

Statsansatteundersøkelsen 2024 – oversikt over indekser og påstander

Resultatene i statsansatteundersøkelsen 2024 fremstilles gjennom indekser som baserer seg på respondentenes svarfordeling på påstander som belyser statsansattes arbeidssituasjon. En indeks er et vektet gjennomsnitt beregnet av svarfordelingen til påstander innenfor et gitt tema.

Tabell 1 viser hvilke påstander som de ulike indeksene består av. De fleste spørsmålene ble stilt med svarkategoriene «Helt uenig» (1) – «Helt enig» (5). Dersom spørsmålene har hatt en annen svarskala, er det illustrert med stjernemarkering (**). På alle spørsmål har respondentene hatt anledning til å svare «Vet ikke».

Indeksenes matematiske sammensetning ble konstruert for første gang gjennom en faktoranalyse i forbindelse med statsansatteundersøkelsen 2018. Faktoranalyse som metode bidrar til å sikre valide og reliable mål. Den samme matematiske sammensetningen til indeksene har blitt brukt i de senere statsansatteundersøkelsene (2021, 2024) for å kunne måle utvikling over tid. Noen justeringer har dog blitt gjort i spørreskjemaet til 2024-undersøkelsen for å sikre videreutvikling av undersøkelsen i takt med fagområder og tiden, og på grunn av samarbeid med OECD.

I 2024-undersøkelsen er det 11 indekser som enten er helt nye, eller som har blitt endret på siden forrige undersøkelse. Indeksene dette gjelder for vil være markert med ^(NY) i tabell 1, og det er ikke mulig å studere utviklingen over tid for disse indeksene i årets undersøkelse.

Tabell 1: Indekser i 2024-undersøkelsen

Indeks	Påstander
Engasjement	Jeg er svært engasjert i jobben min Jeg opplever arbeidsglede i jobben Jeg er stolt av å være ansatt i min virksomhet Jeg er alt i alt godt tilfreds med jobben min
OECD – Engasjement ^(NY)	Jeg er alt i alt godt tilfreds med jobben min Jeg er full av energi i arbeidet mitt Arbeidsoppgavene mine gir meg en følelse av mestring Jeg er entusiastisk i jobben min Jeg er oppslukt av arbeidet mitt Jeg er villig til å gjøre ekstraarbeid, utover det som forventes av meg Det er viktig for meg at arbeidet mitt bidrar til et felles gode Jeg identifiserer meg med min virksomhets samfunnsoppdrag Jeg ville anbefalt virksomheten min som et godt sted å jobbe Jeg er stolt av å være ansatt i min virksomhet
Engasjement 2024 ^(NY)	Jeg er svært engasjert i jobben min Jeg opplever arbeidsglede i jobben Jeg er stolt av å være ansatt i min virksomhet

	Jeg er alt i alt godt tilfreds med jobben min Arbeidsoppgavene mine gir meg en følelse av mestring Det er viktig for meg at arbeidet mitt bidrar til et felles gode Jeg er entusiastisk i jobben min Jeg er full av energi i arbeidet mitt Jeg er oppslukt av arbeidet mitt Jeg er villig til å gjøre ekstraarbeid, utover det som forventes av meg Jeg identifiserer meg med min virksomhets samfunnsoppdrag Jeg ville anbefalt virksomheten min som et godt sted å jobbe
Gjennomføringsevne 2024 (NY)	I min virksomhet gjennomfører vi de planer som er vedtatt I min virksomhet løser vi våre oppgaver med effektiv ressursbruk
Kompetanse	Jeg blir faglig utfordret i arbeidet mitt Jeg har gode muligheter til å utnytte min kompetanse (kunnskap, erfaring og ferdigheter) i jobben min Jeg har varierte arbeidsoppgaver
Kompetanse 2024 (NY)	Jeg blir faglig utfordret i arbeidet mitt Jeg har gode muligheter til å utnytte min kompetanse (kunnskap, erfaring og ferdigheter) i jobben min Jeg har kompetanse jeg trenger for å utføre mine arbeidsoppgaver Jeg har varierte arbeidsoppgaver
Kompetanseutvikling (NY)	Jeg får muligheten til å utvikle min kompetanse gjennom arbeidsoppgavene mine Jeg får tilgang til kompetanseutviklingstilbud i min virksomhet Jeg må aktivt utvikle min kompetanse for å kunne løse mine arbeidsoppgaver. Kompetanseutvikling gir meg muligheten til å få nye oppgaver og ansvarsområder
Autonomi	Jeg har god anledning til å planlegge egen arbeidsdag Jeg har stor frihet i måten jeg løser oppgavene på Jeg kan påvirke beslutninger som er viktige for mitt arbeid
Autonomi 2024 (NY)	Jeg har god anledning til å planlegge egen arbeidsdag Jeg har stor frihet i måten jeg løser oppgavene på Jeg kan påvirke beslutninger som er viktige for mitt arbeid Jeg må sjelden bruke tid på arbeidsoppgaver jeg synes er unødvendige
Arbeidsbelastning	Jeg er sjeldent stresset på grunn av jobben Jeg har god balanse mellom arbeidsliv og familie/fritid Jeg har normalt en passende balanse mellom arbeidstid og arbeidsmengde
Rolleklarhet	I min enhet er det felles forståelse av hvilke oppgaver vi har ansvar for

	Jeg kan se hvordan min innsats bidrar til virksomhetens måloppnåelse Jeg vet hva som forventes av meg i jobben
Samarbeids- og ytringsklima^(NY)	I min enhet har vi en dialog der jeg trygt kan gi uttrykk for mine meninger I min enhet håndterer vi uenighet på en god måte I min virksomhet kan vi trygt varsle om eventuelle kritikkverdige forhold Jeg får støtte og hjelp i arbeidet fra mine kollegaer dersom jeg trenger det
Relasjonsorientert ledelse	Min nærmeste leder behandler de ansatte rettferdig Min nærmeste leder er støttende hvis jeg gjør feil i jobben Min nærmeste leder fordeler arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk Min nærmeste leder har tillit til min evne til å utføre jobben Min nærmeste leder hjelper meg med å utvikle min kompetanse Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å delta i viktige avgjørelser Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si fra når jeg har en annen mening
Oppgaveorientert ledelse	Min nærmeste leder er dyktig til å gjennomføre beslutninger Min nærmeste leder er tydelig på hva hen forventer av meg i jobben Min nærmeste leder gir meg tilstrekkelig tilbakemelding på mitt arbeid Min nærmeste leder setter tydelige mål for enheten
Omstilling	Den øverste ledelsen har vært god til å kommunisere bakgrunnen for endringene Jeg forstår stort sett behovet for at endringene gjennomføres i egen organisasjon Jeg har et klart bilde av hva endringene vil bety for meg Jeg opplever at det blir lyttet til mine ideer og ønsker i forbindelse med endringene Min nærmeste leder har vært god på å forklare hva endringene kommer til å bety for oss
Omstilling 2024^(NY)	Den øverste ledelsen har vært god til å kommunisere bakgrunnen for endringene Jeg forstår stort sett behovet for at endringene gjennomføres i egen organisasjon Jeg har et klart bilde av hva endringene vil bety for meg Jeg opplever at det blir lyttet til mine ideer og ønsker i forbindelse med endringene Jeg opplever at endringene kjennetegnes av gode prosedyrer for medbestemmelse

	Min nærmeste leder har vært god på å forklare hva endringene kommer til å bety for oss
AFI-balanse ^(NY)	**Arbeidsgiver forventer sjelden at jeg er tilgjengelig for jobbrelevante henvendelser utenom ordinær arbeidstid **Jeg føler meg sjelden forpliktet til å svare på jobbrelevante henvendelser i løpet av kvelden **Jeg sjekker sjelden jobbrelevante e-post frem til jeg legger meg for å sove
Inkludering	I min virksomhet har vi respekt for hverandres forskjellighet Min virksomhet ivaretar behovene til den enkelte medarbeider i de forskjellige fasene av livet Min virksomhet tar sosiale og personlige hensyn, f.eks. ved sykdom og behov for å yte omsorg
Digital kompetanse ^(NY)	Jeg er flink til å bruke digitale verktøy for å snakke med og samarbeide med andre på jobb Jeg kan finne ut av og løse vanlige problemer med digitale verktøy og systemer som vi bruker.. Jeg kan lage digitalt innhold (som tekster eller presentasjoner) og vet hvordan jeg kan bruke andres digitale arbeid på en riktig måte. Jeg kan lett finne og forstå digital informasjon som jeg trenger i jobben min Jeg vet hvordan jeg kan beskytte informasjon og enheter (som datamaskiner og mobiltelefoner) mot digitale farer på jobb.
Digitale verktøy	I min enhet har vi tilgang til de digitale verktøyene vi trenger for å løse våre arbeidsoppgaver Min virksomhet tar i bruk nye verktøy i tråd med den digitale utviklingen
Digitale verktøy 2024 ^(NY)	I min enhet diskuterer vi jevnlig hvordan vi kan nyttiggjøre oss digitale verktøy I min enhet har vi tilgang til de digitale verktøyene vi trenger for å løse våre arbeidsoppgaver Min virksomhet tar i bruk nye verktøy i tråd med den digitale utviklingen
Digitalisering fra et ledelsesperspektiv	Min virksomhet er rigget for å nyttiggjøre seg av muligheten som ligger i den digitale utviklingen Min virksomhet har rutinger for å holde medarbeidernes digitale kompetanse oppdatert Min virksomhet har tilgang til den nødvendige digitale kompetansen Min virksomhet har tilgjengelig nødvendige midler og budsjetter for digital utvikling
Klima for nytenkning	I min enhet bruker vi nye idéer til å skape fremtidsrettede tjenester og leveranser I min enhet er det akseptert å prøve og feile

	I min enhet er det takhøyde og rom for å komme med nye idéer I min enhet skjer det relativt ofte endringer i måten vi løser oppgaver på
Kollegastøtte	Jeg får støtte og hjelp i arbeidet fra mine kollegaer dersom jeg trenger det I min enhet har vi en dialog der jeg trygt kan gi uttrykk for mine meninger I min enhet håndterer vi uenighet på en god måte

** Svarskalaen på spørsmålene er reversert. Opprinnelig spørsmålsformulering var uten SJELDENT. Bakgrunnen for endring i svarskalaen er et ønske om at alle spørsmål i undersøkelsen skal ha samme retning. Retningen på spørsmålene gjør at en høy score på et spørsmål indikerer noe positivt.