

KS ARBEIDSGIVERMONITOR 2023

DYPDYKK OM OMSTILLING I KOMMUNER/FYLKESKOMMUNER

RAPPORT

Juni 2023



INNHOOLD

Prosjektinformasjon	03-04
Resultater	05-16
Demografi	17-18
Kontakt Ipsos	19-20

PROSJEKTINFORMASJON

Om undersøkelsen

Bakgrunn og formål

Formålet med denne undersøkelsen har vært å undersøke erfaringer og perspektiver knyttet omstilling i kommuner og fylkeskommuner.

Undersøkelsen er et dypdykk i et arbeidsgiverrelatert tema, som en del av KS Arbeidsgivermonitor.

KS Arbeidsgivermonitor er gjennomført av Ipsos på vegne av KS i 2017, 2019 og 2021.

Ansvarlig konsulent for undersøkelsen hos Ipsos: Karin Hamre Gram

Om rapporten

Tema for årets dypdykk er *omstilling*. Hvordan kommunene / fylkeskommunene, som arbeidsgivere, forholder seg til noen utvalgte områder der det kan være behov eller et ønske om å jobbe på nye måter.

I denne rapporten fremstilles de totale resultatene på overordnet nivå.

Signifikante forskjeller mellom undergrupper og gjennomsnittet er gjennomgående kommentert der det anses som relevant.

Utvalg og metode

Undersøkelsen er gjennomført blant ledelsen i norske kommuner/fylkeskommuner.

Totalt har 186 kommuner besvart undersøkelsen, og disse danner grunnlaget for totale utvalget.

Det ble sendt ut invitasjoner til samtlige kommuner og fylkeskommuner i Norge via e-post til postmottak. Denne e-posten bestod av en web-lenke til undersøkelsen beskyttet av en pin-kode.

Feltarbeidet er gjennomført i perioden april til juni 2023. Det ble gjennomført opptil flere påminnelser på mail til kommuner/fylkeskommuner som ikke hadde besvart.

Dataene i disse analysene er ikke vektet.

Om leveransen

Denne leveransen består av flere deler.

I denne grafikkrapporten fremstilles resultatene på overordnet nivå, med kommentarer der det finnes undergrupper av kommuner som skiller seg fra gjennomsnittet.

I tillegg består leveransen av et tabellverk med nedbrytninger på undergrupper kombinert med de overordnede svarfordelingene på alle spørsmål i undersøkelsen og en utlisting av svar på fritekstspørsmål.

For mer detaljerte resultater henvises det derfor til tabellverket som hører til undersøkelsen.

RESULTATER

Gevinstpotensial i å endre organisering

- Flertallet (8 av 10) av kommunene/fylkeskommunen tror at det i meget stor grad ligger et gevinstpotensial i å endre organiseringen av arbeidet og oppgavene
- Det er signifikant større andel små kommuner (målt i befolkningsstørrelse), som ser lite gevinstpotensial i å endre organisering eller oppgaver.

Faktorer for gode omstillingsprosesser

Blant faktorer som vurderes som forutsetninger for gode omstillingsprosesser svarer 9 av 10 samarbeid med organisasjonene. Det er også en stor andel som har svart etablering av felles virkelighetsforståelse og politisk og administrativ forankring

Over halvparten svarer at deres kommune/fylkeskommune i meget stor eller ganske stor grad har nødvendig kompetanse til å gjennomføre aktiviteter som understøtter arbeidet med FNs bærekraftsmål

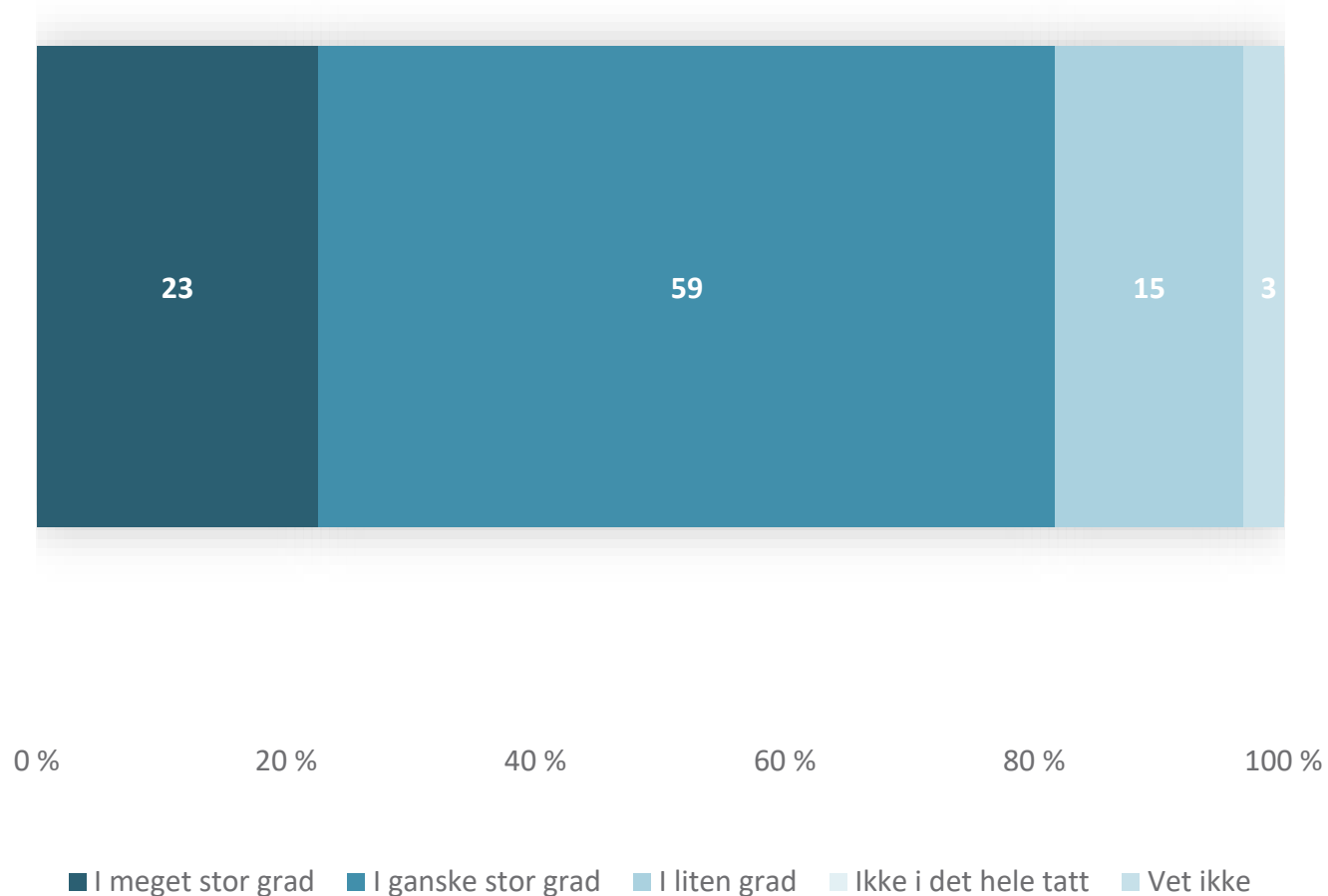
Faktorer som kan bidra til å hindre gode omstillingsprosesser

- Detaljert statlig styring oppleves i meget- eller ganske stor grad som en hindring for å få til en raskere omstilling for 2 av 3 kommuner/fylkeskommuner
- På spørsmål om kvalifikasjonsprinsippet oppleves som krevende i rekrutteringsprosesser, svarer halvparten at det oppleves som krevende ved behov for rask rekruttering. Det er også en betydelig andel som har svart at det er krevende ved rekruttering av personer som står utenfor arbeidslivet
- 7 av 10 svarer at bemanningsnormer i meget stor eller ganske stor grad er med på å gjøre det krevende å skaffe handlingsrom for å omdisponere arbeidskraft/ressurser.

Helse- og omsorgstjenestene

- Det er et stort flertall av kommuner/fylkeskommuner som mener at dagens arbeidstidsordninger står i veien for å kunne møte bemanningsutfordringer i pleie- og omsorgssektoren.
- For flesteparten av disse består hindrene i vilkår for gjennomsnittsberegning av arbeidstid og gjennomsnittsberegning av søndager og helg.
- Over halvparten svarer fjerning av særaldersgrensene i meget- eller ganske stor grad ville bidra til å ivareta personellbehovet i helse- og omsorgstjenester.

I hvor stor grad ligger det et gevinstpotensial i å endre organiseringen av arbeidet og oppgavene i kommunen/fylkeskommunen?



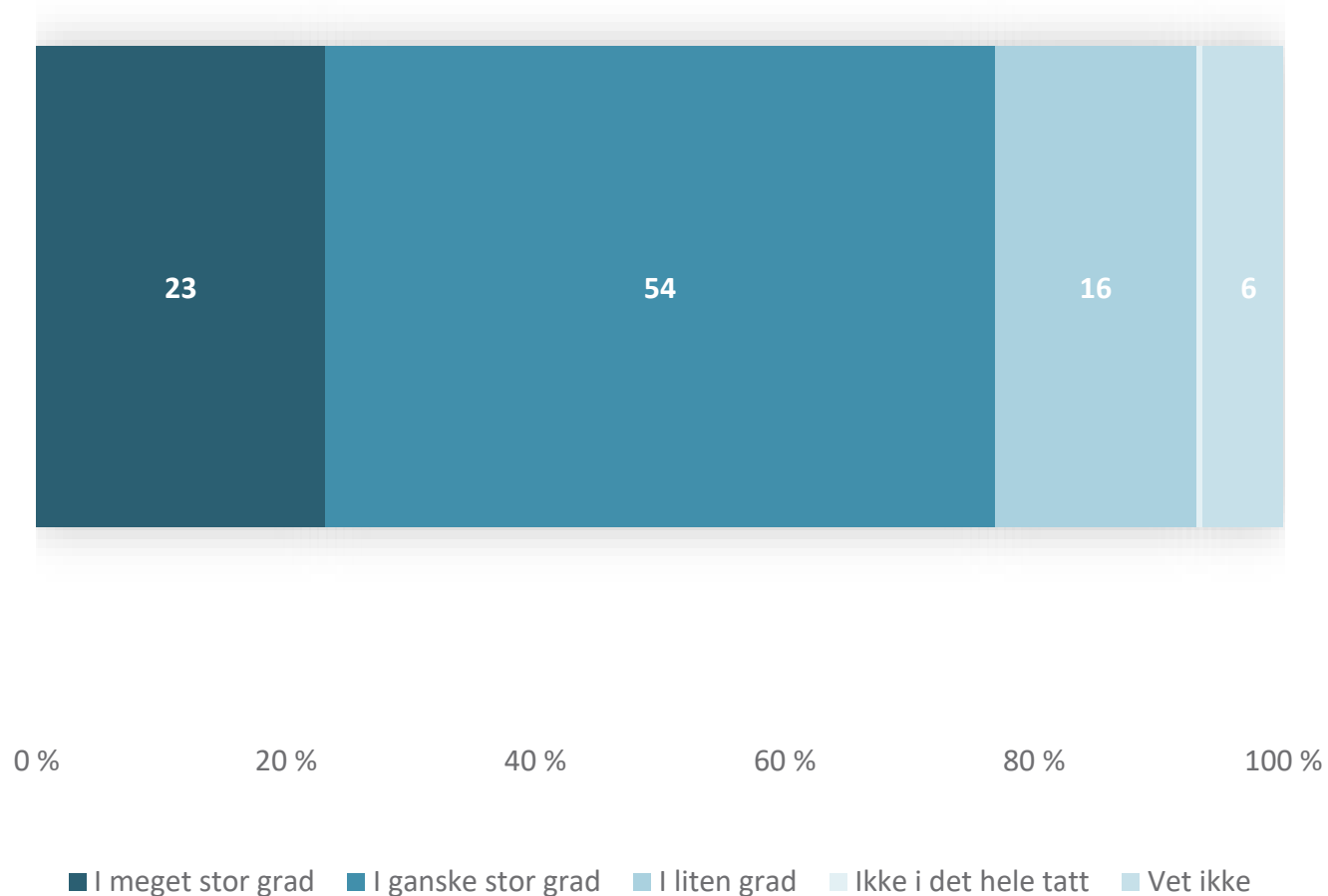
Over 8 av 10 svarer at det i meget stor eller ganske stor grad ligger et gevinstpotensial i å endre organiseringen av arbeidet og oppgavene i kommunen/fylkeskommunen. 15 prosent tror at det i liten grad ligger et gevinstpotensial, mens bare 3 prosent ikke ser et gevinstpotensial i det hele tatt.

Det er få fylker som skiller seg signifikant fra gjennomsnittet. I Troms og Finnmark svarer 1 av 3 at gevinstpotensial er lite, mens Viken har en signifikant lavere andel som svarer dette (3 prosent).

Sammenlignet med gjennomsnittet er det en signifikant høyere andel i de minst sentrale kommunene som svarer at det i meget stor grad ligger et gevinstpotensial i å endre organiseringen av arbeidet og oppgavene i kommunen/fylkeskommunen (17 prosent).

Målt etter befolkningsstørrelse er det et mønster hvor en signifikant høyere andel i de små kommunene ser lite gevinstpotensial (22 prosent).

I hvor stor grad står dagens arbeidstidsordninger i veien for å kunne møte bemanningsutfordringer i pleie- og omsorgssektoren?



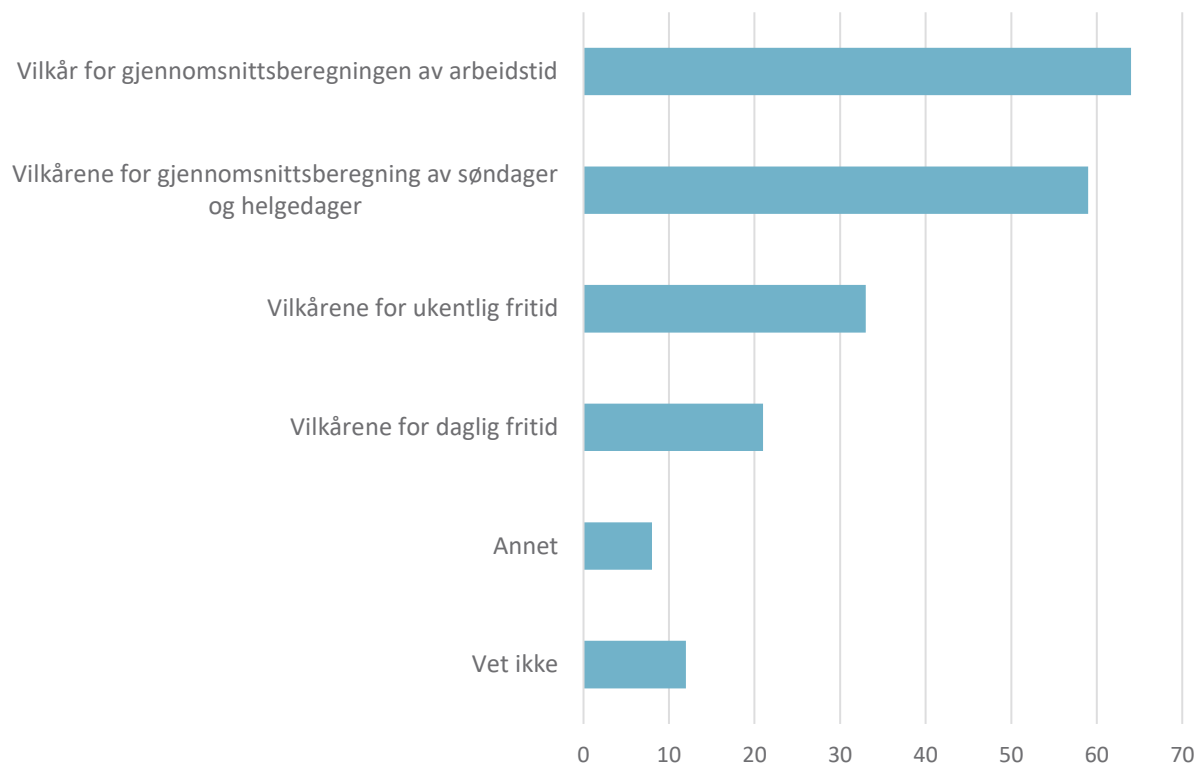
Over 3 av 4 svarer at dagens arbeidstidsordninger i meget stor eller ganske stor grad står i veien for å kunne møte bemanningsutfordringer i pleie- og omsorgssektoren. 16 prosent tror at dagens arbeidstidsordninger i liten grad står i veien, mens bare 6 prosent tror at dagens arbeidstidsordninger ikke i det hele tatt står i veien.

Det er få fylker som skiller seg signifikant fra gjennomsnittet. I Troms og Finnmark svarer nesten 4 av 10 at dagens arbeidstidsordninger i liten grad står i veien. I Innlandet svarer en signifikant høyere andel at dagens arbeidstidsordninger ikke i det hele tatt står i veien.

I de mellomsentrale kommunene er det en signifikant høyere andel som svarer at dagens arbeidstidsordninger i meget stor grad står i veien (36 prosent), mens i de minst sentrale kommunene svarer kun 15 prosent det samme.

Målt etter befolkningsstørrelse er det en signifikant lavere andel i de små kommunene som svaret at dagens arbeidstidsordninger i meget stor grad står i veien (13 prosent), mens de store kommunene har en signifikant lavere andel som tror at dette stemmer i liten grad (5 prosent).

Hva består hinderet i?



På spørsmål om hva hinderet består i, svarer 2 av 3 med vilkår for gjennomsnittsberegningen av arbeidstid. 6 av 10 nevner vilkårene for gjennomsnittsberegning av søndager og helgedager. 1 av 3 svarer vilkårene for ukentlig fritid, mens 1 av 5 svarer vilkårene for daglig fritid.

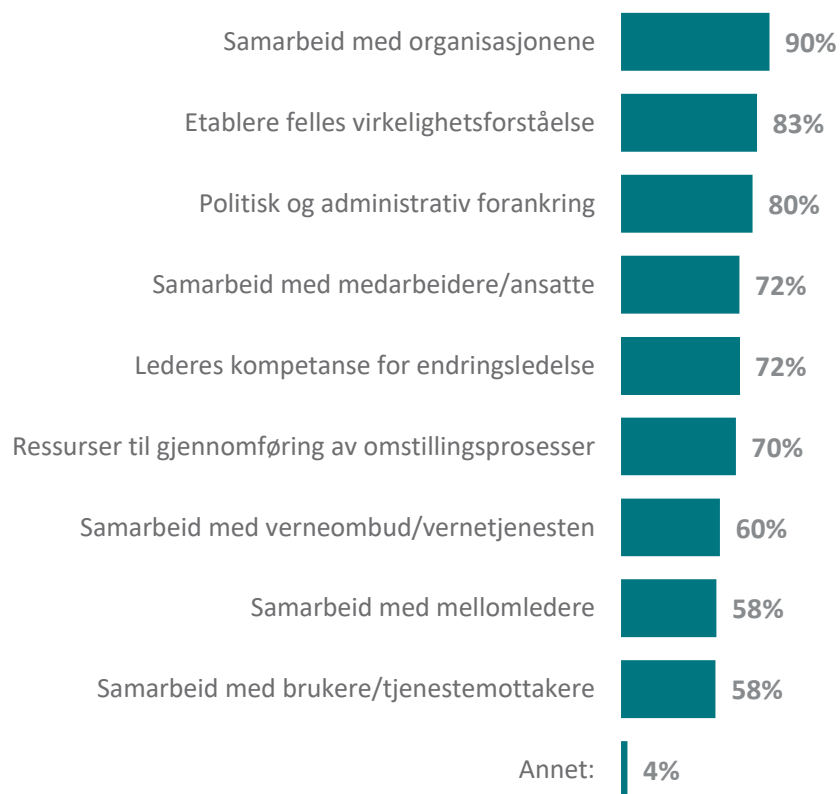
På fylkesnivå skiller seg kun Trøndelag ut. Kun 1 av 3 oppgir vilkårene for gjennomsnittsberegning av søndager og helgedager som hinder.

Inndeling etter sentralitet viser ingen signifikante forskjeller.

Målt etter befolkningsstørrelse er det en signifikant høyere andel i de mellomstore kommunene som svarer at hinderet består i vilkårene for ukentlig fritid (44 prosent).

Base: Filter: De som har svart «i meget stor grad» og «i ganske stor grad» på Q2 (n=143)

Hvilke av følgende faktorer vurderer du som forutsetninger for gode omstillingsprosesser i din kommune?



Base: Alle (n=186)

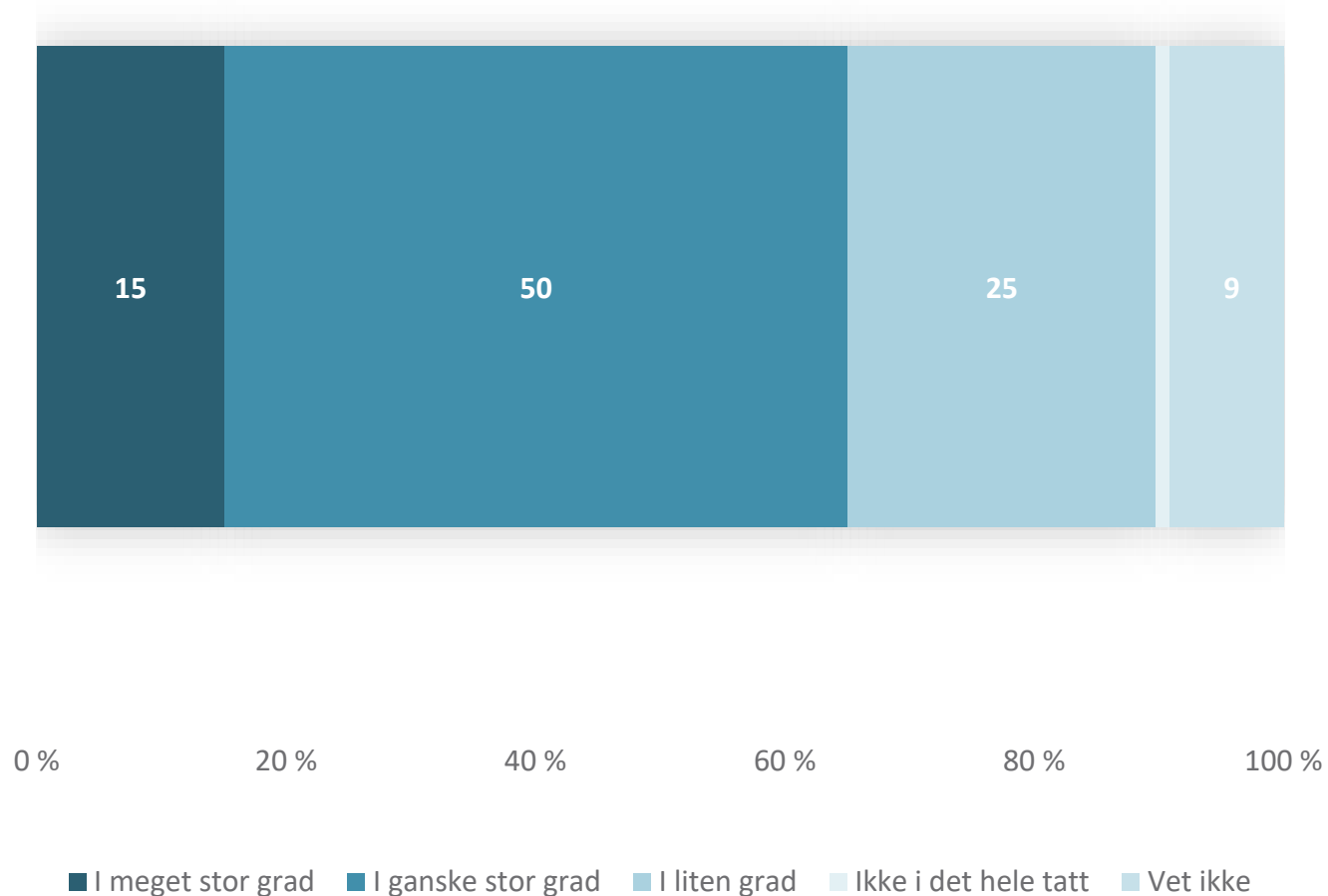
På spørsmål om hvilke faktorer som vurderes som forutsetninger for gode omstillingsprosesser i sin kommune, svarer 9 av 10 at samarbeid med organisasjonene er en forutsetning for med samarbeid med organisasjonene. Det er også betydelige andeler som har svart etablere felles virkelighetsforståelse (83 prosent) og politisk og administrativ forankring (80 prosent).

Det er få fylker som skiller seg signifikant fra gjennomsnittet. I Viken svarer en signifikant høyere andel med samarbeid med verneombud/vernetjenesten (77 prosent). I Innlandet er det signifikant færre som svarer med samarbeid med organisasjonene (71 prosent) og samarbeid med mellomledere (33 prosent). I Vestlandet svarer signifikant færre med etablere felles virkelighetsforståelse (65 prosent).

Dersom kommunene deles inn etter sentralitet, ser vi at de mest sentrale kommunene har signifikant høyere andeler enn gjennomsnittet på tre av faktorene, mens de minst sentrale har lavere andeler enn gjennomsnittet på like mange. De mest sentrale kommunene vurderer i større grad ressurser til gjennomføring av omstillingsprosesser (94 prosent), samarbeid med verneombud/vernetjenesten (88 prosent) og samarbeid med brukere/tjenestemottakere (81 prosent) som forutsetninger for gode omstillingsprosesser. De minst sentrale vurderer i mindre grad politisk og administrativ forankring (74 prosent), samarbeid med verneombud/vernetjenesten (53 prosent) og samarbeid med mellomledere (51 prosent) som forutsetninger for gode omstillingsprosesser.

Målt etter befolkningsstørrelse er det en signifikant lavere andel i de små kommunene som svarer med lederes kompetanse for endringsledelse (64 prosent), samarbeid med verneombud/vernetjenesten (50 prosent) og samarbeid med mellomledere (49 prosent). De store kommunene har en signifikant høyere andel som svarer med lederes kompetanse for endringsledelse (85 prosent).

I hvor stor grad er detaljert statlig styring en hindring for å få til en raskere omstilling?



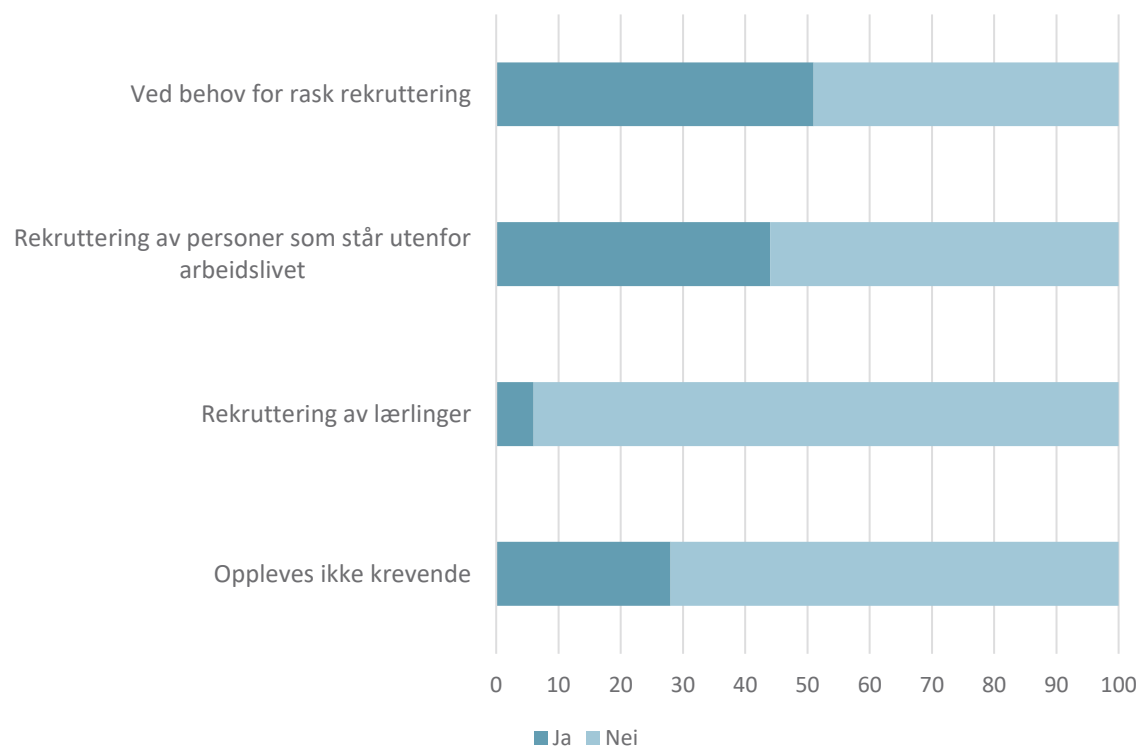
2 av 3 svarer at detaljert statlig styring i meget stor grad eller ganske stor grad er en hindring for å få til en raskere omstilling. 25 prosent tror at detaljert statlig styring i liten grad er en hindring, mens bare 1 prosent mener at detaljert statlig styring ikke i det hele tatt er en hindring.

På fylkesnivå er det kun Innlandet som skiller seg ut. Her svarer 4 av 10 at detaljert statlig styring i liten grad er en hindring for å få til en raskere omstilling.

Sammenlignet med gjennomsnittet er det en signifikant høyere andel i de minst sentrale kommunene som svarer at detaljert styring i liten grad er en hindring (31 prosent). I de mest sentrale kommunene svarer en signifikant høyere andel at detaljert statlig styring ikke i det hele tatt er en hindring.

Det er en signifikant høyere andel i de store kommunene som svarer at detaljert statlig styring i meget stor eller ganske stor grad er en hindring (77 prosent). I de små kommunene svarer en signifikant høyere andel at detaljert statlig styring i liten grad er en hindring (33 prosent).

I kommunal sektor gjelder kvalifikasjonsprinsippet og krav om offentlig utlysning når kommunen/fylkeskommunen skal rekruttere til ledig stilling. I hvilke situasjoner oppleves kvalifikasjonsprinsippet som krevende i rekrutteringsprosesser?



Base: Alle (n=186)

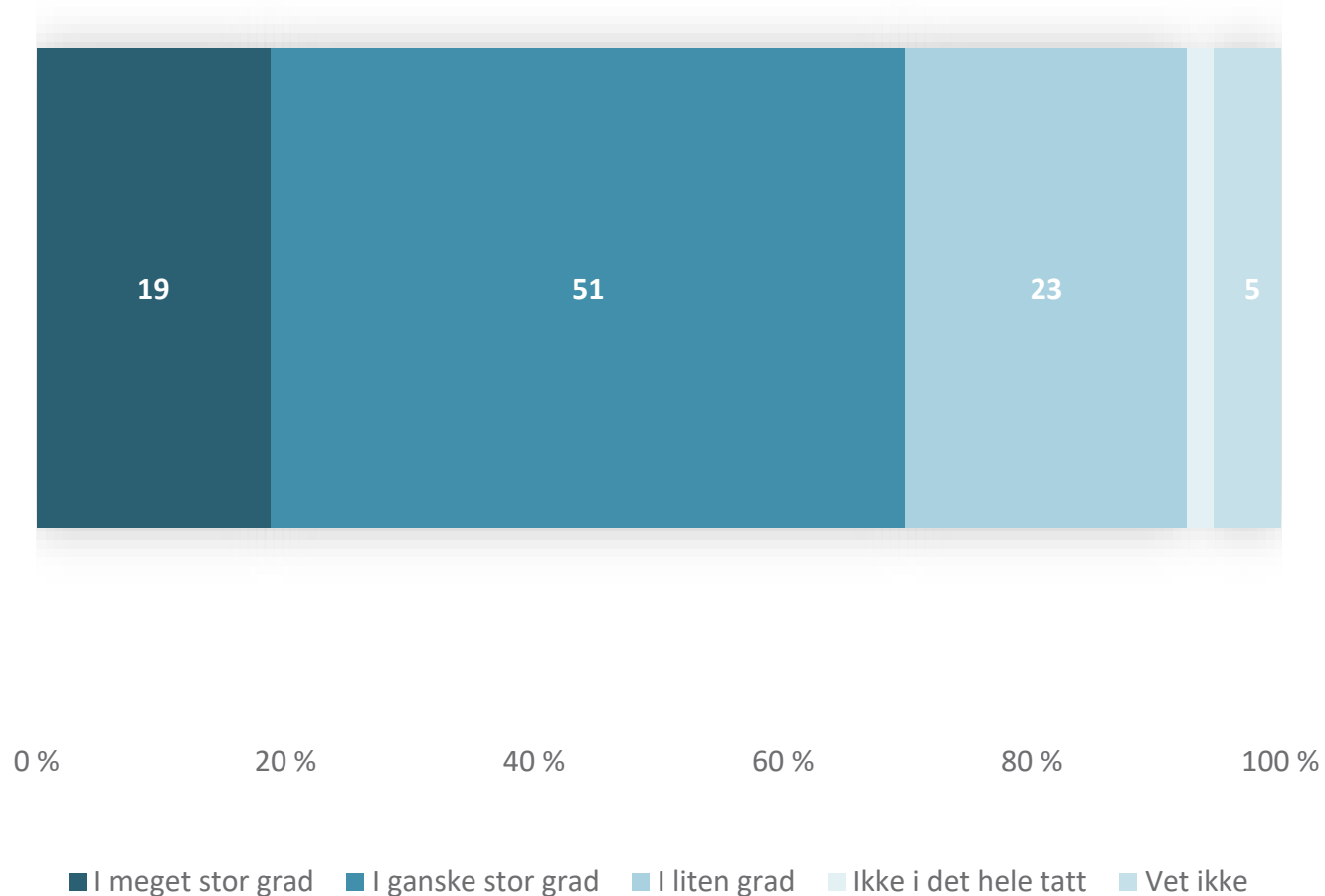
På spørsmål om i hvilke situasjoner kvalifikasjonsprinsippet oppleves som krevende i rekrutteringsprosesser, svarer halvparten at det oppleves som krevende ved behov for rask rekruttering. Det er også en betydelig andel som har svart at det er krevende ved rekruttering av personer som står utenfor arbeidslivet (44 prosent). Kun et mindretall opplever kvalifikasjonsprinsippet som krevende ved rekruttering av lærlinger (6 prosent). Nær 3 av 10 opplever kvalifikasjonsprinsippet ikke krevende.

I Viken er det en signifikant lavere andel som opplever kvalifikasjonsprinsippet som krevende ved behov for rask rekruttering (33 prosent). I Innlandet opplever nær halvparten kvalifikasjonsprinsippet som ikke krevende.

Dersom kommunene deles inn etter sentralitet ser vi at de mest sentrale kommunene har en signifikant høyere andel som svarer at kvalifikasjonsprinsippet oppleves som krevende ved rekruttering av lærlinger (25 prosent). De minst sentrale aktører opplever kvalifikasjonsprinsippet som krevende ved behov for rask rekruttering (58 prosent). Samtidig svarer færre der at kvalifikasjonsprinsippet er krevende ved rekruttering av personer som står utenfor arbeidslivet (34 prosent) og rekruttering av lærlinger (0 prosent).

De store kommunene har en signifikant høyere andel som svarer at kvalifikasjonsprinsippet oppleves som krevende ved rekruttering av personer som står utenfor arbeidslivet (59 prosent) og ved rekruttering av lærlinger (15 prosent). De små kommunene har en signifikant lavere andel som svarer at kvalifikasjonsprinsippet oppleves som krevende ved rekruttering av personer som står utenfor arbeidslivet (31 prosent) og ved rekruttering av lærlinger (0 %).

I hvor stor grad er bemanningsnormer med på å gjøre det krevende å skaffe handlingsrom for å omdisponere arbeidskraft/ressurser?



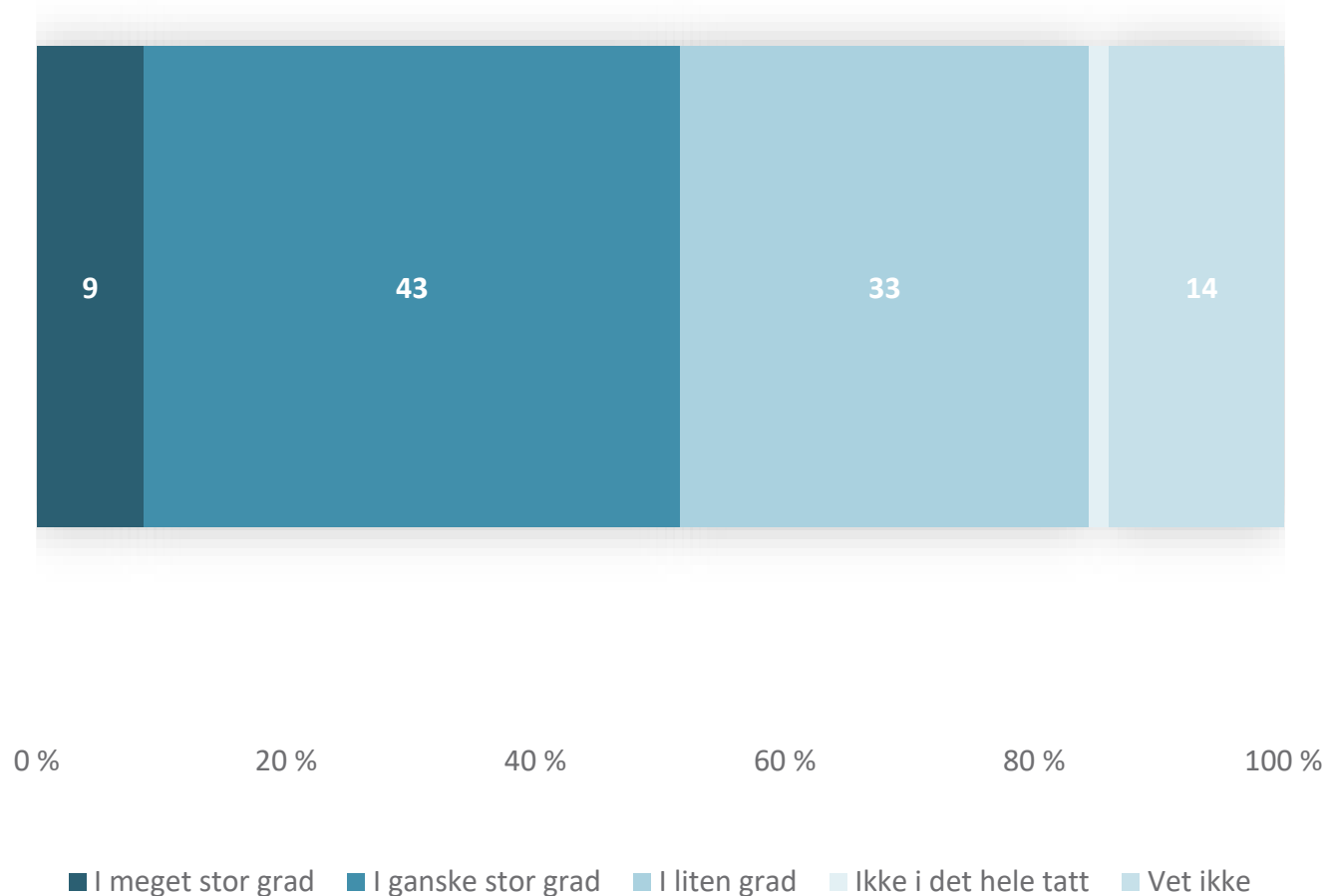
7 av 10 svarer at bemanningsnormer i meget stor eller ganske stor grad er med på å gjøre det krevende å skaffe handlingsrom for å omdisponere arbeidskraft/ressurser. 23 prosent tror at bemanningsnormer i liten grad er med på å gjøre det krevende å skaffe handlingsrom, mens bare 2 prosent mener at bemanningsnormer ikke i det hele tatt er med på å gjøre det krevende å skaffe handlingsrom.

Inndeling etter fylker viser ingen signifikante forskjeller.

De mellomsentrale kommunene har en høyere andel som svarer at bemanningsnormer i meget stor grad er med på å gjøre det krevende å skaffe handlingsrom (28 prosent).

Inndeling etter befolkningsstørrelse viser ingen signifikante forskjeller.

I kommunal sektor innenfor tjenesteområdet helse- og omsorg er mer enn halvparten av arbeidstakere omfattet av særaldersgrense. I hvilken grad ville fjerning av særaldersgrensene bidra til å ivareta personellbehovet i våre helse- og omsorgstjenester?

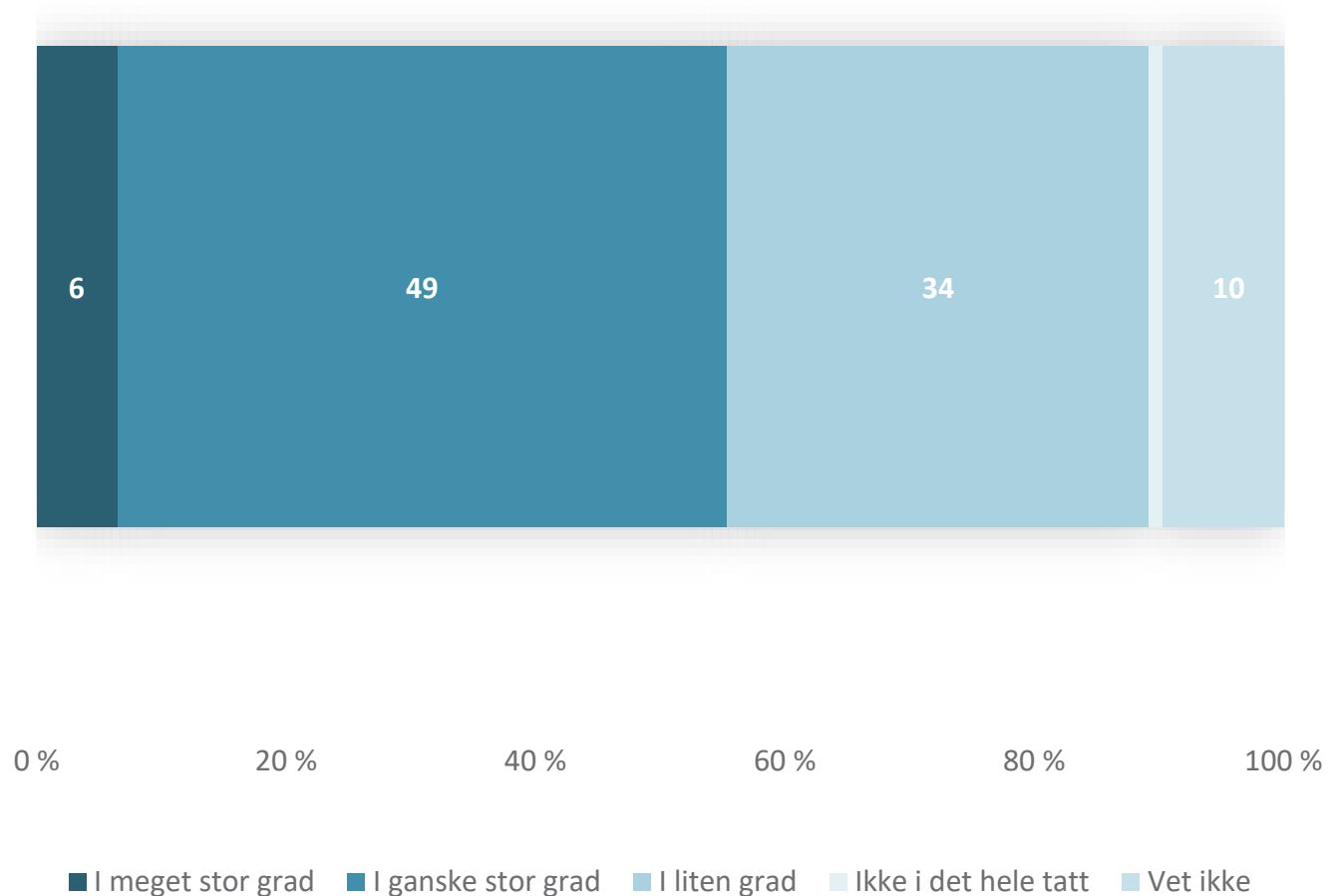


Over halvparten svarer fjerning av særaldersgrensene i meget stor eller ganske stor grad ville bidra til å ivareta personellbehovet i helse- og omsorgstjenester. 33 prosent tror at fjerning av særaldersgrensene i liten grad ville bidra til å ivareta personellbehovet i helse- og omsorgstjenester, mens bare 2 prosent mener at fjerning av særaldersgrensene ikke i det hele tatt ville bidra til å ivareta personellbehovet i helse- og omsorgstjenester.

På fylkesnivå er det kun Trøndelag som skiller seg ut. Der svarer en signifikant større andel at fjerning av særaldersgrensene i ganske stor grad ville bidra til å ivareta personellbehovet i helse- og omsorgstjenester (65 prosent).

Inndeling etter sentralitet og kommunestørrelse viser ingen signifikante forskjeller.

I hvilken grad har din kommune/fylkeskommune nødvendig kompetanse til å gjennomføre aktiviteter som understøtter arbeidet med FNs bærekraftsmål?



Over halvparten svarer at deres kommune/fylkeskommune i meget stor eller ganske stor grad har nødvendig kompetanse til å gjennomføre aktiviteter som understøtter arbeidet med FNs bærekraftsmål. 34 prosent tror at deres kommune/fylkeskommune i liten grad har nødvendig kompetanse, mens bare 1 prosent mener at deres kommunen/fylkeskommunen ikke i det hele tatt har nødvendig kompetanse.

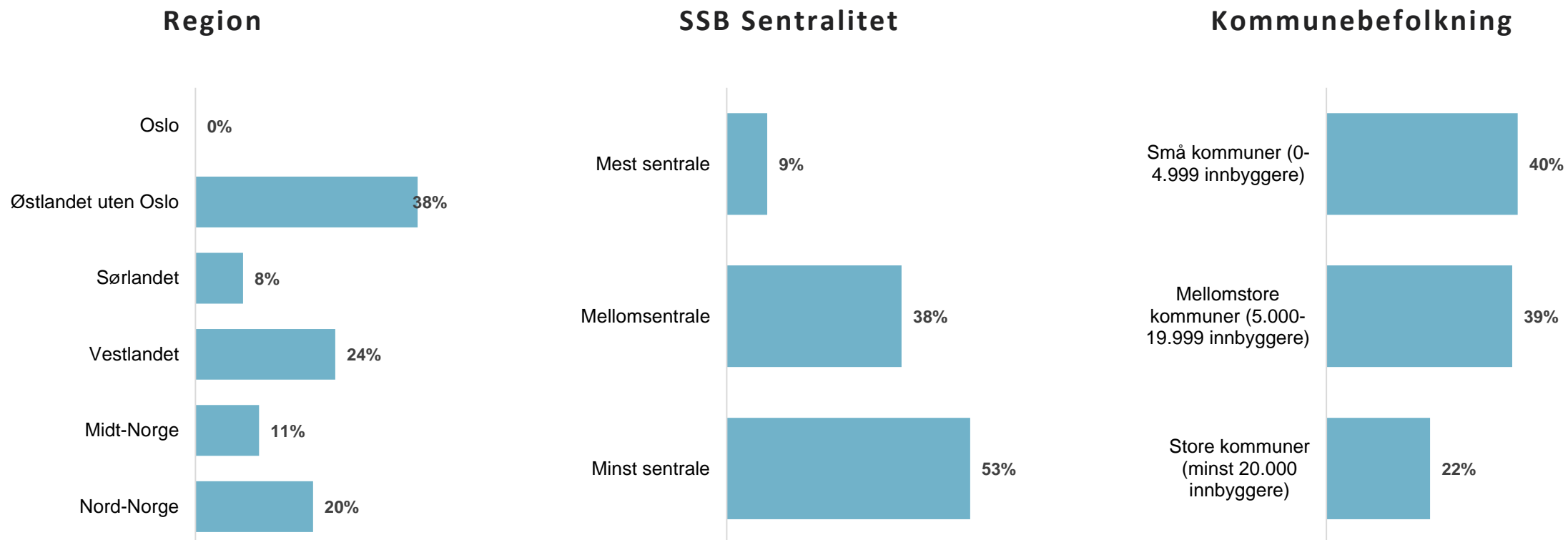
Det er få fylker som skiller seg signifikant fra gjennomsnittet, men i Nordland (61 prosent) og Troms og Finnmark (58 prosent) er det signifikant flere som svarer de i liten grad har nødvendig kompetanse. I Agder svarer en signifikant høyere andel at de i meget stor grad har nødvendig kompetanse (20 prosent), samtidig som signifikant flere svarer at de ikke i det hele tatt har nødvendig kompetanse (7 prosent).

De mest sentrale og mellomsentrale kommunene har en lavere andel som svarer at de i liten grad har nødvendig kompetanse (hhv. 6 prosent og 23 prosent). De minst sentrale kommunene har en signifikant høyere andel som svarer at de i liten grad har nødvendig kompetanse (48 prosent).

I de små kommunene er det en signifikant lavere andel som svarer at de i ganske stor grad har nødvendig kompetanse, mens i de store kommunene svarer 72 prosent det samme.

DEMOGRAFI

BAKGRUNNSINFORMASJON OM UTVALGET



Tredelingen av sentralitet i denne rapporten er basert på SSBs standard sentralitetsindeks fra 1-6. (Mest sentrale: 1 og 2, mellomsentrale: 3 og 4 og minst sentrale: 5 og 6. For mer informasjon, se: <https://www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/128>)

Kontakt Ipsos

Karin Hamre Gram

Prosjektleder / Research Manager

✉ karin.gram@ipsos.com

☎ +47 47 31 22 91

ABOUT IPSOS

Ipsos ranks third in the global research industry. With a strong presence in 90 countries, Ipsos employs more than 18,000 people and has the ability to conduct research programs in more than 100 countries. Founded in France in 1975, Ipsos is controlled and managed by research professionals. They have built a solid Group around a multi-specialist positioning – Media and advertising research; Marketing research; Client and employee relationship management; Opinion & social research; Mobile, Online, Offline data collection and delivery.

Ipsos is listed on Eurolist - NYSE-Euronext. The company is part of the SBF 120 and the Mid-60 index and is eligible for the Deferred Settlement Service (SRD).

ISIN code FR0000073298, Reuters ISOS.PA, Bloomberg
IPS:FP
www.ipsos.com

GAME CHANGERS

At Ipsos we are passionately curious about people, markets, brands and society. We deliver information and analysis that makes our complex world easier and faster to navigate and inspires our clients to make smarter decisions.

We believe that our work is important. Security, simplicity, speed and substance applies to everything we do.

Through specialisation, we offer our clients a unique depth of knowledge and expertise. Learning from different experiences gives us perspective and inspires us to boldly call things into question, to be creative.

By nurturing a culture of collaboration and curiosity, we attract the highest calibre of people who have the ability and desire to influence and shape the future.

“GAME CHANGERS” - our tagline - summarises our ambition.

