppledere i staten inkludert i utvalget. Svarprosenten på 54,5 i 2024 er en nedgang fra 59,2 i 2021.

I årets undersøkelse er det gjort målrettede tiltak for å øke andelen under 30 år blant respondentene. Denne gruppen er som regel utfordrende å rekruttere til deltakelse i spørreundersøkelser. Tiltakene har ført til en økning i deltakelse fra den yngste aldersgruppen. I 2024 er andelen under 30 år blant respondentene 2 prosentpoeng høyere enn den var i 2021.

Hovedmålet med utvalget er å sørge for representativitet mellom departementsområder i staten. Frafallsanalysen levert av Opinion viser små avvik mellom brutto- og nettoutvalg. Resultatene er dermed i stor grad representative for populasjonen.

For ytterligere å øke representativiteten vektet resultatene med hensyn til departementsområde og stilling (leder/ ikke leder). Vekting er i denne rapporten kun benyttet ved utregning av indeksskårer, ikke svarfordelinger per enkeltspørsmål.



3.1 Utvalg og metode

Resultat på indekser er i 2024 regnet ut med en ny metode sammenlignet med den som er brukt ved formidling av de to foregående undersøkelsene. Resultatene for alle årene i lysbilde 15 er regnet ut med ny metode, og DFØ mener ny metode lar oss presentere mer presise tall for perioden 2018–2024. Tallene som rapporteres i lysbilde 15 inneholder derfor små avvik fra tidligere rapporterte resultater tidligere år.

Flervalgsspørsmål er oppgitt i antall avkryssninger fremfor prosent slik det har vært gjort tidligere. Mange av flervalgsspørsmålene er det mulig å velge flere alternativer på, og en prosentvis fremstilling ville derfor ha summert seg til mer enn 100 prosent. Rangeringen av de ulike kategoriene i flervalgsspørsmålene er sammenlignbare med tidligere år.

4. Sammendrag av resultatene

- Hovedinntrykket fra årets undersøkelse er at statsansatte er godt fornøyde med egen arbeidsplass.
- Jevnt over ser resultatene ut til å samsvare med undersøkelsene gjennomført i 2018 og 2021. Årets undersøkelse tegner et bilde av statsansatte som engasjerte medarbeidere som får brukt kompetansen sin.
- Jobbengasjementet hos respondentene er høyere enn i både 2021 og 2018. De gir uttrykk for lavere arbeidsbelastning i årets undersøkelse sammenlignet med i 2021, selv om den ikke er lavere enn i 2018. Videre opplever statsansatte høyere grad av autonomi sammenlignet med tall fra 2021 og 2018. Samtidig har rolleklarhet og ledelse, både oppgaveorientert og relasjonsorientert, hatt en viss nedgang. Inkludering og kollegastøtte er andre områder som viser noe nedgang.
- Det er særlig verdt å legge merke til nedgangen i indeksen digitalisering fra et ledelsesperspektiv som omhandler lederes vurdering av hvor rustet egen virksomhet er for digitalisering, med indeksskår 49. Også ansattes tilgang til digitale verktøy og kompetanse har hatt en nedgang sammenlignet med de foregående undersøkelsene.
- Nytt i 2024 er kartlegging av ansattes opplevde digitale kompetanse, og en stor andel statsansatte opplever å ha god grunnleggende digital kompetanse.

4. Sammendrag av resultatene fortsetter

Statsansatteundersøkelsen inneholder en rekke flervalgsspørsmål som ikke inkluderes i indeksene. Disse oppsummeres her:

Ledere svarer på hvilke oppgaver de bruker mest tid på nå, hvilke oppgaver de tror vil bli viktig fremover og hvilke tiltak som er viktig for å sørge for rett kompetanse i virksomheten.

- Oppgavene flest ledere sier de bruker mest tid på nå, er oppfølging av medarbeidere og oppgaver knyttet til faglig arbeid og leveranser. Det å lede i endring og omstilling er oppgaven flest ledere trekker frem som viktig de kommende tre årene.
- De viktigste tiltakene for å sikre nødvendig kompetanse i virksomheten på både kort (0-2 år) og lang (3-5 år) sikt mener ledere er det å beholde kompetanse og det å legge til rette for kontinuerlig læring i jobben.

Om egen kontorløsning svarer de ansatte i staten:

- Eget kontor er den vanligste formen for kontorløsning, etterfulgt av åpent landskap med fast plass. Litt flere enn 7 av 10 sier løsningene er hensiktsmessige med tanke på oppgavene de har.
- 85 prosent av respondentene sier de har mulighet til å sitte på hjemmekontor. Færre enn 1 av 10 jobber fra hjemmekontor mer enn to dager i uka.

Undersøkelsen måler forekomsten av mobbing, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet:

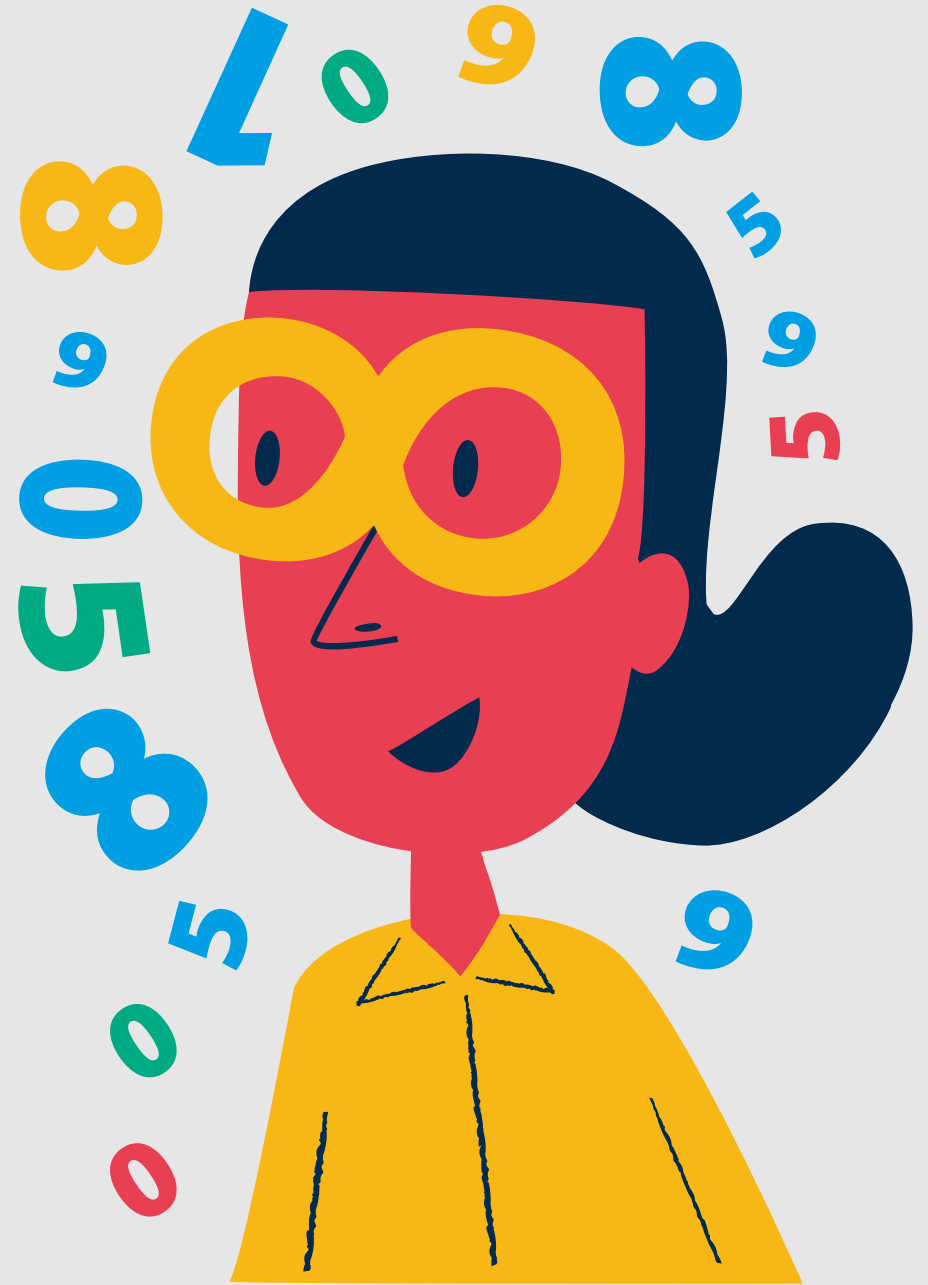
- 5,9 prosent har blitt utsatt for mobbing og trakassering. De fleste oppgir at de har blitt utsatt for mobbing og trakassering fra kolleger eller en overordnet. Andelen har gått ned sammenholdt med 2021 da resultatet viste at 6,9 prosent hadde blitt utsatt for mobbing og trakassering¹⁰.
- 1,6 prosent har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet én eller noen få ganger i løpet av det siste året. De fleste oppgir at de har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra kolleger, brukere, kunder eller publikum. Andelen har gått opp fra 1 prosent i 2021-undersøkelsen¹⁰.

For at virksomheten de jobber i skal være en attraktiv arbeidsplass :

- Konkurransedyktig kompensasjon (lønn) og goder er det flest statsansatte trekker frem som viktig for at deres virksomhet skal være en attraktiv arbeidsplass. Fagmiljø og faglig utvikling gjennom arbeidsoppgaver trekkes også frem som viktig i den sammenheng.

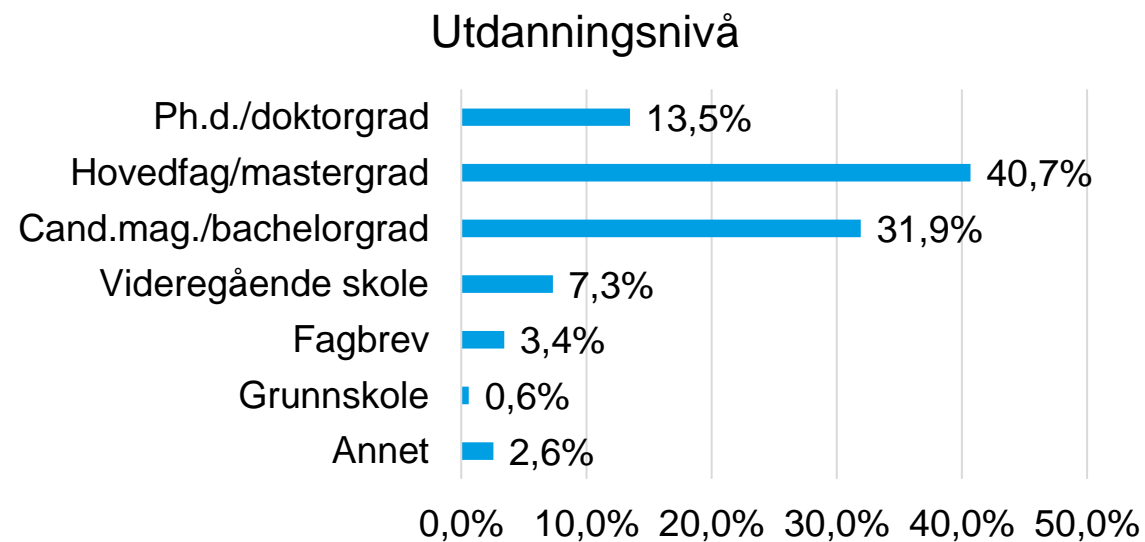
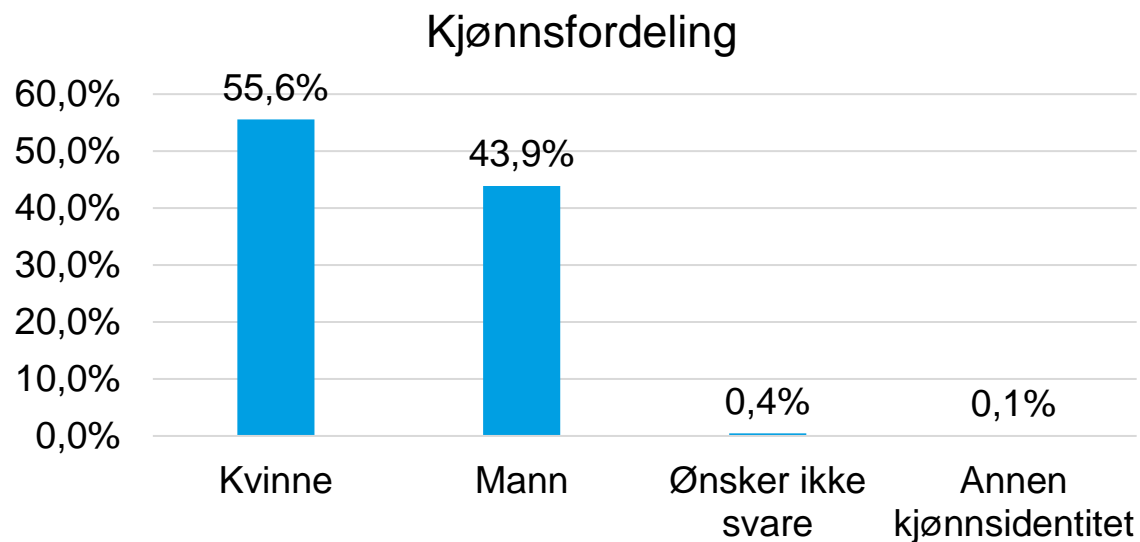
(se lysbilde 36 – 44 for deskriptiv fremstilling av resultatene omtalt her)

5. DEMOGRAFISK PROFIL PÅ RESPONDENTENE



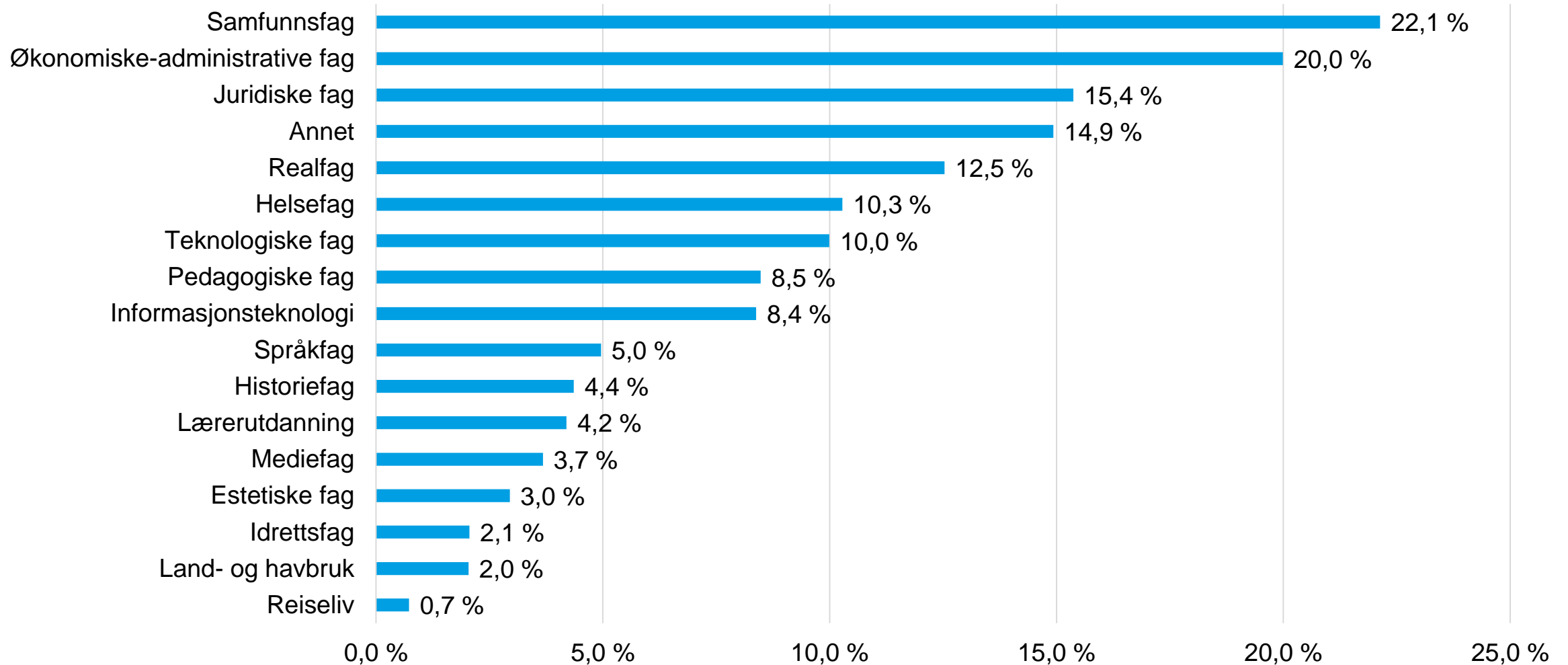
Alder, kjønn og utdanningsnivå for respondentene

		Alder					
		Under 30 år	30–39 år	40–49 år	50–59 år	60 år +	Totalt
Ansiennitet	Under 1 år	2 %	2 %	2 %	1 %	0 %	7 %
	1–3 år	4 %	7 %	5 %	3 %	1 %	20 %
	4–9 år	1 %	8 %	7 %	6 %	2 %	25 %
	10–19 år	0 %	3 %	9 %	9 %	5 %	26 %
	20 år eller mer	0 %	0 %	2 %	11 %	9 %	22 %
<i>Totalt</i>		8 %	20 %	24 %	31 %	18 %	



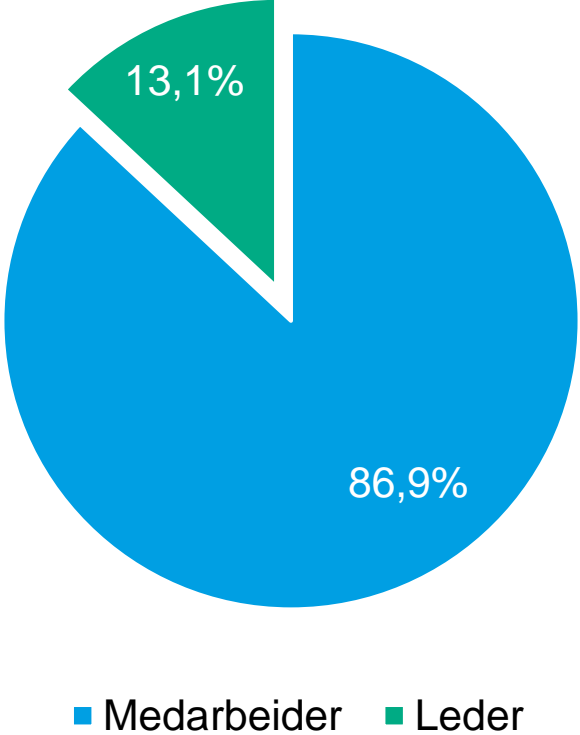
Utdanningsbakgrunn for respondentene

Utdanningsbakgrunn for de med høyere utdanning

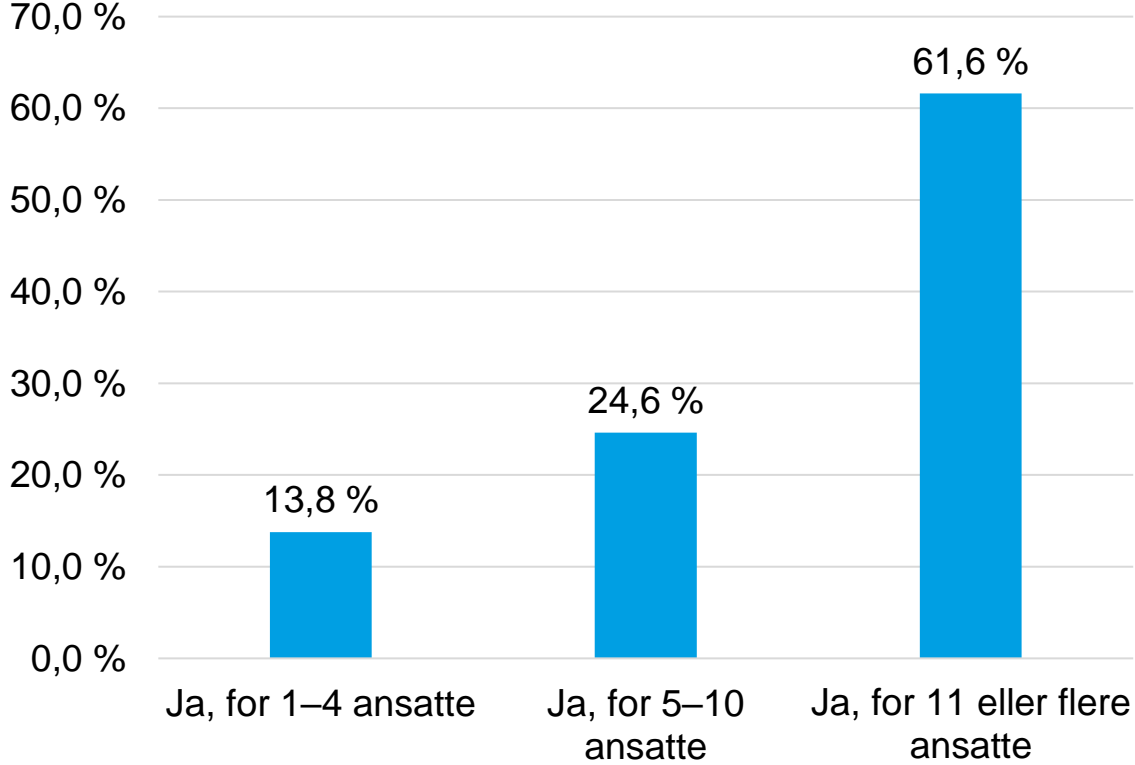


Fordeling ledere - medarbeidere og lederspenn for respondentene

Andel av ledere og medarbeidere

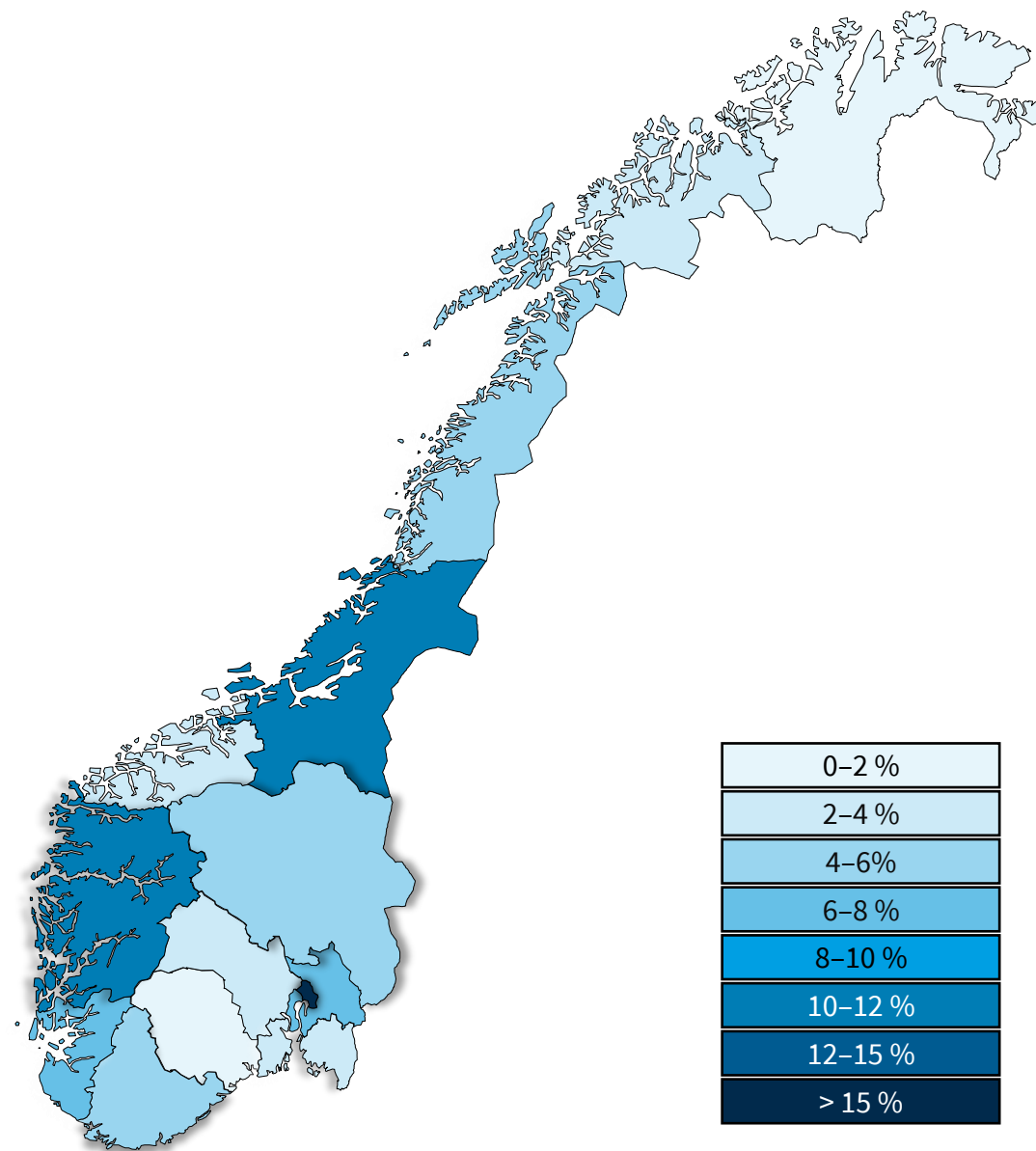


Lederspenn for ledere i utvalget



Geografisk spredning av respondentene

Fylke	Andel i utvalget
Finnmark	1,4 %
Troms	3,7 %
Nordland	4,6 %
Trøndelag	10,8 %
Innlandet	4,6 %
Møre og Romsdal	2,6 %
Vestland	10,7 %
Rogaland	6 %
Agder	4,1 %
Telemark	1,6 %
Buskerud	2,4 %
Vestfold	3,1 %
Oslo	34,6 %
Akershus	6,2 %
Østfold	3,5 %
Kontinentalsokkel/Svalbard/utland	0,8 %

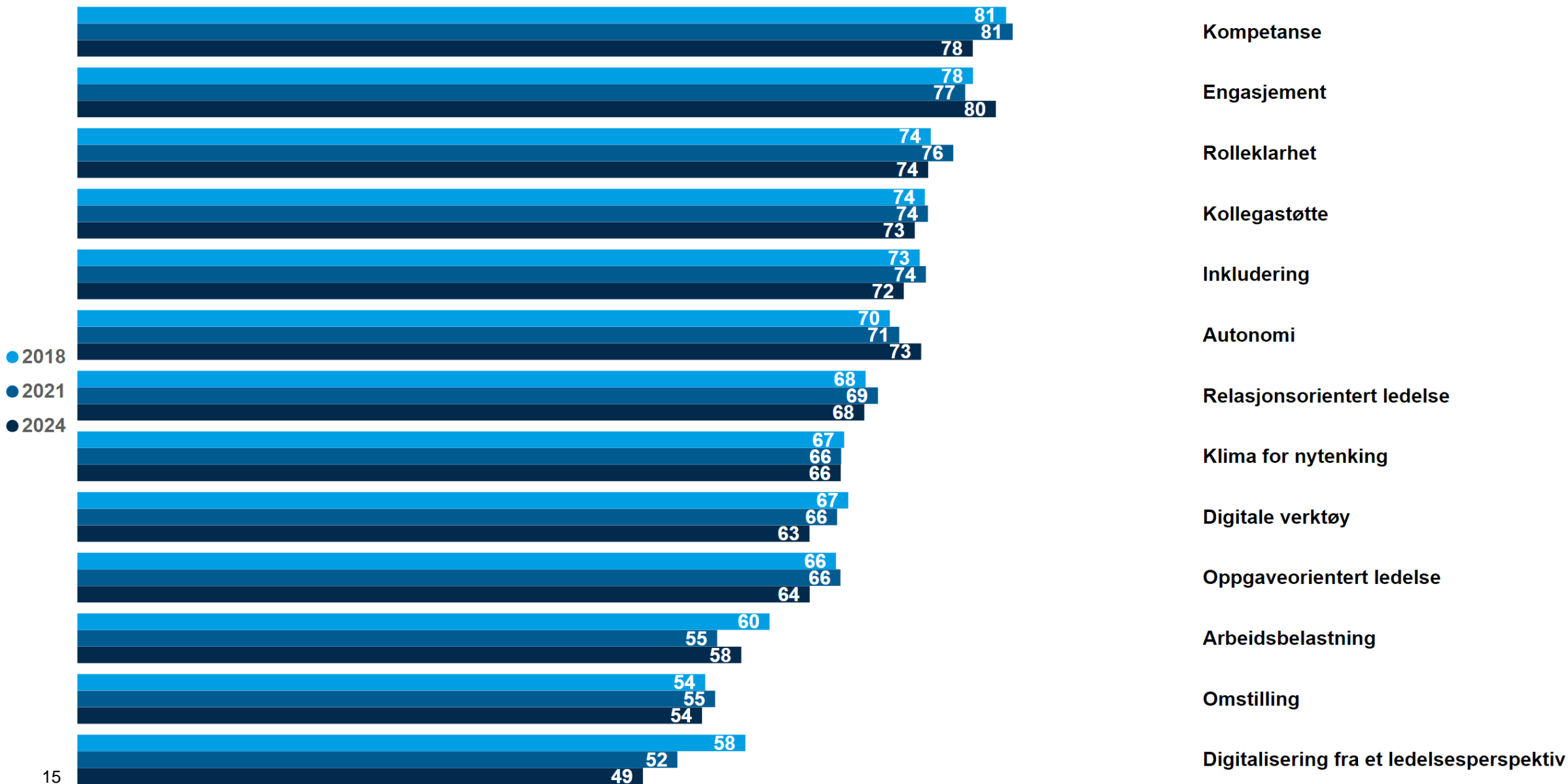


6. OVERORDNET BLIKK PÅ INDEKSENE FRA 2018 TIL 2024

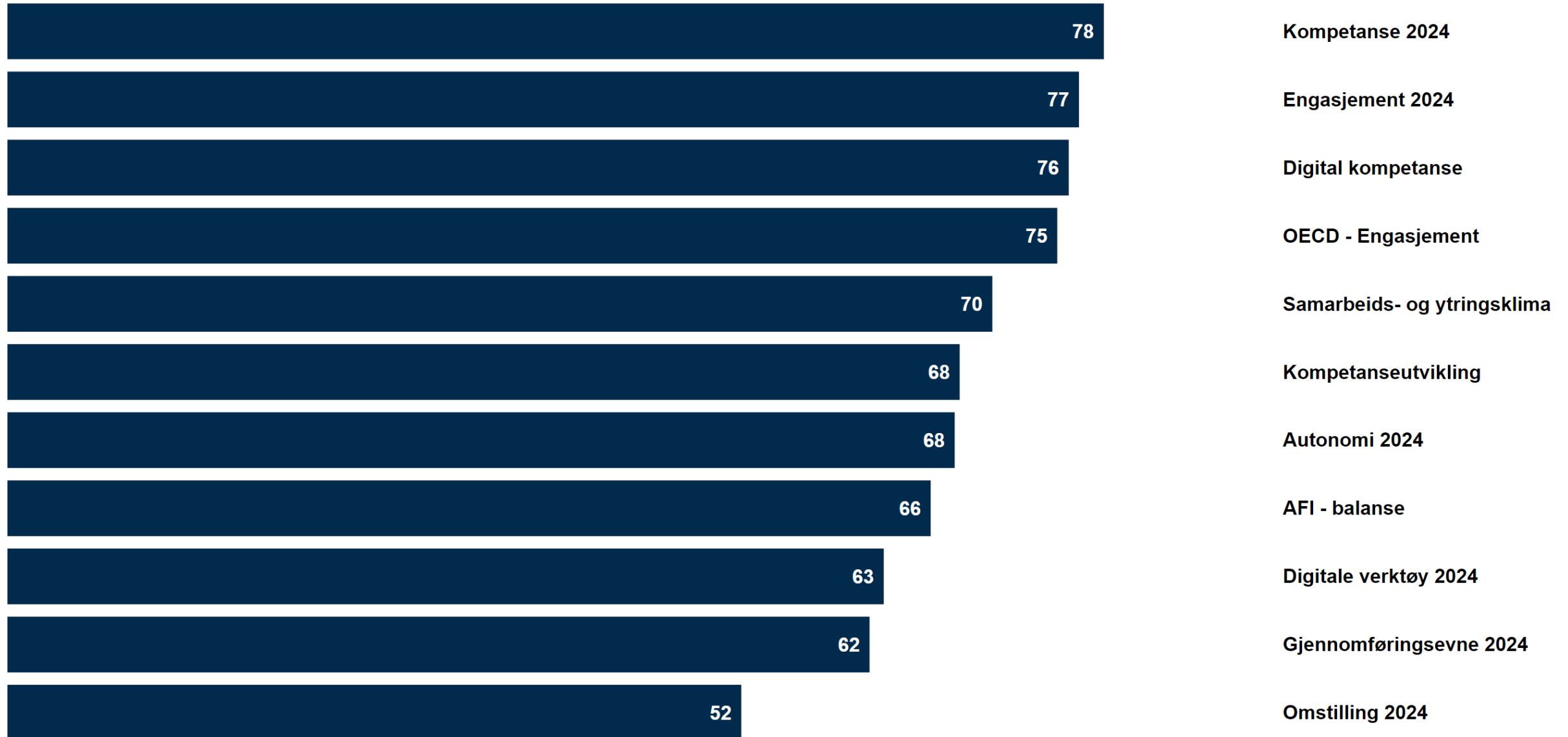
Alle resultatene er avrundet opp til hele tall, og det gjør at enkelte av diagrammene fremstilles med likt resultat, men lengden på diagrammene fremstår med ulik lengde. Dette avviket skyldes at det er forskjell i resultatene på desimalnivå.



Sammenlignbare indekser (2018-2024)



Indekser 2024 (ikke sammenlignbare med tidligere gjennomføringer)



7. RESULTATER OG KOMMENTARER PER INDEKS

Enkelte av indeksene som inngår i tidsseriene i lysbilde 15 er i 2024 slått sammen og supplert med nye spørsmål. Resultatene og kommentarene per indeks i de neste lysbildene tar for seg indeksene for 2024.



Jobbengasjement: Indeksskår 77

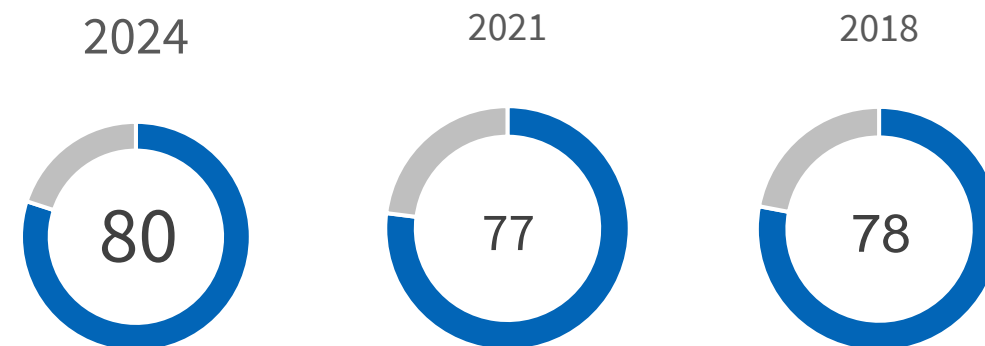
Jobbengasjement kartlegger statsansattes positive identifisering med jobben, eksempelvis i form av entusiasme og dedikasjon i arbeidet. Engasjement henger tett sammen med ansattes opplevelse av autonomi på arbeidsplassen, kollegastøtte, samarbeidsklime, ansvarsfølelse, utviklingsmuligheter og opplevelse av ledere. Samtidig som et høyt nivå av jobbengasjement bidrar til mestringsfølelse på det individuelle nivå, kan det også være med å skape en ambisiøs, proaktiv og fleksibel adferd i organisasjonen som helhet.

Jobbengasjement har indeksskår på 77. Indeksen er i årets undersøkelse utvidet som følge av samarbeid med OECD, og kan derfor ikke i sin helhet sammenlignes med tidligere gjennomføringer. Imidlertid, kan en redusert, sammenlignbar indeks lages også med årets resultater. Denne sammenlignbare indeksen viser et økt jobbengasjement i staten, fra 77 i 2021 til 80 ved årets undersøkelse.

9 av 10 statsansatte sier seg enig eller helt enig i at de er svært engasjerte i jobben sin. På påstanden om arbeidsoppgavene gir respondentene en følelse av mestring, sier 81 prosent seg enten helt enig eller enig. Dette er en økning på 7 prosentpoeng sammenholdt med resultatene fra 2021. Det er også en økning i andelen som sier de opplever arbeids glede i jobben sammenholdt med forrige gjennomføring av statsansatteundersøkelsen. I 2024 sier 85 prosent seg helt enig eller enig i dette. I 2021 svarte 82 prosent det samme.

Følelsen av å arbeide for et felles gode er spesielt viktig for statsansattes jobbengasjement. Påstanden «Det er viktig for meg at arbeidet mitt bidrar til et felles gode» er den største andel sier seg enig i under temaet engasjement. 93 prosent av undersøkelsens deltakere sier seg helt enig eller enig i denne påstanden. 4 av 5 sier seg helt enig eller enig i påstanden «Jeg er stolt av å være ansatt i min virksomhet». Videre svarer om lag 3 av 5 helt enig eller enig på om de ville anbefalt sin virksomhet som et godt sted å jobbe.

Jobbengasjement over tid

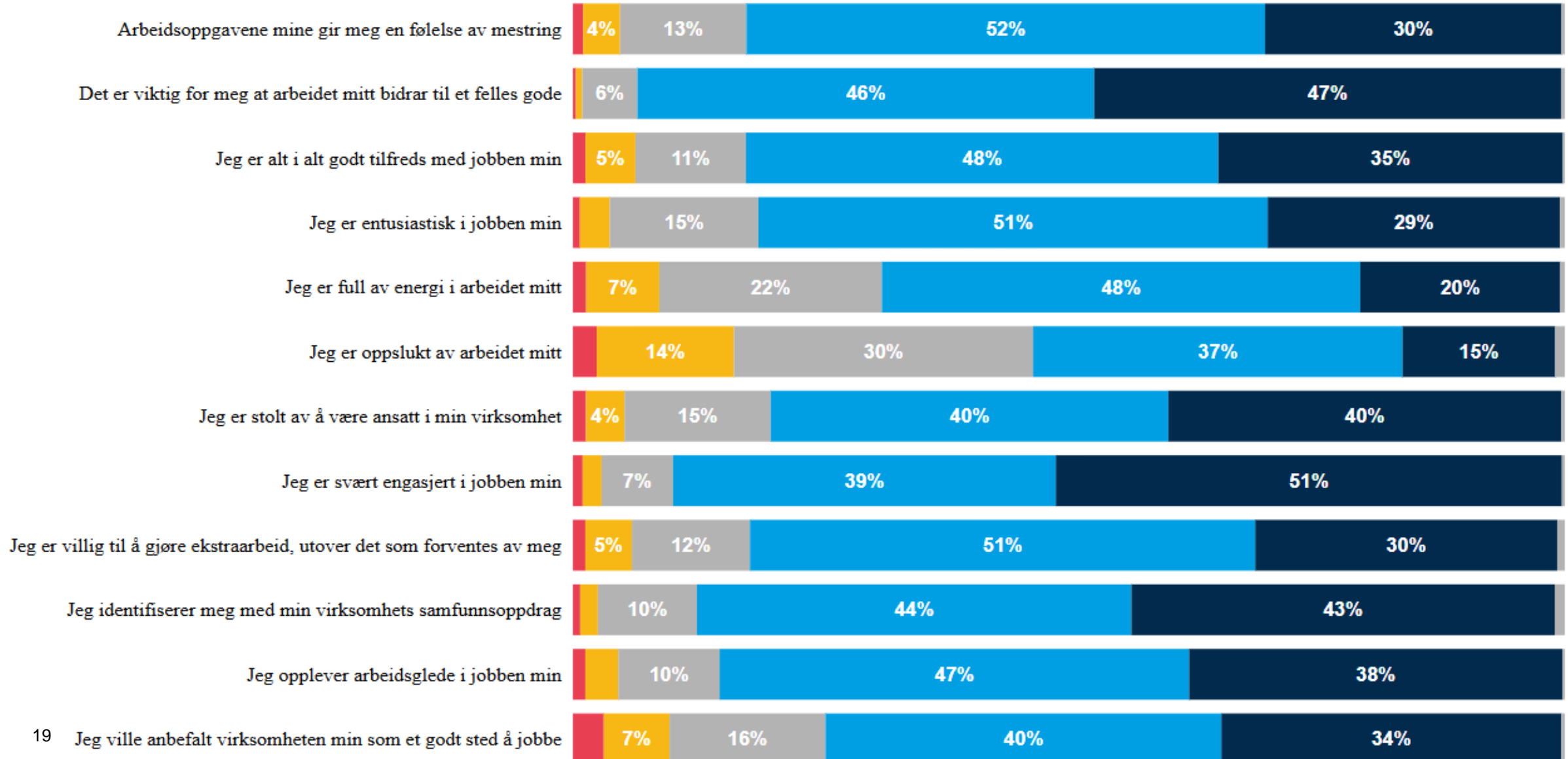


Tallene er indeksgjennomsnitt

(Se neste side for svarfordelingene det vises til i teksten over)

Jobbengasjement

● Helt uenig ● Uenig ● Verken/eller ● Enig ● Helt enig ● Vet ikke / ikke relevant

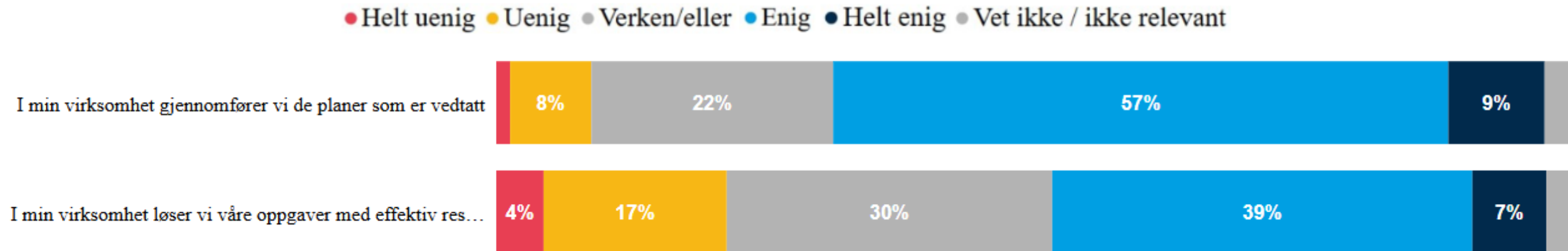


Gjennomføringsevne: Indeksskår 62

Gjennomføringsevne er vurdert gjennom spørsmål om hvor god virksomheten er på å stake ut felles kurs og å legge til rette for at man holder seg til den på en hensiktsmessig måte. God gjennomføringsevne henger også ofte sammen med tydelige roller. Indikatoren gjennomføringsevne er ikke bare viktig å måle for å vurdere om statlige arbeidsplasser når resultater og fyller sitt samfunnsoppdrag i de ansattes øyne, men også fordi gjennomføringsevne bidrar til statsansattes følelse av mestring og fellesskap.

Indikatoren gjennomføringsevne er redusert med ett spørsmål fra undersøkelsen i 2021. Sammenligning over tid er derfor ikke mulig på indikatornivå. Indeksskåren på gjennomføringsevne er i 2024 62.

Figuren under viser at vurderingene av indikatorens to bestanddeler er nokså ulike. Mens 66 prosent sier seg helt enig eller enig i at virksomheten gjennomfører planene de har vedtatt, svarer 45 prosent det samme på påstanden «I min virksomhet løser vi våre oppgaver med effektiv ressursbruk». Denne svarfordelingen er så godt som identisk med svarfordelingen i 2021, på begge spørsmål.

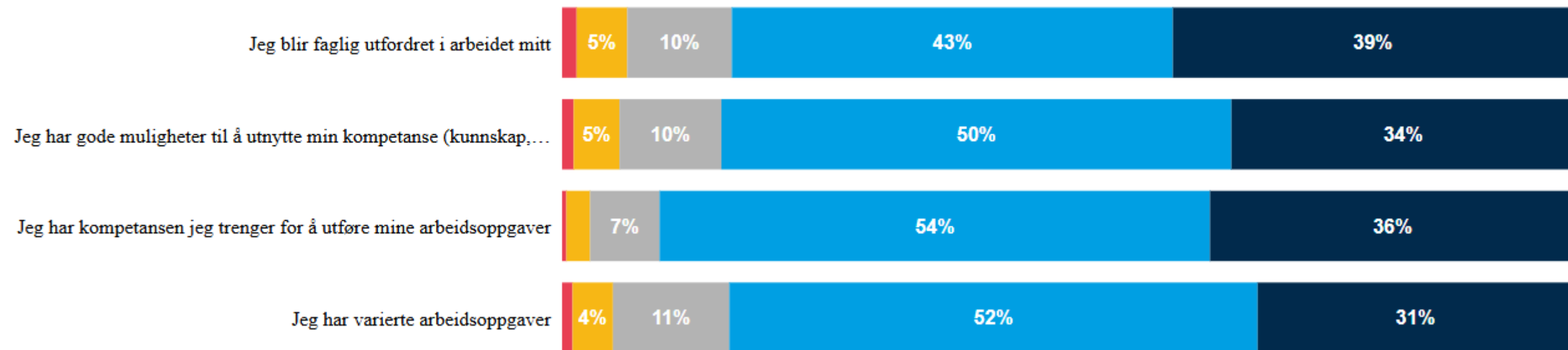


Kompetanse: Indeksskår 78

Kompetanse defineres ofte som kunnskapen, ferdighetene og holdningene en ansatt har som er nødvendig for å utføre en bestemt jobb. At ansatte får brukt sin kompetanse og oppleve at de mestrer oppgaver og arbeidshverdagen er i tidligere statsansatteundersøkelser funnet at kan forklare et høyt jobbengasjement hos statsansatte¹⁰. God og riktig kompetanse hos ansatte er også avgjørende for at staten kan levere gode tjenester til befolkningen. I statsansatteundersøkelsen kartlegger vi kompetanse gjennom fire påstander knyttet til om ansatte blir faglig utfordret, får utnyttet kompetansen sin, om de har den kompetansen de trenger og om de har varierte arbeidsoppgaver.

I diagrammet under ser vi at 90 prosent svarer at de har den kompetansen de trenger for å utføre arbeidsoppgavene sine. I tillegg er 84 prosent enig eller helt enig i at de har gode muligheter for å utnytte sin kompetanse i jobben. 82 prosent svarer også at de er enig eller helt enig i at de blir faglig utfordret, mens 83 prosent svarer at de er helt enig eller enig i at de har varierte arbeidsoppgaver.

● Helt uenig ● Uenig ● Verken/eller ● Enig ● Helt enig ● Vet ikke / ikke relevant

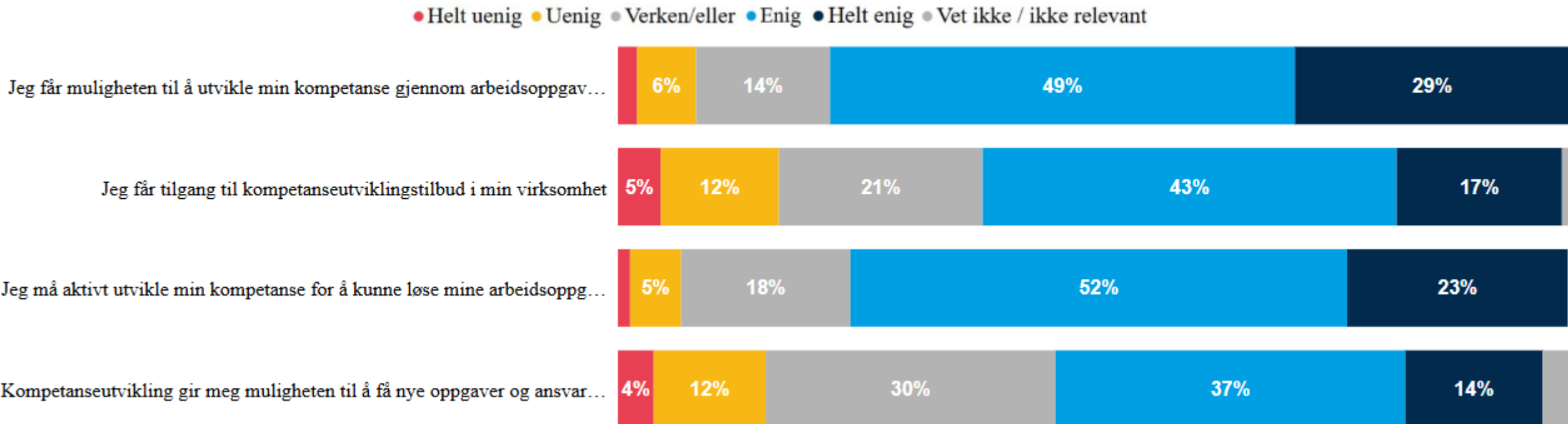


Kompetanseutvikling: Indeksskår 68



God og riktig kompetanse hos ansatte er avgjørende både for at ansatte skal oppleve jobbengasjement og for at staten kan levere gode tjenester til befolkningen. Ansatte og statlige virksomheter må også utvikle sin kompetanse i tråd med samfunnsendringene. I tidligere statsansatteundersøkelser har det primært blitt kartlagt hvordan statsansatte får brukt sin kompetanse, men nytt i undersøkelsen i 2024 er at det er tatt inn spørsmål knyttet til om statsansatte får utviklet kompetansen sin. De nye spørsmålene kartlegger både om ansatte har muligheten til å utvikle kompetansen sin igjennom arbeidsoppgavene og om de har tilgang til kompetanseutviklingstilbud i sin virksomhet. I tillegg er det tatt inn spørsmål om jobben de utfører krever at de utvikler kompetansen sin og om kompetanseutvikling gir muligheten til å få nye oppgaver og ansvarsområder.

I diagrammet under ser vi at det er 78 prosent som sier seg helt enig eller enig i at de får utviklet kompetansen sin igjennom arbeidsoppgavene, mens 60 prosent sier de er enig eller helt enig i at de har tilgang til kompetanseutviklingstilbud i virksomheten. Samtidig svarer 75 prosent at de er enig eller helt enig i at de må utvikle kompetansen sin for å kunne løse arbeidsoppgavene. En noe mindre andel på 51 prosent sier seg enig eller helt enig i at kompetanseutvikling gir de muligheten til å få nye oppgaver og ansvarsområder.

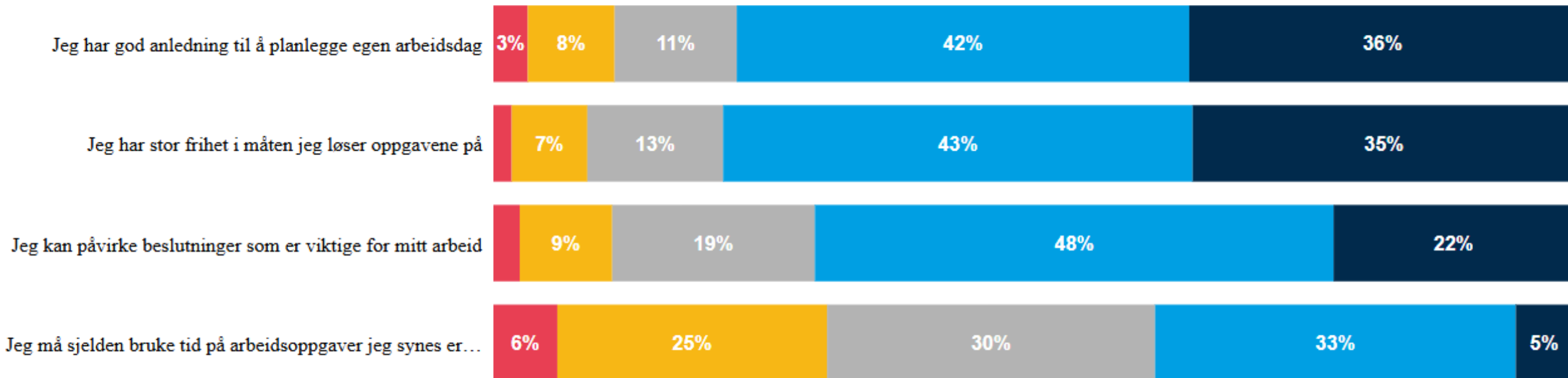


Autonomi: Indeksskår 68

Autonomi handler om handlingsrommet ansatte får på arbeidsplassen til å ta egne beslutninger og handle selvstendig innenfor rammene av sitt arbeid⁷. Undersøkelsen viser at statsansatte har en betydelig grad av autonomi i sitt arbeid, hvor 78 prosent svarer at de er enig eller helt enig i at de har anledning til å planlegge sin egen arbeidsdag. Den samme svarprosenten gjelder for friheten i måten de løser oppgavene på. Videre svarer 70 prosent av respondentene at de er helt enig eller enig i at de kan påvirke beslutninger som er viktige for deres arbeid.

Når vi ser på svarene knyttet til påstanden «jeg må sjelden bruke tid på arbeidsoppgaver jeg synes er unødvendige», ser vi en variasjon hvor 38 prosent oppgir at de er enige eller helt enige, mens 31 prosent oppgir at de er helt uenige eller uenige. 30 prosent er verken enig eller uenig. Dette var et nytt spørsmål i 2024. Den store variasjonen i svarene på dette spørsmålet, gjør at resultatet på indeksen i 2024 er lavere enn i 2021 og 2018. Men om vi tar det nye spørsmålet ut av indeksen i 2024 og sammenligner resultatet med resultatene i 2021 og 2018 ser vi at autonomi har en indeksskår på 73 i 2024 mot henholdsvis 71 og 70 i 2021 og 2018.

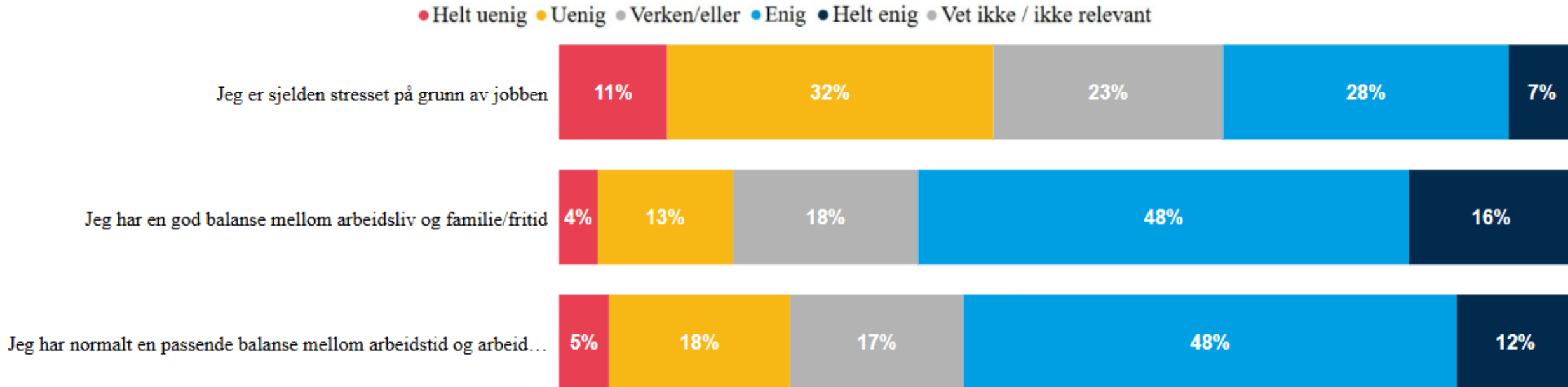
● Helt uenig ● Uenig ● Verken/eller ● Enig ● Helt enig ● Vet ikke / ikke relevant



Arbeidsbelastning: Indeksskår 58

Arbeidsbelastning er en sentral faktor i arbeidshverdagen til ansatte som kan påvirke helse, trivsel og engasjement. Arbeidsbelastning kan både være kvantitativ i form av å ha enten for mye å gjøre eller for lite å gjøre, men arbeidsbelastning kan også være kvalitativ i form av at man har for enkle eller for vanskelige oppgaver. En for stor ubalanse i arbeidsbelastning, enten den er kvalitativ eller kvantitativ, kan gi uheldige konsekvenser for ansatte på jobb. Samtidig vil en moderat ubalanse også kunne ha positive konsekvenser i form av at det kan skape mestringfølelse, læring og utvikling for den enkelte. Hvordan den enkelte opplever arbeidsbelastning vil være individuelt fra person til person. Det vil også kunne variere basert på hvilke type oppgaver man jobber med og variasjoner i arbeidsbelastning gjennom året.

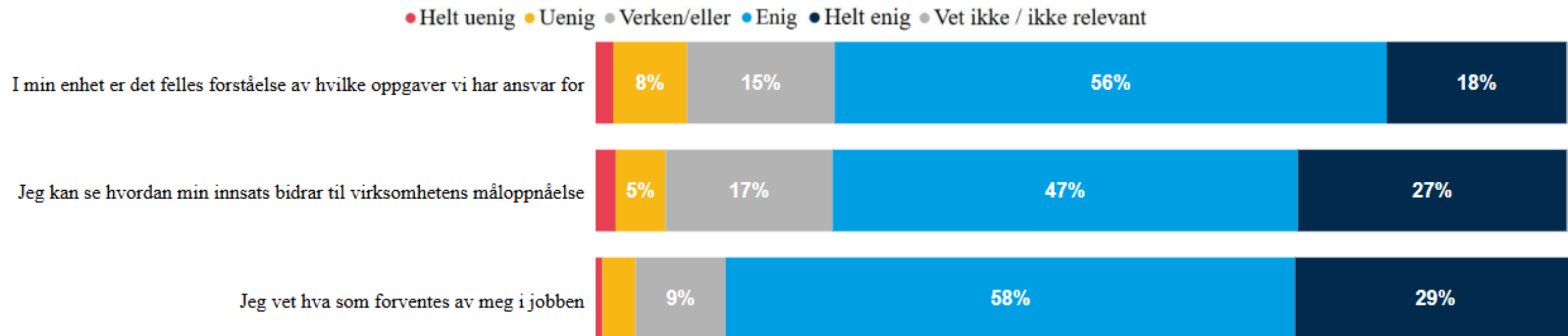
I statsansatteundersøkelsen kartlegges arbeidsbelastning gjennom tre påstander hvor ansatte tar stilling til om de blir stresset pga. av jobben, om de har en god balanse mellom arbeidsliv og familie/fritid, og om de har en balanse mellom arbeidstid og arbeidsmengden. Som det fremkommer av resultatene sier over 60 prosent seg enig eller helt enig i at de har en god balanse mellom arbeidsliv og familie/ fritid og at de har en passende balanse mellom arbeidstid og arbeidsmengde. Til sammenligning er det kun 35 prosent som svarer at de er enig eller helt enig i at de sjelden er stresset på grunn av jobben.



Rolleklarhet: Indeksskår 74

Rolleklarhet handler om tydeligheten i ansvarsfordeling og forventninger, og kan skapes på ulike nivåer. Dette er ikke bare viktig mellom leder og medarbeider, men også mellom enheten en ansatt jobber i opp mot andre enheter i samme virksomhet, og mellom virksomheten og eksterne aktører. At ansattes rolle og ansvar oppleves tydelig på alle disse nivåene inngår hører inn i indeksen rolleklarhet. En høy skår på rolleklarhet bidrar ikke bare til bedre gjennomføringsevne, men også til økt tillit hos den enkelte.

Indeksskåren for rolleklarhet ligger på samme nivå i 2024 som i 2018 (74), men er gått noe ned fra 2021 da den lå på 76. Svarfordelingen på påstanden om enhetens felles forståelse av hvilke oppgaver de har ansvar for er så godt som lik det den var i undersøkelsen fra 2021. Derimot kan det virke som om det siden 2021 er blitt noe mer utydelig for statsansatte hvordan deres innsats bidrar til virksomhetens måloppnåelse. Andelen som ikke sier seg helt enig eller enig har økt fra 20 prosent i 2021, til 24 i 2024. Når det gjelder påstanden «Jeg vet hva som forventes av meg i jobben» har andelen som sier seg helt enig sunket fra 37 prosent i 2021 til 29 prosent i 2024, samtidig som andelen som sier seg enig har økt fra 52 til 58.



Under overskriften rolleklarhet inkluderer vi også spørsmålet «Hvordan er fordelingen av oppgaver du løser sammen med andre og alene?». Som svarfordelingen underviser jobber statsansatte noe mer alene enn sammen med andre. Det viser også gjennomsnittet på spørsmålet, som ligger på 3,19.

● 1 I stor grad sammen med andre ● 2 ● 3 ● 4 ● 5 I stor grad alene ● Vet ikke / ikke relevant

Hvordan er fordelingen av oppgaver du løser sammen med andre og alene?

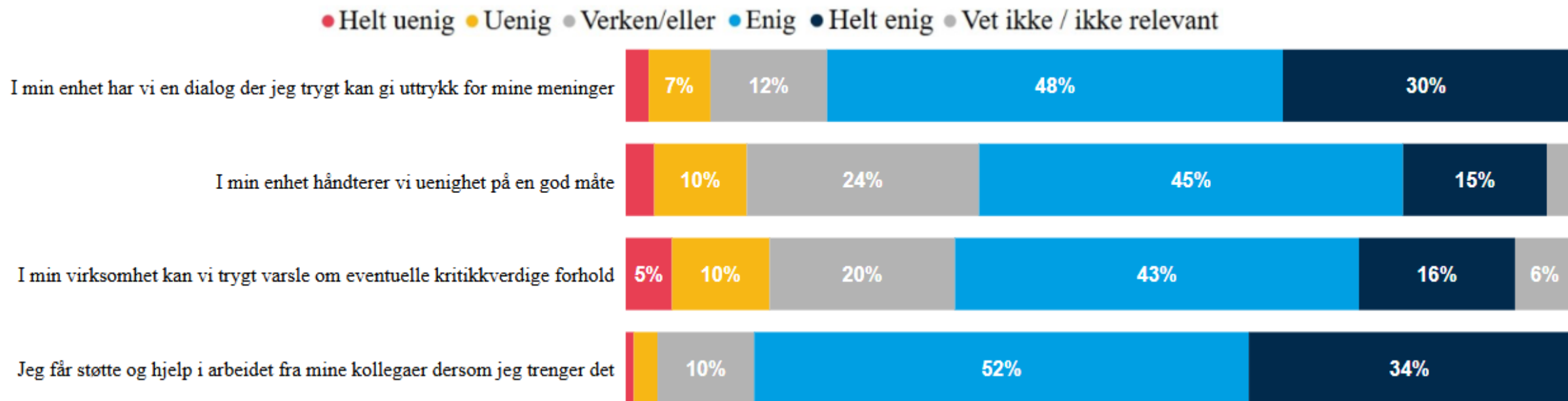


Samarbeids- og ytringsklima: Indeksskår 70

Samarbeids- og ytringsklima er viktige faktorer på en arbeidsplass. Disse faktorene handler om hvordan ansatte jobber sammen for å oppnå felles mål⁹, samtidig som det legges til rette for et miljø der meninger, forslag og kritikk kan uttrykkes fritt uten negative konsekvenser⁸. Et godt samarbeid på en arbeidsplass kan styrke effektiviteten og kvaliteten på arbeidet. Mens et godt ytringsklima kan være med på å skape rom for dialog, bidra til forbedring og utvikling på arbeidsplassen.

Undersøkelsen fokuserer på hvordan ansatte opplever samarbeid på arbeidsplassen og hvordan de oppfatter mulighetene for å uttrykke sine meninger. Det legges også vekt på håndteringen av uenigheter og ansattes trygghetsgrad i varsling av kritikkverdige forhold. Kollegastøtte er også en del av målingen, og handler om ansattes opplevelse av støtte fra sine kollegaer når de har behov for det.

Når vi ser nærmere på svarene om hvorvidt ansatte føler det er trygt å gi uttrykk for sine meninger, svarer 78 prosent at de er enig eller helt enig i påstanden. Resultatene viser også at 60 prosent av respondentene er enig eller helt enig i at uenigheter håndteres på en god måte. 59 prosent er enig eller helt enig i at man trygt kan varsle om kritikkverdige forhold i sin virksomhet. Opplevelsen av kollegastøtte er høy. 86 prosent er enig eller helt enig i at de får den støtten og hjelpen de trenger av sine kollegaer.



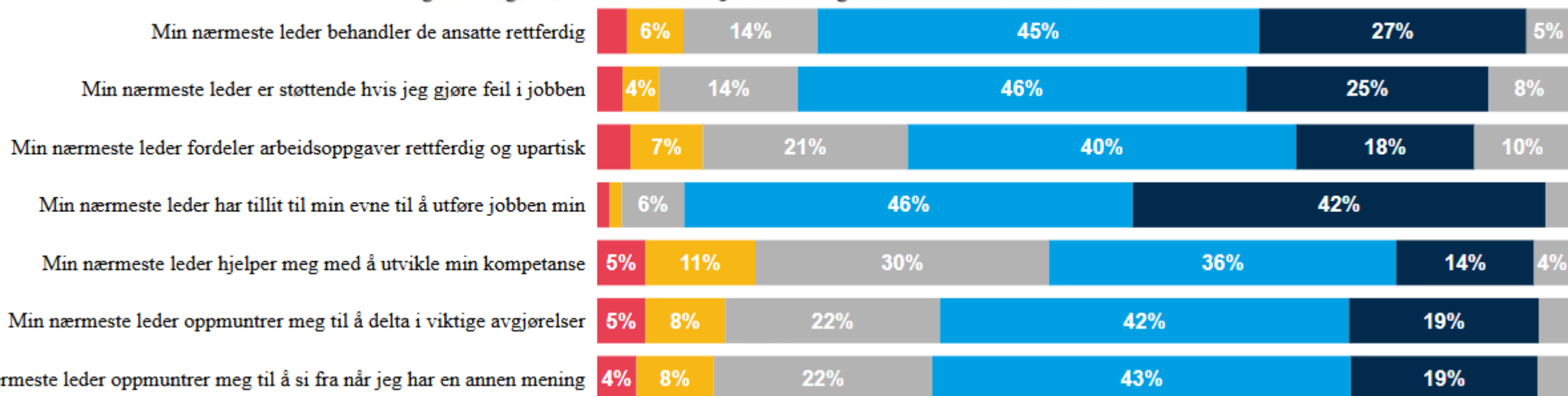
Relasjonsorientert ledelse: Indeksskår 68

Statsansatteundersøkelsen inneholder en del påstander om nærmeste leder, og undersøkelsen kartlegger gjennom spørsmålene to former for ledelse - oppgaveorientert ledelse og relasjonsorientert ledelse. Disse to orienteringene inngår i det som kalles adferdstilnærming til ledelse⁵. I denne tilnærmingen til ledelse kartlegger man hva ledere gjør og hvordan de orienterer seg i rollen basert på to perspektiver; oppgavene som skal løses og de ansatte de har ansvar for. Disse to formene for lederorientering er nært forbundet med hverandre og indikerer at ledere må balansere potensielt ulike interesser.

Relasjonsorientert ledelse knytter seg til at lederen viser interesse for medarbeidere som individer og deres behov i arbeidshverdagen. Som det fremkommer i diagrammet under kartlegger påstandene hvordan statsansatte opplever at deres nærmeste leder behandler dem rettferdig og fordeler arbeidsoppgaver på en rettferdig og upartisk måte. Det kartlegges også hvordan medarbeidere opplever å bli hørt av nærmeste leder i viktige avgjørelser og når de har en annen mening, i tillegg til om de opplever å få utviklet kompetansen sin. Som det fremkommer av diagrammet under svarer en stor andel av statsansatte at de er enig eller helt enig i at deres nærmeste ledere utøver relasjonsorientert ledelse.

I 2024-undersøkelsen ble det også tatt med en ny påstand der statsansatte skulle ta stilling til om de opplevde at deres nærmeste leder hadde tillit til deres evne til å utføre jobben. Som det vises i diagrammet under, sier 88 prosent av statsansatte seg enig eller helt enig i denne påstanden.

● Helt uenig ● Uenig ● Verken/eller ● Enig ● Helt enig ● Vet ikke / ikke relevant

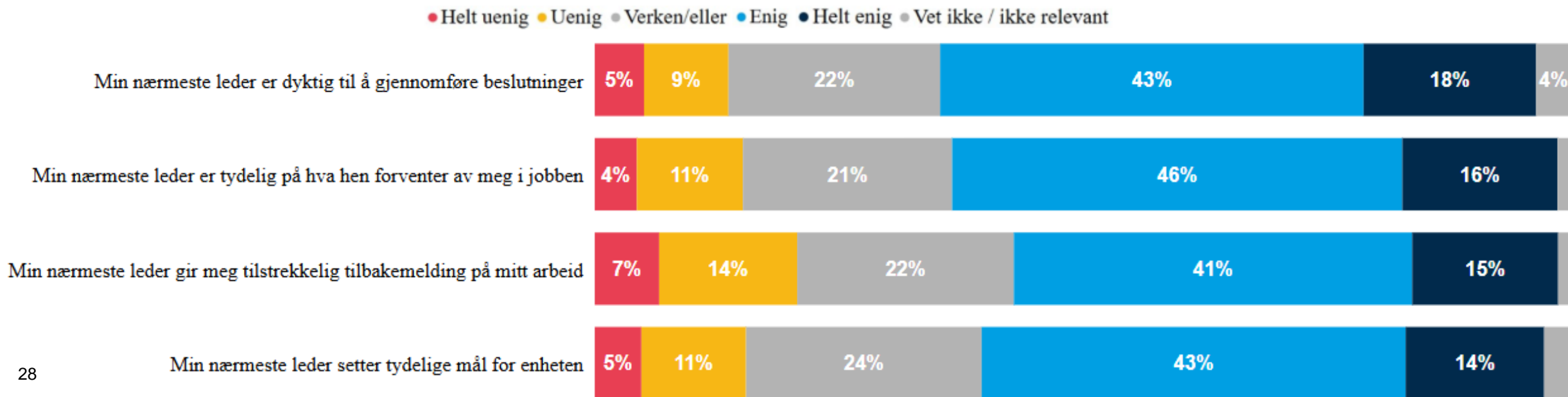


Oppgaveorientert ledelse: Indeksskår 64

Statsansatteundersøkelsen inneholder en del påstander om nærmeste leder, og undersøkelsen kartlegger gjennom spørsmålene to former for ledelse - oppgaveorientert ledelse og relasjonsorientert ledelse. Disse to orienteringene inngår i det som kalles adferdstilnærming til ledelse⁵. I denne tilnærmingen til ledelse kartlegger man hva ledere gjør og hvordan de orienterer seg i rollen basert på to perspektiver; oppgavene som skal løses og de ansatte de har ansvar for. Disse to formene for lederorientering er nært forbundet med hverandre og indikerer at ledere må balansere potensielt ulike interesser.

Oppgaveorientert ledelse knytter seg til at lederen fokuserer på oppgavene som skal gjøres, og samfunnsoppdraget som skal løses. Som det fremkommer i diagrammet under kartlegger spørsmålene hvordan statsansatte opplever at deres nærmeste leder er dyktig til å sette mål, gjennomføre beslutninger, stille tydelige forventinger og gi medarbeidere tilbakemelding på arbeidet de utfører. Resultatene viser at det er en høy andel statsansatte er enig eller helt enig i at deres nærmeste leder utøver oppgaveorientert ledelse.

Samlet sett viser resultatene at ansatte opplever at deres nærmeste ledere balanserer oppgaveorientert og relasjonsorientert ledelse forholdsvis likt. Det er en liten overvekt på relasjonsorientert ledelse som har en indeksskår på 68 mens oppgaveorientert ledelse har en indeksskår på 64. Denne balansen er gjennomgående for resultatene fra undersøkelsene i både 2021 og 2018.

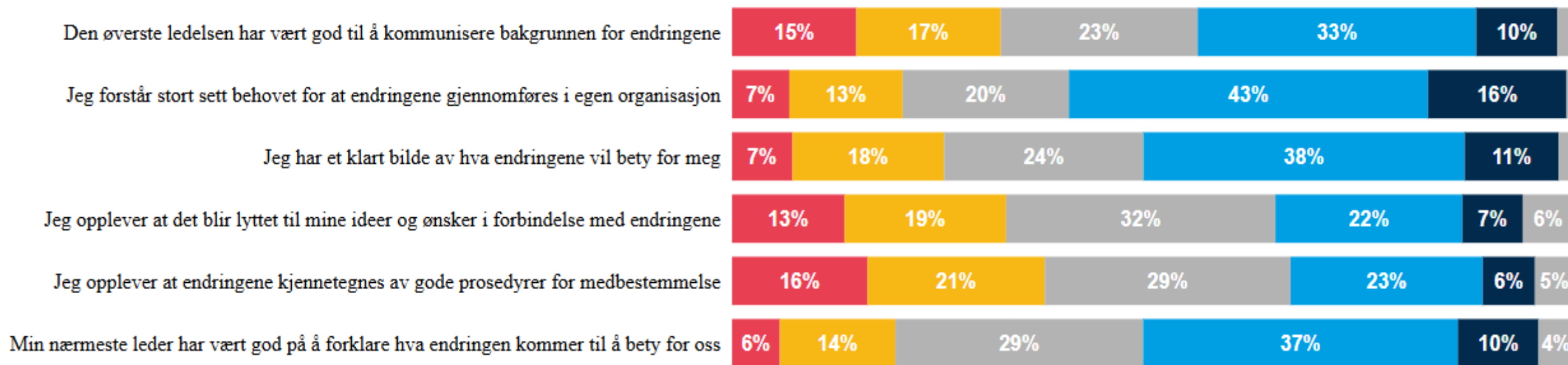


Omstilling: Indeksskår 52

Endring og omstilling i det statlige tariffområdet skjer relativt hyppig – enten som følge av politiske beslutninger eller forvaltningens behov for å endre og tilpasse seg rammebetingelsene som påvirker staten. Omstilling omfatter i statsansatteundersøkelsen endringsprosesser som nedbemanning eller nedleggelse, sammenslåing, utskilling av virksomheter, flytting, omlokalisering, omfattende digitalisering eller større interne endringsprosesser.

Over halvparten av respondentene svarer at de er i en pågående omstillings-/endringsprosess (se lysbilde nr.42). Som diagrammet nedenfor viser, er det en relativt stor andel som forstår behovet for at endringer blir gjennomført i deres organisasjon. På dette spørsmålet svarer 59 prosent at de er helt enig eller enig. Under halvparten av respondentene svarer at de er enig eller helt enig i at de har et klart bilde av hva endringene innebærer. 29 prosent er helt enig eller enig i at endringene kjennetegnes av gode prosedyrer for medbestemmelse og at de opplever at deres ideer og ønsker blir lyttet til i forbindelse med endringene.

● Helt uenig ● Uenig ● Verken/eller ● Enig ● Helt enig ● Vet ikke / ikke relevant



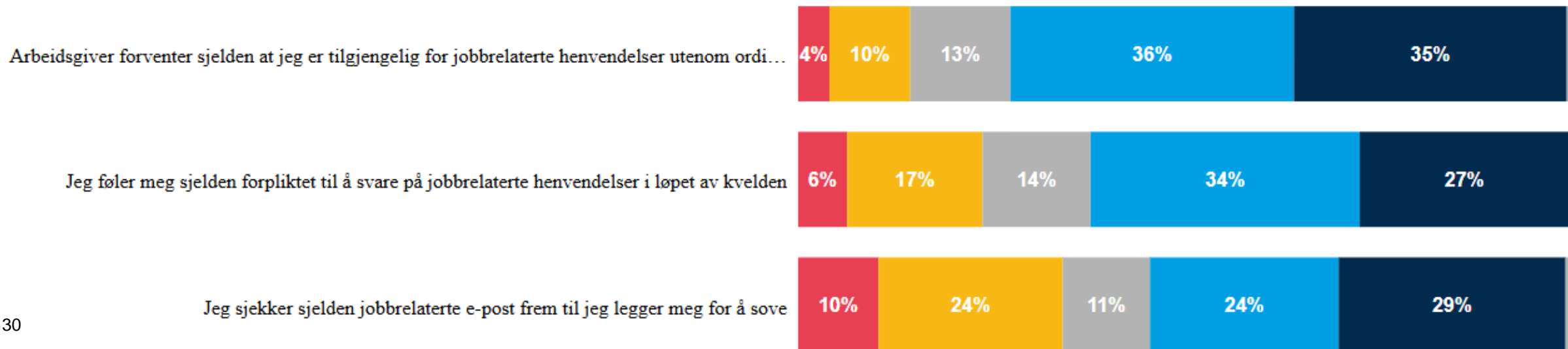
AFI-balanse (mellom jobb og fritid): Indeksskår 66

Våren 2021 gjennomførte Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet en kartlegging³ som undersøkte omfang, utviklingstrekk og konsekvenser ved bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid for arbeidstakere og virksomheter i norsk arbeidsliv. AFI sin kartlegging ble gjennomført med utgangspunkt i både privat og offentlig sektor i en periode store deler av Norge var stengt ned som følge av pandemien. Deler av forholdene AFI undersøkte i kartleggingen var viktig å få kartlagt mer i detalj i det statlige tariffområdet, og tre av spørsmålene fra kartleggingen ble inkludert i statsansatteundersøkelsen 2021.

De tre spørsmålene er videreført i undersøkelsen i 2024, og tar for seg hvordan statsansatte opplever balansen mellom jobb og fritid. Spørsmålene kartlegger både hvordan arbeidstaker opplever forventningene fra arbeidsgiver om å være tilgjengelig utenom ordinær arbeidstid, om de føler seg forpliktet til å svare på jobbhenvendelser i løpet av kvelden og om de sjekker jobbrelatert epost før de legger seg. Som det fremkommer i diagrammet under sier over 71 prosent av statsansatte seg enig eller helt enig i at arbeidsgiver sjelden forventer at de er tilgjengelig utenom ordinær arbeidstid. 61 prosent svarer at de sjelden føler seg forpliktet til å svare på jobbrelaterte henvendelser i løpet av kvelden, og 53 prosent svarer at de sjelden sjekker jobbrelatert e-post frem til de legger seg.

I 2021-undersøkelsen⁴ var det 64 prosent som sa seg enig eller helt enig i at arbeidsgiver sjelden forventet at de er tilgjengelig utenom ordinær arbeidstid, 51 prosent som svarte at de sjelden føler seg forpliktet til å svare på jobbrelaterte henvendelser i løpet av kvelden og 57 prosent som svarte at de sjelden sjekker jobbrelatert e-post frem til de legger seg. Resultatene fra 2024 sammenlignet med 2021-resultatene indikerer at flere statsansatte opplever en bedre balanse mellom jobb og fritid i 2024.

● Helt uenig ● Uenig ● Verken/eller ● Enig ● Helt enig ● Vet ikke / ikke relevant

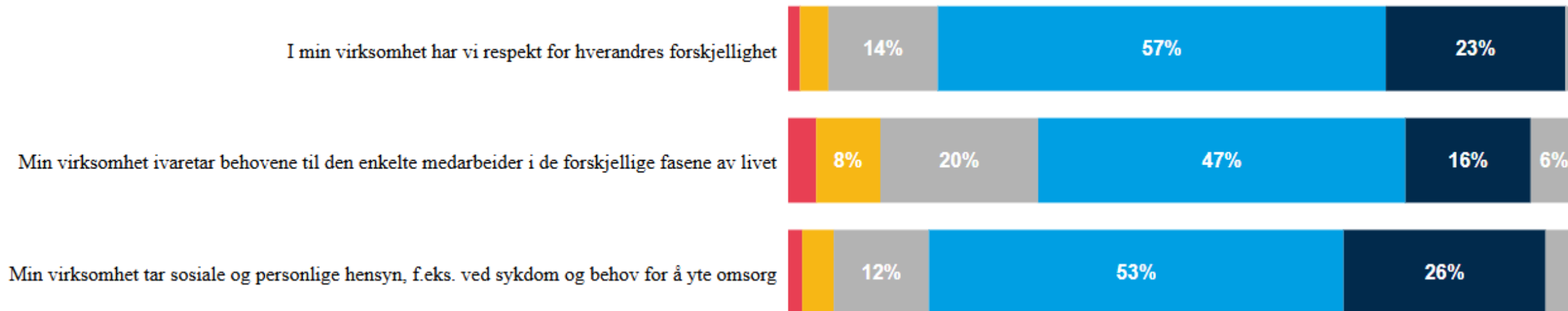


Inkludering: Indeksskår 72

I statsansatteundersøkelsen måler indeksen inkludering statsansattes opplevelse av psykososial trygghet i møte med egen virksomhet og deres håndtering av de ansattes egenart og privatliv.

Indeksskåren på inkludering har hatt nedgang fra 74 i 2021 til 72 i 2024. Dette indikerer at statsansatte i stor grad føler seg ivaretatt av egen virksomhet. Om lag 8 av 10 sier seg helt enig eller enig i at det i deres virksomhet er respekt for hverandres forskjellighet. En like stor andel svarer det samme på påstanden «Min virksomhet tar sosiale og personlige hensyn, f.eks. ved sykdom og behov for å yte omsorg». En noe lavere andel, litt over 6 av 10, sier seg helt enig eller enig i at deres virksomhet ivaretar behovene til den enkelte medarbeider i de forskjellige fasene av livet.

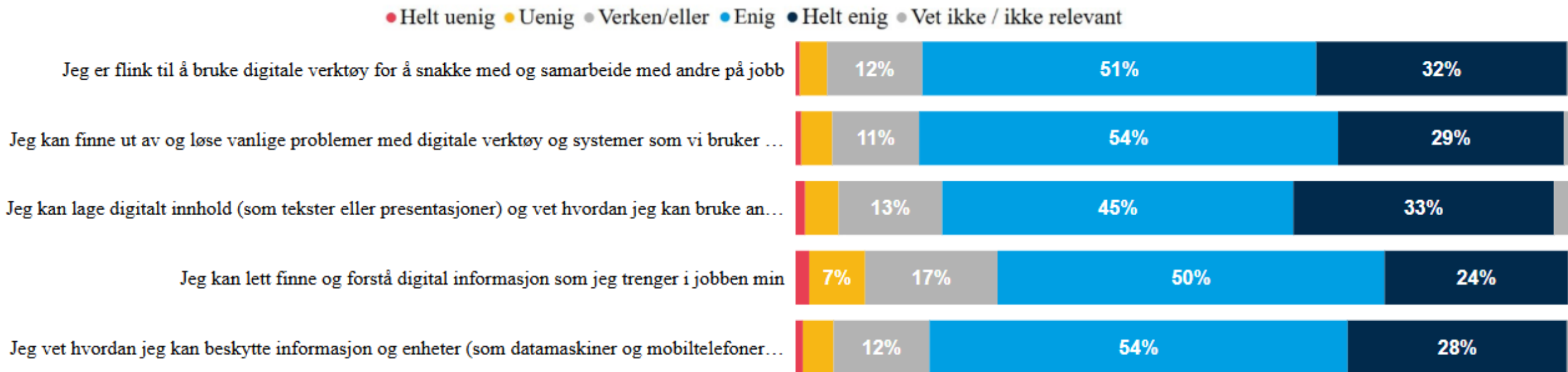
● Helt uenig ● Uenig ● Verken/eller ● Enig ● Helt enig ● Vet ikke / ikke relevant



Digital kompetanse: Indeksskår 76

I den Nasjonale digitaliseringsstrategien¹ 2024-2030 pekes det på at tilgang på nødvendig digital kompetanse er nødvendig for at offentlig sektor skal lykkes med både den grønne og den digitale omstillingen. Digitalisering og utnyttelse av ny teknologi i offentlig sektor krever både en digital grunnkompetanse hos statsansatte, og det krever at ansatte kontinuerlig tilegner seg ny og oppdatert digital kompetanse i takt med teknologisk utvikling. I digitaliseringsstrategien pekes det på at digital kompetanse i offentlig sektor i Norge er en utfordring, og at Norge ligger under snittet for OECD når det kommer til å utvikle og beholde digital kompetanse.

I gjennomføringen av statsansatteundersøkelsen for 2024 er det tatt utgangspunkt i EU-kommisjonens rammeverk for grunnleggende digital kompetanse², og det er stilt et spørsmål for hver av de fem temaområdene som inngår i rammeverket; (1) Informasjon- og dataferdigheter, (2) Kommunikasjon og samarbeid, (3) Lage digitalt innhold, (4) Sikkerhet og (5) Problemløsning. Som det fremkommer av diagrammet under opplever de fleste statsansatte at de har grunnleggende digital kompetanse. For fire av de fem spørsmålene svarer statsansatte at de er enig eller helt enig i at de har den grunnleggende digitale kompetansen, og 75 prosent er enig eller helt enig i at man lett kan finne og forstå digital informasjon man trenger i jobben sin.



Digitale verktøy: Indeksskår 63

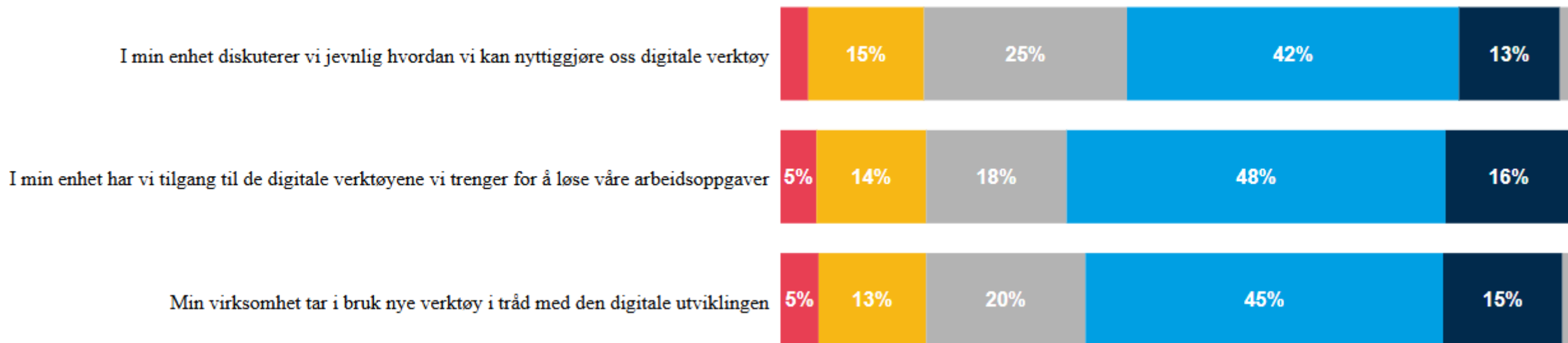
Viktigheten av tilgangen til digitale verktøy er selvsagt i dagens arbeidsliv. Under og etter koronapandemien fikk denne viktigheten en ny dimensjon ved at alle nødvendige verktøy nå også forventes å være tilgjengelig på hjemmekontor. De siste årene har nok en ny dimensjon kommet til ved kunstig intelligens' inntog i folks hverdag. Statsansatteundersøkelsen kartlegger om statsansattes opplevelse av tilgang til nødvendig digitale verktøyene, og utviklingen av denne tilgangen.

Indeksen digitale verktøy skårer lavere ved årets undersøkelse enn i de to foregående gjennomføringene. I 2018 var indeksskåren på 67, i 2021 66 og nå i 2024 er den 63.

I 2021 svarte 67 prosent av respondentene at de var helt enig eller enig i at de i sin enhet hadde tilgang til de digitale verktøyene de trengte for å løse arbeidsoppgavens sine. I 2024 har denne andelen falt til 64 prosent. En like stor andel, 64 prosent, sa seg i 2021 helt enig eller enig i påstanden «Min virksomhet tar i bruk nye verktøy i tråd med den digitale utviklingen». I 2024 har også denne andelen sunket, til 60 prosent.

Påstanden «I min enhet diskuterer vi jevnlig hvordan vi kan nyttiggjøre oss digitale verktøy» er så godt som uendret sammenholdt med undersøkelsen fra 2021.

● Helt uenig ● Uenig ● Verken/eller ● Enig ● Helt enig ● Vet ikke / ikke relevant



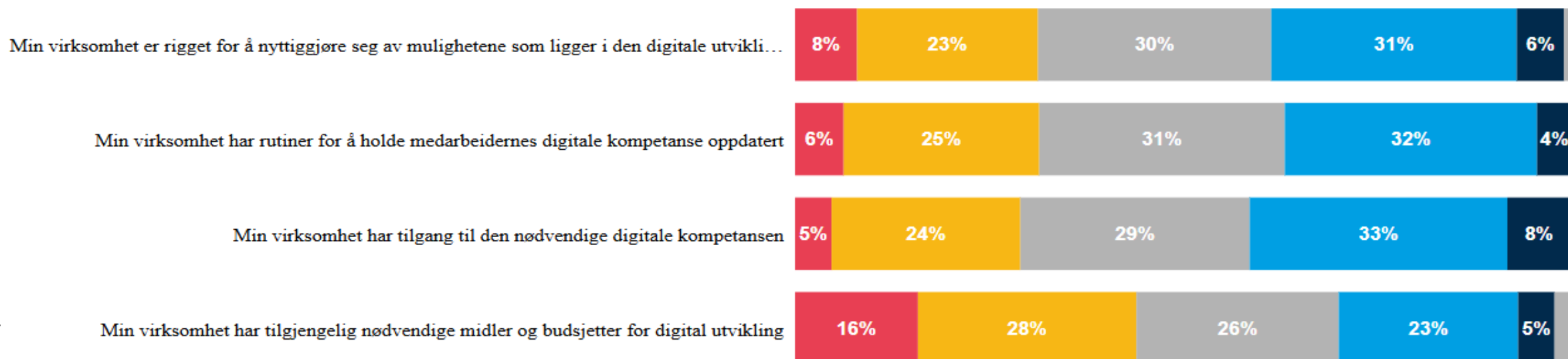
Digitalisering fra et ledelsesperspektiv: Indeksskår 49

Norges nye digitaliseringsstrategi bygger på en ambisjon om at «Norge skal bli verdens mest digitaliserte land». Ett av strategiens viktigste tiltak er mer moderne, offentlige tjenester. Dette skal gi en mer effektiv offentlig sektor, som skaper bedre tjenester. Statsansatteundersøkelsen kartlegger hvor viktig digitalisering som lederoppgave rangeres i dag og i fremtiden, og om ledere mener virksomheten er rigget for den digitale utviklingen.

5 prosent av ledere som har svart på statsansatteundersøkelsen sier at digitalisering av tjenester eller arbeidsprosesser er blant oppgavene de bruker mest tid på. Samtidig trekker 23 prosent frem digitalisering av tjenester eller arbeidsprosesser som en spesielt viktig oppgave fremover (se lysbilde 37). Om lag 52 prosent sier at de bruker mest tid på oppfølging av medarbeidere og 25 prosent at de bruker mest tid på å lede i endring og omstilling. Dette er lederoppgaver som også er svært viktig i en virksomhets digitaliseringsarbeid. Å lede i endring og omstilling er den oppgaven flest ledere (42 prosent) trekker frem som spesielt viktig de kommende tre årene.

Indeksskåren på digitalisering fra et ledelsesperspektiv har gått kraftig ned siden 2018. Fra 58 den gangen, via 52 i 2021 til 49 i 2024. Digitalisering fra et ledelsesperspektiv er den eneste indikatoren i løpet av de siste tre gjennomføringene med et vektet gjennomsnitt under 50. Som figuren under viser, er lederne delt i sine oppfatninger av digitalisering i virksomheten. Om lag 30 prosent er uenig i at deres virksomhet er rigget for å nyttiggjøre seg mulighetene som ligger i den digitale utviklingen. Også på påstandene «Min virksomhet har rutiner for å holde medarbeidernes digitale kompetanse oppdatert» og «Min virksomhet har tilgang til den nødvendige digitale kompetansen» er andelen som sier seg uenig om lag 30 prosent. 44 prosent av lederne er uenige i at deres virksomhet har tilgjengelige nødvendige midler og budsjetter for digital utvikling.

● Helt uenig ● Uenig ● Verken/eller ● Enig ● Helt enig ● Vet ikke / ikke relevant

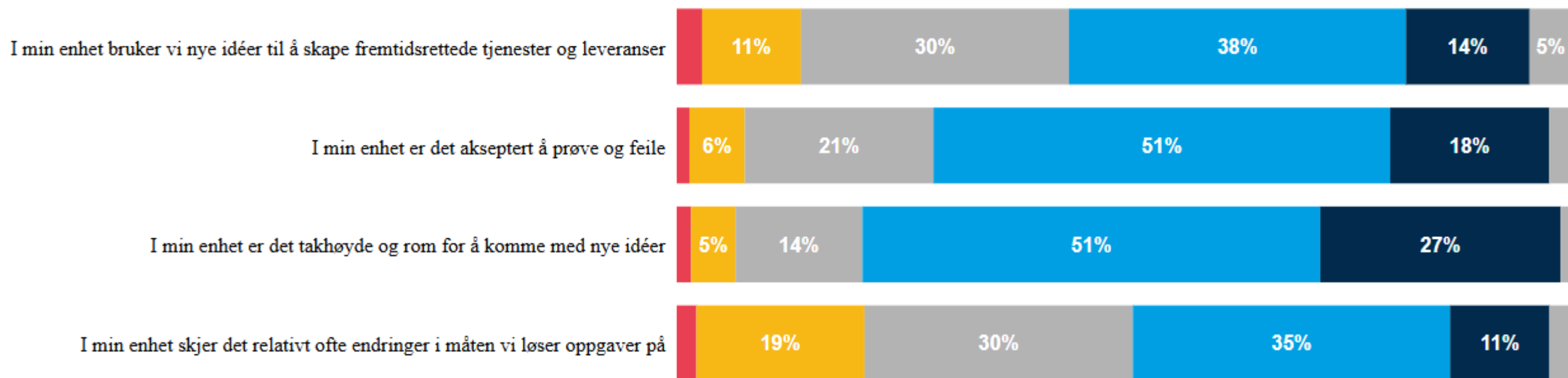


Klima for nytenkning: Indeksskår 66

Offentlig sektor møtes av en rekke store utfordringer hvis løsninger krever omstilling og nye arbeidsformer. Statsansatteundersøkelsen måler hvordan de ansatte mener det står til med det interne klimaet som skal legge til rette for dette gjennom indeksen «klimaet for nytenkning».

Indikatoren klima for nytenkning er så godt som på stedet hvil sammenholdt med resultatene fra 2018 og 2021, med en indeksskår på 66. På den ene siden opplever statsansatte i stor grad å være del av et internt klima der tanker og idéer lyttes til. 70 prosent sier seg helt enig eller enig i at det er akseptert å prøve og feile i deres enhet, og 78 prosent sier det samme om takhøyden for å komme med nye idéer i sin enhet. På den andre siden er en mindre andel enig i at dette settes ut i det praktiske arbeidet. 46 prosent er imidlertid helt enige eller enige i at det relativt ofte skjer endringer i måten oppgaver løses på. På påstanden «I min enhet bruker vi nye idéer til å skape fremtidsrettede tjenester og leveranser» svarer 52 prosent helt enig eller enig.

● Helt uenig ● Uenig ● Verken/eller ● Enig ● Helt enig ● Vet ikke / ikke relevant



ØVRIGE RESULTATER

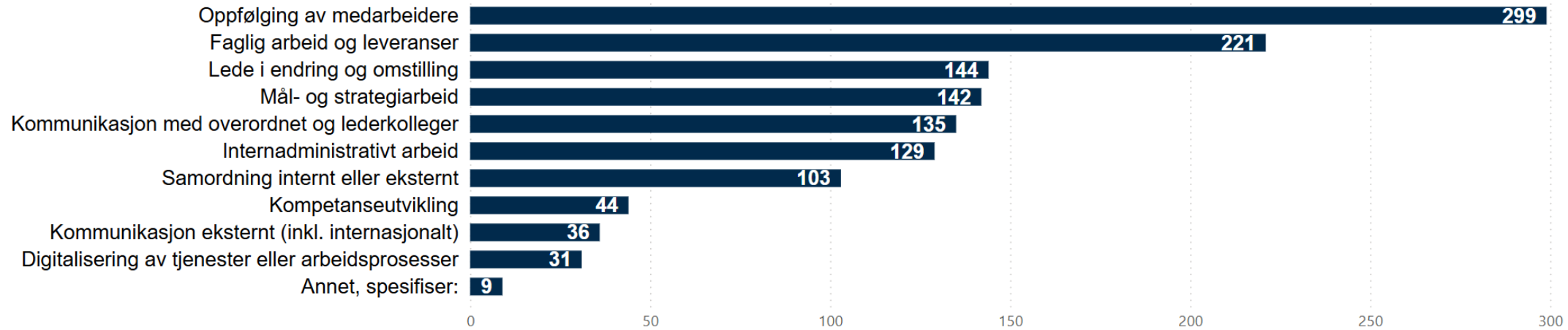
Statsansatteundersøkelsen inneholder også spørsmål som ikke inngår i indekser. Disse resultatene fremstilles på de neste lysbildene.

- Som omtalt i lysbilde 6 fremstilles flervalgsspørsmål med antall avkryssninger fremfor andeler. Summen av avkryssninger kan derfor overstige antall respondenter. Dette gjelder resultater på lysbilde 38, 39, 42 og 45.
- På avkryssningsspørsmål der det kun har vært mulig å krysse av for ett alternativ, fremstilles resultatene som andel av det totale antallet svar. Dette gjelder lysbilde 40, 41, 42 og 44.
- Lysbilde 40 og 43 inneholder svarfordelingen som tilsvarer fremstillingen av hovedresultatene i denne rapporten.

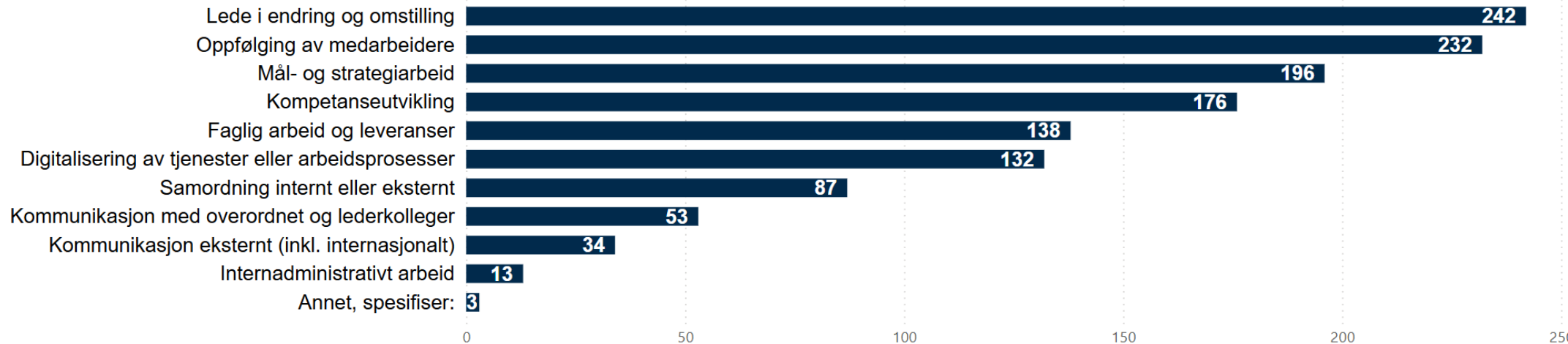


Lederoppgaver

Hvilke av følgende lederoppgaver bruker du mest tid på? Velg inntil tre alternativer.

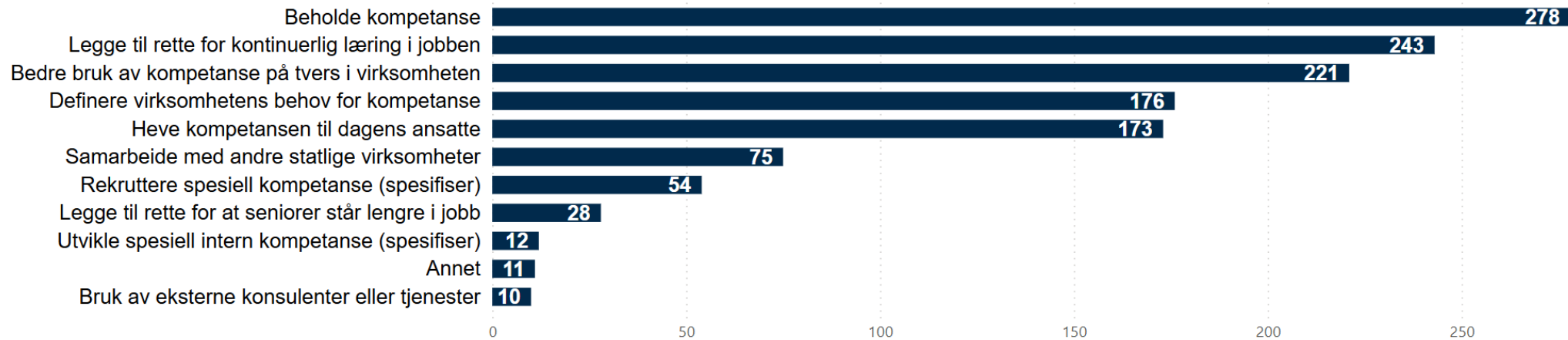


Hvilke av følgende lederoppgaver mener du det blir spesielt viktig å fokusere på de kommende tre år? Velg inntil tre alternativer.

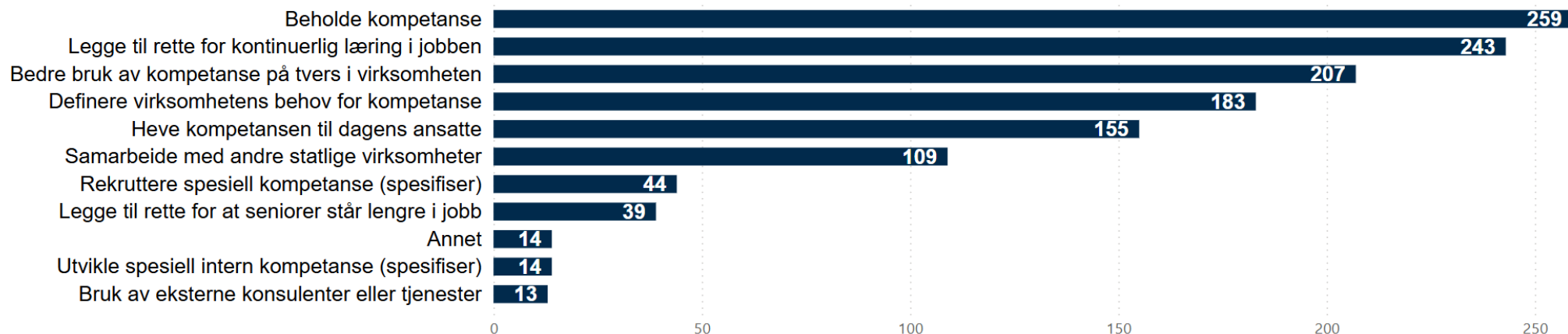


Tilnærminger på kort og lang sikt

Hva er de viktigste tilnærmingene for å sikre at virksomheten har nødvendig kompetanse til å løse eget samfunnsoppdrag – på kort sikt (0–2 år)? Velg inntil tre alternativer.

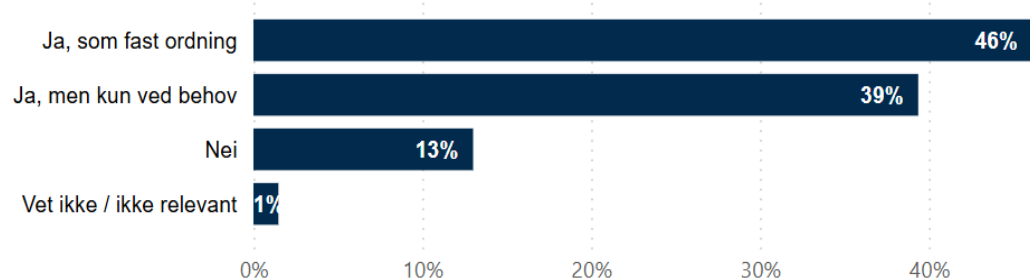


Hva er de viktigste tilnærmingene for å sikre at virksomheten har nødvendig kompetanse til å løse eget samfunnsoppdrag – på lengre sikt (neste 3–5 år)? Velg inntil tre alternativer.

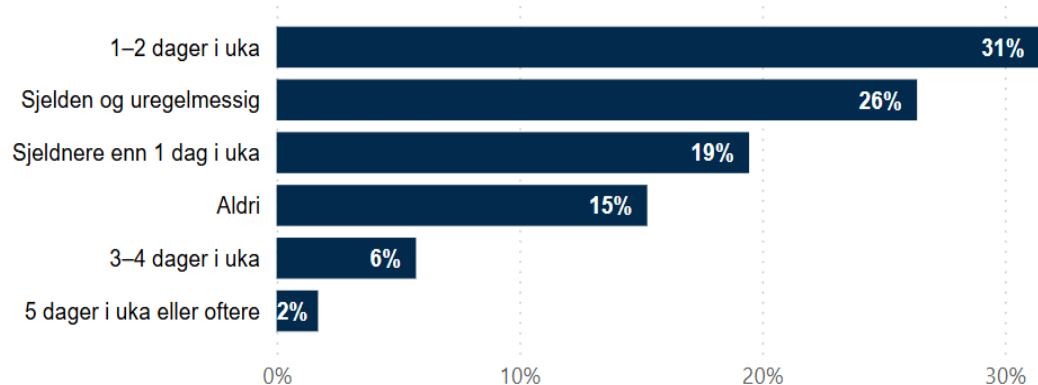


Kontorløsning

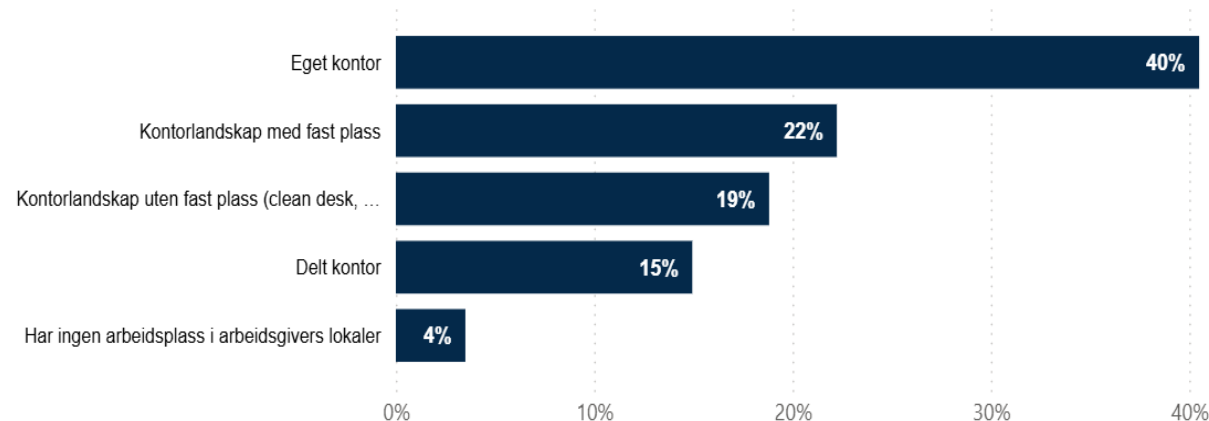
Har du mulighet til å jobbe hjemmefra om du skulle ønske det? Med hjemmefra mener vi også andre steder som du velger selv, som f.eks. en fritidsbolig, på toget eller på en kafé.



Hvor ofte jobber du hjemmefra hele dagen? Vi ønsker opplysninger om arbeid hjemmefra, fra fritidsbolig eller andre steder.



Har du eget kontor, delt kontor eller kontorlandskap? Hvis du sitter alene, men andre bruker kontoret når du ikke er der, regnes det som eget kontor.



Min kontorløsning er hensiktsmessig med tanke på oppgavene mine

● Ikke i det hele tatt ● I liten grad ● I verken stor eller liten grad ● I noen grad ● I stor grad ● Vet ikke / ikke relevant

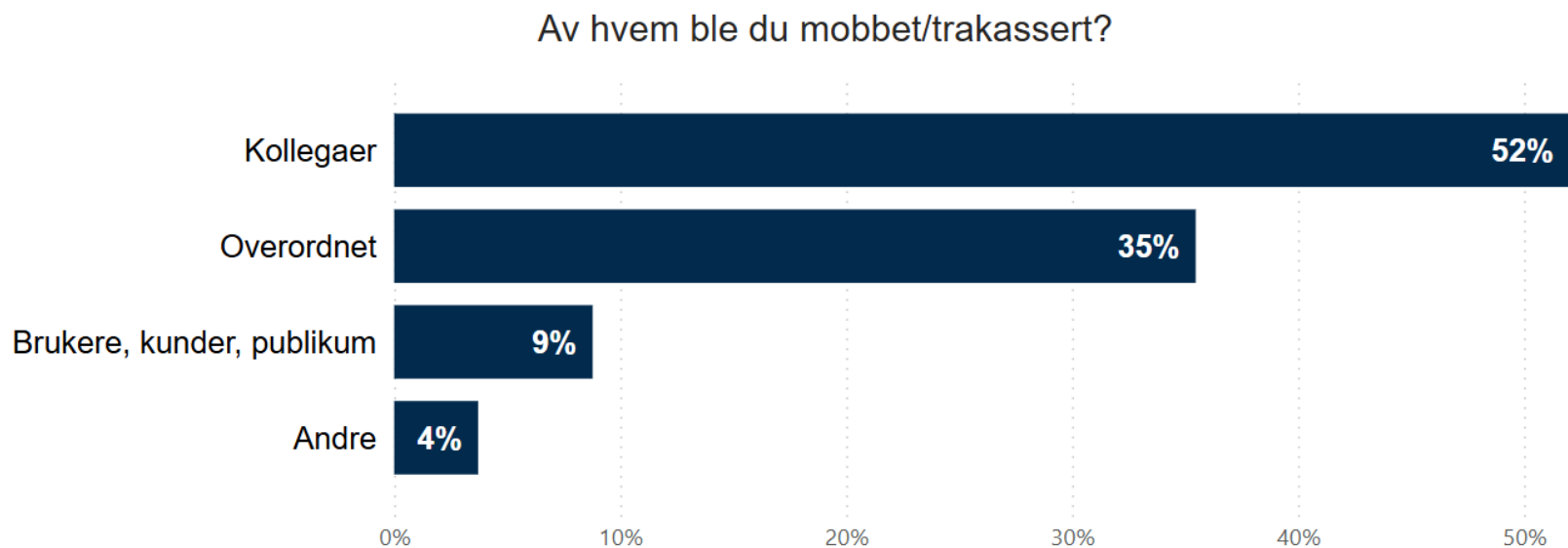


Mobbing og trakassering

Mobbing: En person er mobbet når hen, 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: Med trakassering menes handlinger, unnlaterer eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

I statsansatteundersøkelsen svarer 5,9 prosent at de har blitt utsatt for mobbing eller trakassering. 52 prosent av disse er blitt utsatt fra mobbing eller trakassering av kollegaer.



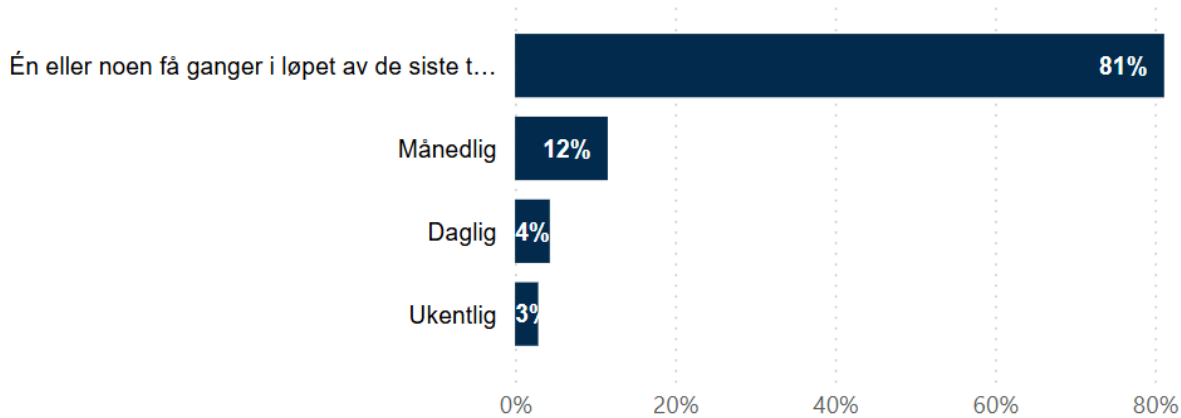
Uønsket seksuell oppmerksomhet

Uønsket seksuell oppmerksomhet har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

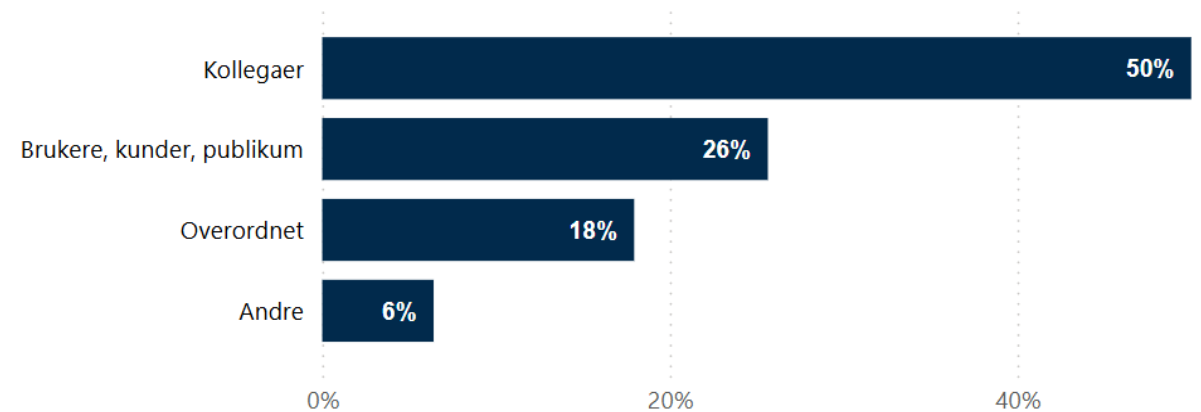
I statsansatteundersøkelsen svarer 1,6 prosent av respondentene at de har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet.

81 prosent av respondentene som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet svarer at de har opplevd dette én eller noen få ganger i løpet av de siste tolv måneder.

Hvor ofte har du opplevd dette?



Fra hvem kom oppmerksomheten eller kommentarene?

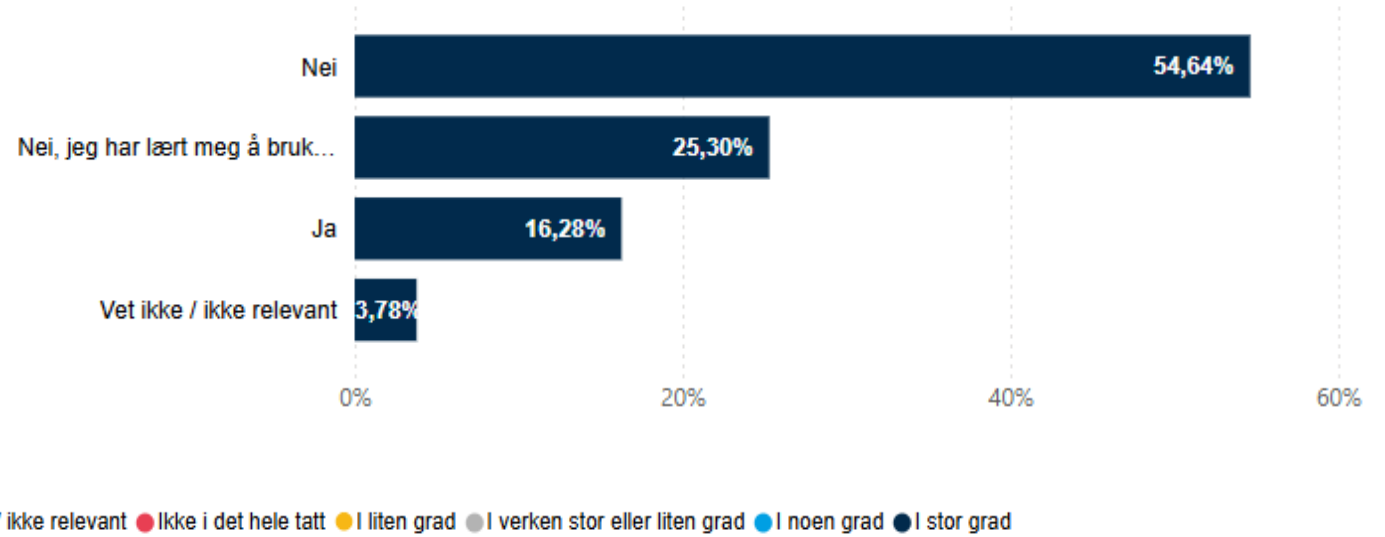


Kunstig intelligens

Generativ kunstig intelligens (generativ KI) refererer til teknologi som kan lage tekst, bilder, kode eller andre data basert på instruksjoner. Eksempel på slike verktøy er både Microsoft Copilot og ChatGPT. Denne teknologien kan brukes til å utføre oppgaver som skriving, analyse, programmering og datahåndtering på nye og mer effektive måter.

54,64 prosent av respondentene har ikke mottatt opplæring fra sin virksomhet i bruk av generativ kunstig intelligens, mens 25,3 prosent svarer at de har lært seg å bruke generativ kunstig intelligens på egenhånd.

Har du mottatt opplæring i bruk av generativ KI fra din virksomhet?



I hvilken grad bruker du generativ KI i din jobb?



I hvilken grad har bruk av generativ KI endret måten du utfører arbeidsoppgavene dine på?

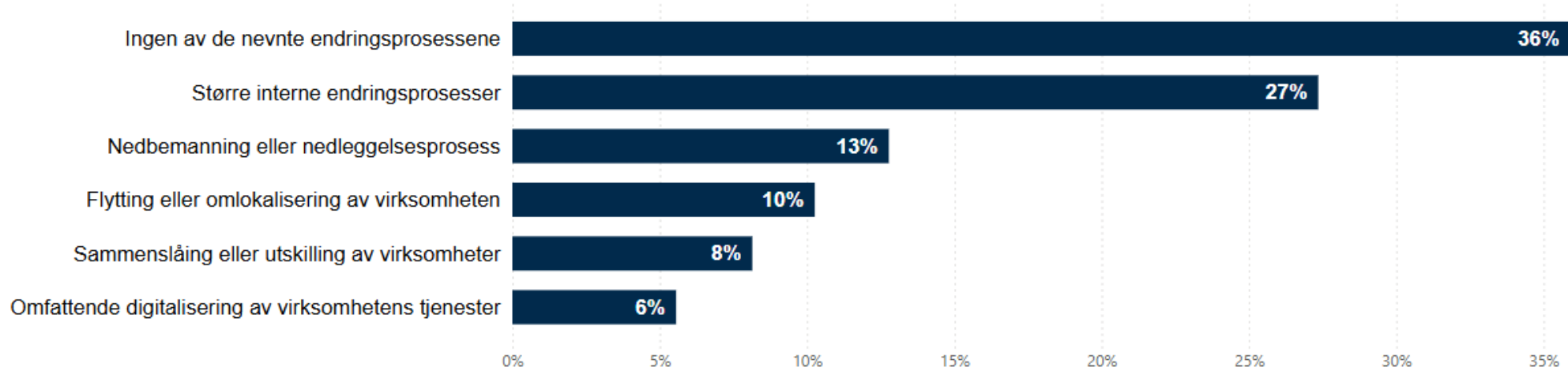


I hvilken grad har bruk av generativ KI ført til endringer i samarbeidet med kolleger?

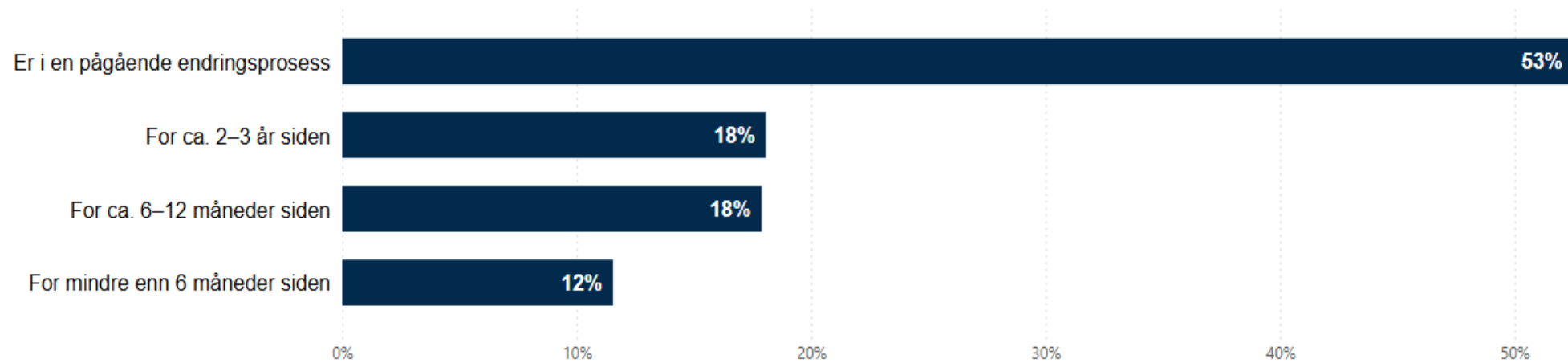


Erfaring med endringsprosesser

Har du opplevd noen av følgende endringsprosesser som ansatt i din virksomhet i løpet av de siste 3 årene? Dersom du har opplevd flere endringsprosesser, kryss av for den siste endringsprosessen.



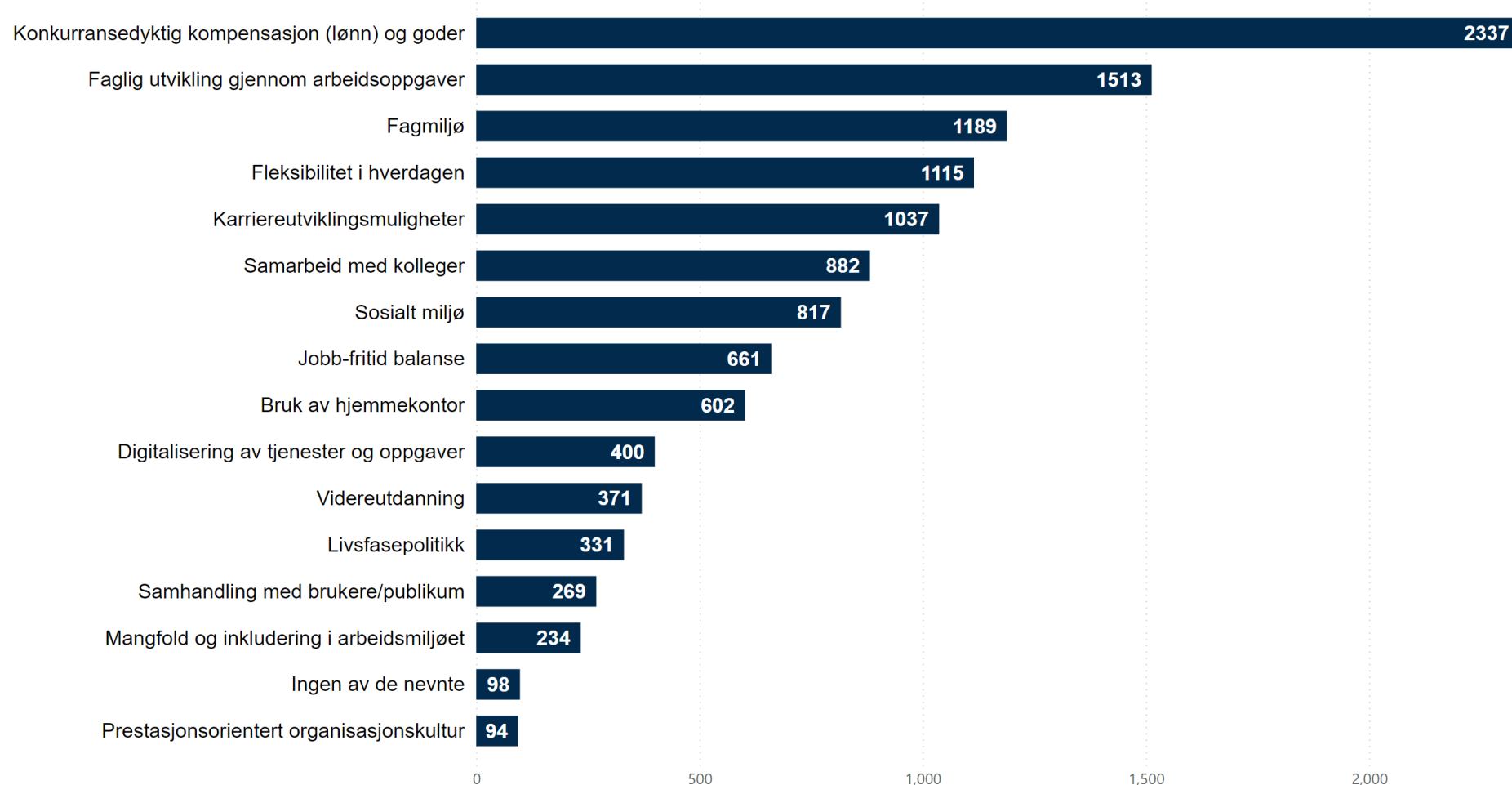
Når var den siste endringsprosessen du har vært en del av som ansatt i staten?



Videre satsning for at virksomhetene skal være en attraktiv arbeidsplass

Videre satsning

Hva mener du vil være viktigst å satse på for at din virksomhet skal være en attraktiv arbeidsplass? Velg inntil tre alternativer.



1. Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD). (2024). Fremtidens digitale Norge: Nasjonal digitaliseringsstrategi 2024–2030. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/fremtidens-digitale-norge/id3054645/>
2. Vuorikari, R., Kluzer, S. and Punie, Y., DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens - With new examples of knowledge, skills and attitudes, EUR 31006 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, ISBN 978-92-76-48882-8, doi:10.2760/115376, JRC128415.
3. Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) (2022). Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser av bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid. <https://www.oslomet.no/forskning/forskningsprosjekter/hjemmekontor-kartlegging>
4. Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ). (2021). Statsansatteundersøkelsen 2021: Tabellsett med resultater. Tilgjengelig på: <https://dfo.no/undersokelser/statsansatteundersokelsen-2021>
5. Northouse, P.G. (2017). Leadership: Theory and practice 7th edition. Sage Publications.
6. Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ). (2018). Resultater fra Statsansatteundersøkelsen 2018. Tilgjengelig på: <https://dfo.no/statsansatteundersokelsen-2018>
7. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. Organizational behavior and human performance*, 16, 250-279. Tilgjengelig på: [Hackman & Oldham \(1976\).pdf](#)
8. Arbeidstilsynet. (n.d.). *Ytringsklima på arbeidsplassen*. Tilgjengelig på: [Ytringsklima på arbeidsplassen](#)
9. Halvorsen, L. J., Båtevik, F. O., Folkestad, B., Løvoll, H. S. & Stokken, R. (red.) (2024). *Samarbeid. Fjordantologien 2024*. Universitetsforlaget. Tilgjengelig på: <https://www.idunn.no/doi/10.18261/9788215071800-24-01>
10. Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ). (2022). Staten som arbeidsplass: Hovedfunn fra statsansatteundersøkelsen 2021. Delrapport 1 av 5. Tilgjengelig på: <https://dfo.no/undersokelser/statsansatteundersokelsen-2021>



Direktoratet
for forvaltning og
økonomistyring