

STATSANSATTUNDERSØKELSEN 2021

Metodenotat

1. Prosedyre for gjennomføring

Undersøkelsen er gjennomført som et samarbeid mellom Rambøll Management Consulting DFØ og SSB.

Rambøll har stått for utvalgsprosedyre, vekting og førsteutkast av rapportering i etterkant. SSB har stått for levering av respondentdata, og hentet kontaktinformasjon fra kontakt- og reservasjonsregisteret og Direktoratet for økonomistyring (DFØ). DFØ har stått for kontaktinformasjon på toppledere. SSB har også gjennomført datainnsamlingen ved å sende ut epost, SMS og brev med lenker til Rambølls system for datainnsamling (SurveyXact).

2. Uttreksprosedyre

Utvalg trekkes ut fra hvilke(n) gruppe(r) en ønsker data fra. Formålet med undersøkelsen skal dermed avgjøre hvordan en trekker utvalget fra populasjonen. Et hovedformål med undersøkelsen er å kartlegge hvordan det er å jobbe i staten, som gir viktig kunnskap for å videreutvikle personalpolitikk og ledelse i staten. For å kunne kartlegge hvordan det er å arbeide i staten, vil en derfor forsøke å trekke et representativt utvalg statsansatte på overordnet nivå. I 2021 besluttet DFØ at en fulgte samme utvalgsprosedyre som i 2018, hvor formålet primært har vært å redusere usikkerhet på totalnivå (og ikke underliggende grupper).

Populasjonen er hentet fra A-ordningen, og utvalget er trukket hos SSB etter bestilling. Populasjonsdataen er avgrenset på tilsvarende måte som i statsansattundersøkelsen 2018, hvor blant annet helseforetakene og skoleverket er utelatt. I tillegg er følgende grupper ekskludert fra populasjonen: forsvaret, politiets sikkerhetstjeneste den sentrale enhet og nasjonal sikkerhetsmyndighet.

Uttrekket fra populasjonen er foretatt i to runder. Uttrekk 1 er en simpel tilfeldig trekning av et gitt antall respondenter innenfor hvert departement. Antallet som blir trukket er proporsjonal til hvor mange respondenter det er i det enkelte departementsområde i populasjonen. Det er satt et tak på 1000 respondenter fra hvert departementsområde, slik at store departementsområder vil underrepresenteres noe i bruttoutvalget. Uttrekk 2 er et suppleringsuttrekk for å øke antallet ledere i bruttoutvalget noe. Antallet ledere som er trukket ut til suppleringsuttrekket er proporsjonalt med hvor stor andel lederne i hvert departementsområde utgjør av alle lederne i populasjonen. Denne suppleringen av ledere er gjort fordi man ønsker å gjøre nedbrytning av ledes resultat på andre variabler i analysene. Se tabell 1 for tall fra populasjonen og bruttoutvalget.

Tabell 1: Populasjon og bruttoutvalg

Departementsområde	Populasjon		Bruttoutvalg	
	Totalt	Andel av populasjonen	Totalt antall inviterte	Andel av departementsområdet
Arbeids- og sosialdepartementet	17188	12,9 %	1071	6,2 %
Barne- og familiedepartementet	5752	4,3 %	631	11,0 %
Finansdepartementet	11186	8,4 %	1011	9,0 %
Forsvarsdepartementet	4104	3,1 %	240	5,8 %
Helse- og omsorgsdepartementet	3640	2,7 %	364	10,0 %
Justis- og beredskapsdepartementet	27219	20,5 %	1085	4,0 %
Klima- og miljødepartementet	2003	1,5 %	191	9,5 %
Kommunal- og moderniseringsdepartementet	6050	4,5 %	626	10,3 %
Kulturdepartementet	1769	1,3 %	175	9,9 %
Kunnskapsdepartementet	37782	28,4 %	1083	2,9 %
Landbruks- og matdepartementet	2615	2,0 %	240	9,2 %
Nærings- og fiskeridepartementet	3406	2,6 %	314	9,2 %
Olje- og energidepartementet	970	0,7 %	92	9,5 %
Samferdselsdepartementet	6688	5,0 %	596	8,9 %
Statsministerens Kontor	230	0,2 %	25	10,9 %
Utenriksdepartementet	1754	1,3 %	182	10,4 %
Annet	665	0,5 %	77	11,6 %
	133021		8003	

Tabell 1 viser totalt antall respondenter i populasjonen og bruttoutvalget på de ulike departementsområdene. Kategorien «Annet» består av Riksrevisjonen, sametinget og stortinget. Kategorien «Annet» var kodet på tilsvarende måte i statsansattundersøkelsen 2018..

I tillegg til respondenter i tabell 1 er alle toppledere i populasjonen inkludert i bruttoutvalget. Årsaken til at alle toppledere er inkludert og ikke kun et utvalg blant topplederne er for at en skal ha mulighet til å gjøre nedbrutte analyser på denne gruppen i undersøkelsen. Totalt ble 293 toppledere invitert til undersøkelsen. Listen over toppledere ble etablert og gitt fra DFØ til SSB. Totalt, inkludert topplederne, ble undersøkelsen sendt til 8 296 respondenter i 2021.

3. Frafallsanalyse

Tabell 2: Svarprosent totalt blant respondentene.

	Antall	Prosent
Bruttoutvalg	8292	
Ikke besvart	2394	28,9 %
Noen svar	401	4,8 %
Gjennomført	4905	59,2 %
Ønsker ikke å delta	592	7,1 %

Totalt har 59 % av bruttoutvalget gjennomført undersøkelsen. 4,8 % har startet, men ikke fullført undersøkelsen (noen svar). Respondentene har også hatt mulighet til å aktivt svare at de ikke ønsker å delta i undersøkelsen. Totalt har 7,1 % svart at de ikke ønsker å delta. Enkelte respondenter har henvendt seg underveis i datainnsamlingen og informert om at de ikke lenger er statsansatt. De som har henvendt seg om det ikke lenger er statsansatte (totalt fire personer) er ekskludert fra videre databehandling, når de ikke lenger vil være en del av populasjonen og bruttoutvalget. Bruttoutvalget er derfor noe redusert etter datainnsamlingen (med fire respondenter).

Tabell 3: Populasjon, brutto- og nettoutvalg

	Populasjon		Bruttoutvalg		Nettoutvalg		Avvik		Svarprosent (Nettoandel av brutto)
	Antall	Andel av populasjonen	Antall	Andel av bruttoutvalget	Nettoutvalg	Andel av nettoutvalget	Netto VS populasjon	Netto VS bruttoandel	
Arbeids- og sosialdep.	17188	12,9 %	1071	12,9 %	623	12,7 %	-0,2 %	-0,2 %	58,2 %
Barne- og familiedep.	5752	4,3 %	631	7,6 %	373	7,6 %	3,3 %	0,0 %	59,1 %
Finansdepartementet	11186	8,4 %	1011	12,2 %	693	14,1 %	5,7 %	1,9 %	68,5 %
Forsvarsdepartementet	4104	3,1 %	240	2,9 %	142	2,9 %	-0,2 %	0,0 %	59,2 %
Helse- og omsorgsdep.	3640	2,7 %	363	4,4 %	226	4,6 %	1,9 %	0,2 %	62,3 %
Justis- og beredskapsdep.	27219	20,4 %	1084	13,1 %	568	11,6 %	-8,8 %	-1,5 %	52,4 %
Klima- og miljødepartementet	2003	1,5 %	191	2,3 %	131	2,7 %	1,2 %	0,4 %	68,6 %
Kommunal- og moderniseringdep.	6050	4,5 %	626	7,5 %	411	8,4 %	3,8 %	0,8 %	65,7 %
Kulturdepartementet	1769	1,3 %	175	2,1 %	114	2,3 %	1,0 %	0,2 %	65,1 %
Kunnskapsdepartementet	37782	28,3 %	1081	13,0 %	535	10,9 %	-17,4 %	-2,1 %	49,5 %
Landbruks- og matdep.	2615	2,0 %	240	2,9 %	163	3,3 %	1,4 %	0,4 %	67,9 %
Nærings- og fiskeridep.	3406	2,6 %	314	3,8 %	218	4,4 %	1,9 %	0,7 %	69,4 %
Olje og energidepartementet	970	0,7 %	92	1,1 %	59	1,2 %	0,5 %	0,1 %	64,1 %
Samferdselsdepartementet	6688	5,0 %	596	7,2 %	374	7,6 %	2,6 %	0,4 %	62,8 %
Statsministerens kontor	230	0,2 %	25	0,3 %	8	0,2 %	0,0 %	-0,1 %	32,0 %
Utenriksdepartementet	1754	1,3 %	182	2,2 %	113	2,3 %	1,0 %	0,1 %	62,1 %
Annet	665	0,5 %	77	0,9 %	45	0,9 %	0,4 %	0,0 %	58,4 %
Toppledere	293	0,2 %	293	3,5 %	109	2,2 %	2,0 %	-1,3 %	37,2 %
Totalt	133314		8292		4905				

Tabell 3 viser antall og andelen i populasjonen, brutto- og nettoutvalget på tvers av departementsområder og blant toppledere. På tvers av de ulike departementsområdene ser en at andelen i nettoutvalget avviker fra populasjonen. Størst negativt avvik fra finner man i de to departementsområdene med flest medarbeidere, kunnskapsdepartementet etterfulgt av justis- og beredskapsdepartementet. Årsaken til avvikene fra populasjonen kan delvis bli forklart av taket på 1000 respondenter fra et departementsområde i bruttoutvalget, og er noe en har tatt høyde for i utvalgsmetoden. Ser man videre på avvikene mellom brutto- og nettoutvalget er avvikene mindre enn avvikene mellom populasjonen og nettoutvalget.

4. Vekting

I tabell 3 ser man at andelen i de ulike departementsområdene i nettoutvalget avviker fra andelen i populasjonen. For å veie opp for eventuelle skjevheter som har oppstått i dataene som følger av uttreksprosedyren og bortfall av respondenter er dataen vektet. En har operert med to sett med vektore i statsansattundersøkelsen 2021; departement og leder/ikke leder. Vektene er beregnet slik at andelen respondenter med kombinasjon departement og leder/ikke leder skal være lik i de vektete dataene og i populasjonen. På grunn av suppleringen av ledere i utvalget vil generelt sett

ledere vektet noe ned, mens ikke-ledere vektet opp i analysene. På samme måte vil departementer som når grensen på 1000 medarbeidere i uttrekket vektet opp i analysene.

5. Konstruksjon av indikatorer

En indikator er beregnet som et gjennomsnitt av enkeltspørsmålene som inngår i en faktor. Indikatorene er i stor grad beregnet på samme måte som i statsansattundersøkelsen 2018, for å ha mulighet til å se på den historiske utviklingen. Indikatorene fra 2018 baserte seg på en faktoranalyse, for å sikre valide og reliable mål.

Som følge av endringer i spørreskjemaet sammenlignet med 2018, og noen nye metodiske vurderinger har det likevel blitt utført noen endringer i indikatorene i 2021.

Indikatoren «Mangfold og inkludering» fra 2018 er nå endret til «Inkludering» i 2021. Bakgrunnen for endringen er at to spørsmål ikke lenger er inkludert i undersøkelsen 2021 (De to spørsmålene som var med i 2018 som ikke lenger er inkludert: «I min virksomhet tar ledere og medarbeidere et felles ansvar for inkludering» og «Min virksomhet viser særlig stor aksept for mangfold»).

Spørsmål om digitalisering har også en ny inndeling i 2021. Bakgrunnen for endringen er at alle spørsmål som tidligere inngikk i indikatorene har ulikt antall respondenter i 2021. Tidligere indikatorer besto av en sammensetning av spørsmål som i 2021 kun ble stilt til ledere og spørsmål som ble stilt til alle. Under digitalisering er det i 2021 fire indikatorer («Digitale verktøy», «Digitalisering fra et lederspesspektiv», «Kjennskap til digitalisering» og «Utviklingsfokus digitalisering»). I 2018 var det kun to indikatorer under denne kategorien («Digital orientering» og «Digitale ressurser»).

Fullstendig oversikt over hvilke spørsmål som inngår i de ulike indikatorene fremgår i tabell 4.

Nytt for undersøkelsen 2021 er at en også har identifisert «Virksomhetsstørrelse». Antallet ansatte i de ulike virksomhetene er identifisert av DFØ og kodet av Rambøll i datasettet. Toppledere er ikke identifisert med tilhørende virksomhet i utvalget, og en har derfor ikke tall på virksomhetsstørrelse for denne gruppen.

Tabell 4: Indikatorer

Tabell 4 viser hvilke spørsmål som inngår i de ulike indikatorene. 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».

Indikator	Spørsmål
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	Jeg er alt i alt godt tilfreds med jobben min Jobben min er inspirerende Arbeidsoppgavene mine gir meg en følelse av mestring

	<p>Jeg føler en sterk personlig tilknytning til virksomheten min</p> <p>Jeg identifiserer meg med samfunnsoppdrag til virksomheten min</p> <p>Det er viktig for meg at arbeidet mitt bidrar til et felles gode</p>
Gjennomføringsevne	<p>I min virksomhet gjennomfører vi de planer som er vedtatt</p> <p>I min virksomhet løser vi våre oppgaver med effektiv ressursbruk</p> <p>I min virksomhet er det klart hvem som har ansvar for de ulike oppgavene</p>
OECD tillit	<p>*OECD tillit: Virksomheten du jobber i</p> <p>*OECD tillit: Andre offentlige virksomheter du samarbeider med</p> <p>*OECD tillit: Offentlige virksomheter generelt</p>
Arbeidsbelastning	<p>Jeg er sjelden stresset på grunn av jobben</p> <p>Jeg har en god balanse mellom arbeidsliv og familie-/fritid</p> <p>Jeg har normalt en passende balanse mellom arbeidstid og arbeidsmengde</p>
Autonomi	<p>Jeg har god anledning til å planlegge egen arbeidsdag</p> <p>Jeg har stor frihet i måten jeg løser oppgavene på</p> <p>Jeg kan påvirke beslutninger som er viktige for mitt arbeid</p>
Kompetanse	<p>Jeg har varierte arbeidsoppgaver</p> <p>Jeg blir faglig utfordret i mitt arbeid</p> <p>Jeg har gode muligheter til å utnytte min kompetanse (kunnskap, erfaring og ferdigheter) i jobben min</p>
Rolleklarhet	<p>I min enhet er det felles forståelse av hvilke oppgaver vi har ansvar for</p> <p>Jeg vet hva som forventes av meg i jobben</p> <p>Jeg kan se hvordan min innsats bidrar til virksomhetens måloppnåelse</p>
Kollegastøtte	<p>Jeg får støtte og hjelp i arbeidet fra mine kollegaer dersom jeg trenger det</p> <p>I min enhet har vi en dialog der jeg trygt kan gi uttrykk for mine meninger</p> <p>I min enhet håndterer vi uenighet på en god måte</p>
Inkludering	<p>Min virksomhet ivaretar behovene til den enkelte medarbeider i de forskjellige faser i livet</p> <p>Min virksomhet tar sosiale og personlige hensyn, f.eks. ved sykdom og behov for å yte omsorg</p> <p>I min virksomhet har vi respekt for hverandres forskjellighet</p>
Oppgaveorientert ledelse	<p>Min nærmeste leder gir meg tilstrekkelig tilbakemelding på mitt arbeid</p> <p>Min nærmeste leder er tydelig på hva hun/han forventer av meg i jobben</p> <p>Min nærmeste leder setter tydelige mål for enheten</p> <p>Min nærmeste leder er dyktig til å gjennomføre beslutninger</p>
Relasjonsorientert ledelse	<p>Min nærmeste leder er lojal og støttende hvis jeg gjør feil i jobben</p> <p>Min nærmeste leder hjelper meg med å utvikle mine ferdigheter</p> <p>Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å delta i viktige avgjørelser</p> <p>Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si i fra når jeg har en annen mening</p> <p>Min nærmeste leder fordeler arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk</p> <p>Min nærmeste leder behandler de ansatte rettferdig</p>
Klima for nytenkning	<p>I min enhet er det takhøyde og rom for å komme med nye idéer</p> <p>I min enhet bruker vi nye ideer til å skape fremtidsrettede tjenester og leveranser</p> <p>I min enhet er det akseptert å prøve og feile</p> <p>I min enhet skjer det relativt ofte endringer i måten vi løser oppgaver</p>
Omstilling	<p>Jeg forstår stort sett behovet for at endringene gjennomføres i egen organisasjon</p> <p>Jeg har et klart bilde av hva endringene vil bety for meg</p> <p>Jeg opplever at det blir lyttet til mine ideer og ønsker i forbindelse med endringene</p> <p>Min nærmeste leder har vært god på å forklare hva endringen kommer til å bety for oss</p> <p>Den øverste ledelsen har vært god til å kommunisere bakgrunnen for endringene</p>

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 ledersperspektiv	Min virksomhet har tilgang til den nødvendige digitale kompetansen Min virksomhet har rutiner for å holde medarbeidernes digitale kompetanse oppdatert Min virksomhet er rigget for å nyttiggjøre seg av mulighetene som ligger i den digitale utviklingen Min virksomhet har tilgjengelig nødvendige midler og budsjetter for digital utvikling
Kjennskap til digitalisering	Jeg har kjennskap til ambisjonene min virksomhet har for digitalisering av tjenester Jeg kan forklare min virksomhets målsetninger på digitaliseringsområdet til en ny kollega
Utviklingsfokus digitalisering	I min enhet diskuterer vi jevnlig hvordan vi kan nyttiggjøre oss av digitale verktøy I min enhet utforsker vi jevnlig hvordan våre digitale tjenester kan bli bedre
AFI Balanse	** Jeg bruker SJELDENT smarttelefonen/nettbrettet intensivt utenom arbeidstid ** Jeg føler meg SJELDENT forpliktet til å svare på jobbrelevante henvendelser i løpet av kvelden ** Jeg sjekker SJELDENT jobbrelevante epost frem til jeg legger meg for å sove ** Arbeidsgiver forventer SJELDENT at jeg er tilgjengelig for jobbrelevante henvendelser utenom ordinær arbeidstid

- Stjernemarkeringer (*/**) illustrerer at svarskalaen er annerledes enn de resterende spørsmålene.
 - *OECD*: Svarskala fra «Ikke i det hele tatt» (0) – «Fullstendig» (10).
 - *AFI Balanse*: 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 er at en høy score på et spørsmål indikerer noe positivt.