

abelia


# HR-undersøkelsen

# 2023

# Om undersøkelsen

**Abelias HR-undersøkelse 2023 ble gjennomført blant HR ansatte og daglige ledere i Abelias medlemsvirksomheter i tidsrommet 26. september – 13. oktober.**

## Metodisk informasjon

- Undersøkelsen ble utsendt til totalt 939 virksomheter. I alt fullførte **209 virksomheter** undersøkelsen, noe som gir en **svarprosent på 22 %**. Svarprosenten gir en usikkerhetsmargin på 6 %. Dette anses som akseptabelt i en slik undersøkelse.
- **Noen svar:** Enkelte har ikke fullført hele undersøkelsen. Ikke fullførte besvarelser inkluderes i analyser. Dette innebærer at antallet respondenter (n) kan avvike fra spørsmål til spørsmål.
- Verdien på kjennetegnene til et fremtidsrettet arbeidsliv er et gjennomsnitt av resultatet til tilknyttede enkeltspørsmål. Disse enkeltspørsmålene som er analysert på en skala fra 1 til 5. Samtlige gjennomsnittsverdier på en 5-punktsskala er analysert slik at høyere verdier er uttrykk for noe positivt.
- Rapporten sammenligner resultater på enkeltspørsmål fra HR-undersøkelsen gjennomført i 2022 der det er historikk. Disse tilfellene er merket med  2022.
- Respondenter har mulighet til å legge inn åpne tekstsvar i undersøkelsen. Disse er systematisert og et utvalg av innspill som anses å være relevant, i form av å tilføre nyansering eller eksempler, er inkludert i rapporten.

abelia

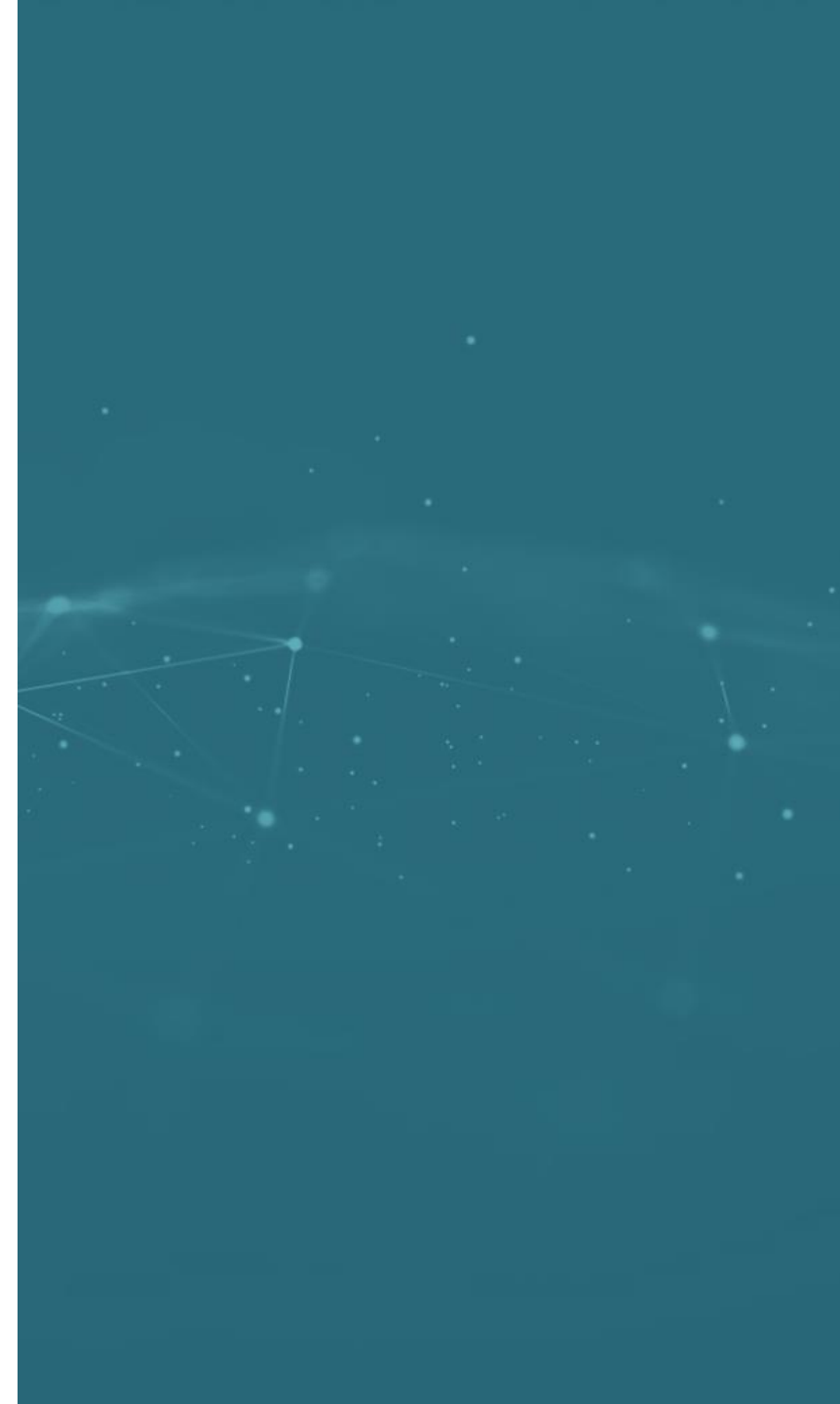
Ansvarlige kontakter hos Abelia:  
*Gro Lundberg*  
*Birgit Abrahamsen*

RAMBOLL

Ansvarlige konsulenter:  
*Julie Dyngeland Hessen*  
*Hanna Pandum Øverseth*

# Rapportens innhold

- Del 1: Trender fremover
- Del 2: Kjennetegn ved fremtidsrettede arbeidsgivere
  - Eksperimentell tilnærming til endring
  - Tillitsbasert ledelse
  - Mangfold og inkludering
  - Psykologisk trygt arbeidsmiljø
  - Arbeid med mening
  - Fleksibel arbeidsplass
  - Kompetanse og utvikling
  - Lengre arbeidsliv
- Del 3: Spørsmål om tjenester og produkter fra Abelia



## TRENDER FREMOVER



## 8 KJENNETEGN VED FREMTIDSRETTEDE ARBEIDSGIVERE



## TJENESTER OG PRODUKTER

abelia

**BLIR FORHOLDENE BESKREVET UNDER VIKTIGERE ELLER MINDRE VIKTIGE FOR ARBEIDSGIVERE Å LEVERE PÅ OVERFOR SINE ANSATTE FREMMER?**



# Kompetanseutvikling vurderes stadig som viktig for fremtiden

- I likhet med HR-undersøkelsen 2022, kommer kompetanseutvikling ut blant områdene som svært viktig fremover.
- Virksomhetene opplever at de tre viktigste forholdene å tilby fremover er opplæring og kompetanseutvikling, gode kollegiale fellesskap samt tillitsbasert ledelse og selvbestemmelse blant ansatte.
- Attraktive kontorlokaler, sentral beliggenhet og etablert partssamarbeid er forholdene som vurderes som noe mindre viktig fremover.

# 2 av 3 opplever at videreutvikling av eksisterende ansatte er en utfordring fremover

## DE FEM VIKTIGSTE UTFORDRINGENE SOM ARBEIDSGIVER I TIDEN FREMVER\*



\*Respondentene har valgt de 5 viktigste utfordringene, blant forholdene beskrevet ovenfor



### Øvrige innspill på andre utfordringer fremover

#### Økonomisk stabilitet og økte utgifter:

- Møte lønnsforventningene til eksisterende og potensielt nye ansatte.
- Høyere kostnader ifm. økt arbeidsgiveravgift.
- Økonomisk stabilitet for å sikre ressurser til utvikling av virksomheten og dens ansatte.

#### Kompetanse:

- Stor konkurranse om de flinkeste, og de blir tilbudt høye lønninger som vi ikke kan konkurrere med, stor etterspørsel etter kompetanse i markedet.
- Konkurrere med privat næringsliv, som kan tilby høyere lønninger, om kompetanse det er knapt med så som økonomimedarbeidere og ledere innenfor økonomi og administrasjon/HR.

#### En ny generasjon arbeidstakere:

- Unge arbeidstakeres manglende robusthet.
- Ny generasjon i arbeidslivet som ikke er like innstilt som eldre ansatte på høyt arbeidstempo og som ønsker mye fritid og utstrakt bruk av hjemmekontor + høy lønn.
- Rekruttere ansatte som er selvstendige (nok), utfordring med unge ansatte som krever veldig tett oppfølging.

## TRENDER FREMOVER



## 8 KJENNETEGN VED FREMTIDSRETTEDE ARBEIDSGIVERE



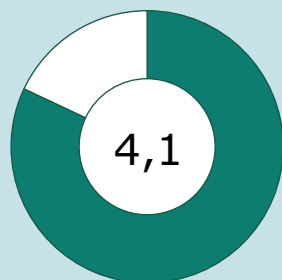
## TJENESTER OG PRODUKTER

abelia

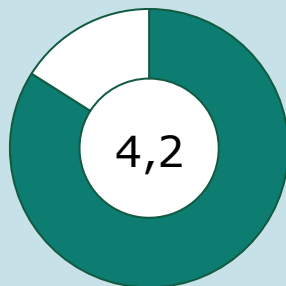
# Kjennetegn ved fremtidsrettede arbeidsgivere

Abelias ekspertutvalg har identifisert 8 kjennetegn ved fremtidsrettede arbeidsgivere. Årets HR-undersøkelse behandler kjennetegnene som indikatorer. Verdien er et gjennomsnitt av tilknyttede enkeltpørsmål hvor virksomhetene har svart på hvor aktivt de arbeider med tematikkene. Enkeltspørsmålene er analysert på en skala fra 1 til 5 hvor høyere verdi gir uttrykk for noe positivt (hvor aktivt fokus på tematikken er).

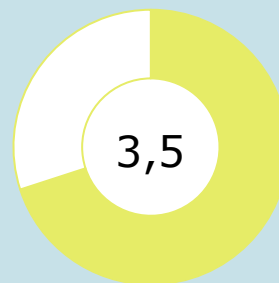
Eksperimenterende



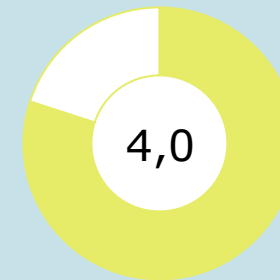
Tillitsbasert ledelse



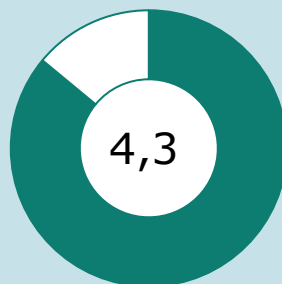
Mangfold og inkludering



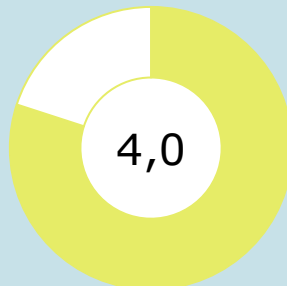
Arbeid med mening



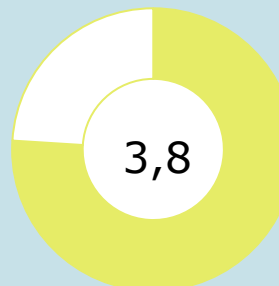
Psykologisk trygt arbeidsmiljø



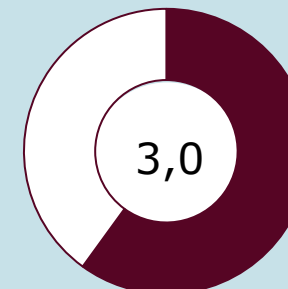
Fleksibel arbeidsplass



Kompetanse og utvikling



Lengre arbeidsliv





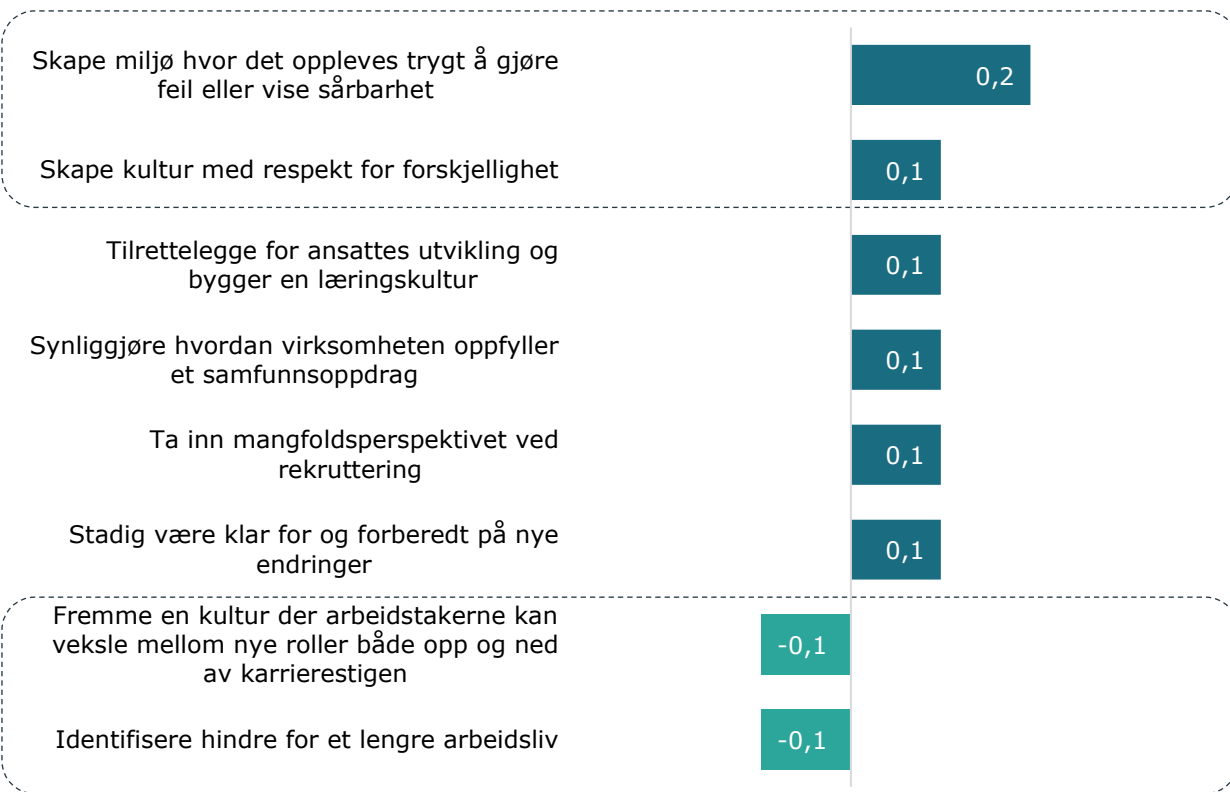
Virksomheter med høy turnover scorer systematisk lavere på kjennetegn for fremtidsrettede arbeidsgivere



# Økt fokus på å arbeide aktivt med psykologisk trygghet



# Økt fokus på psykologisk trygghet, mindre fokus på lengre arbeidsliv



\*16 av de 23 enkeltspørsmålene tilhørende kjennetegn for et fremtidsrettet arbeidsliv har historikk fra 2022 og kan sammenlignes.

## Positiv utvikling siden 2022



Størst positiv utvikling forekommer på spørsmål som går under kjennetegnet «Psykologisk trygt arbeidsmiljø».

## Negativ utvikling siden 2022



Det er kun 2 spørsmål som har negativ utvikling siden forrige måling. Begges spørsmål er tilknyttet kjennetegnet «Lengre arbeidsliv».

# Ekspementerende tilnærming til endring



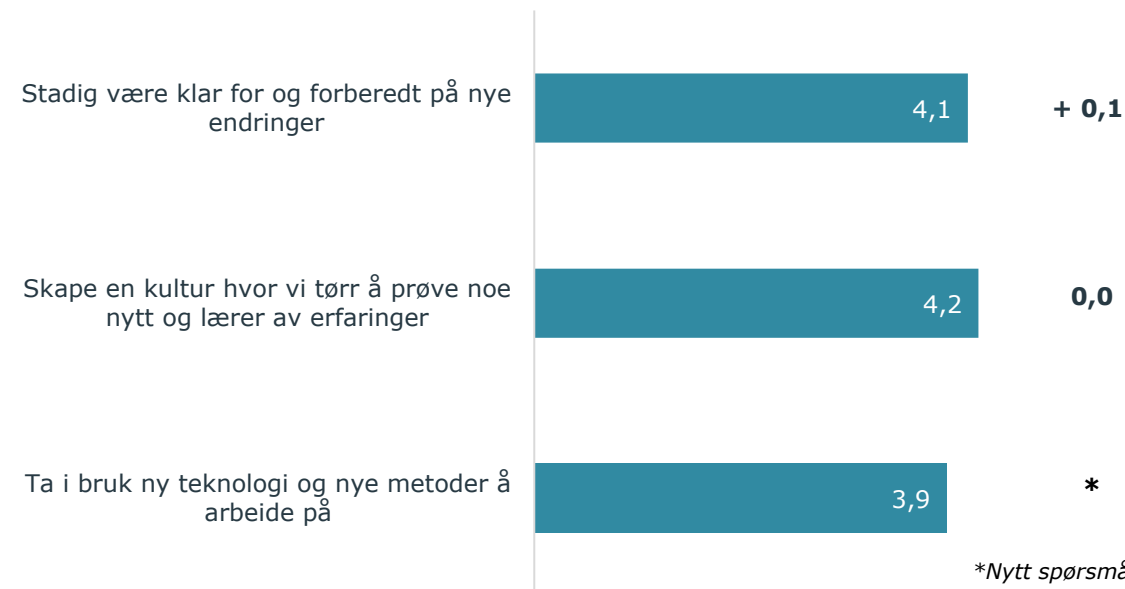
# Eksperimenterende tilnærming til endring



## VIRKSOMHETEN ARBEIDER AKTIVT MED Å...



2022

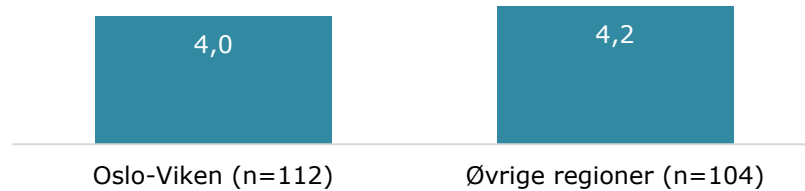


\*Nytt spørsmål for 2023.

- 78 % av virksomhetene arbeider aktivt med å være forberedt på nye endringer.
- 5 av 6 jobber aktivt med å skape en kultur hvor de tør å prøve noe nytt og lærer av erfaringer.
- 71 % av virksomhetene arbeider aktivt med å ta i bruk ny teknologi

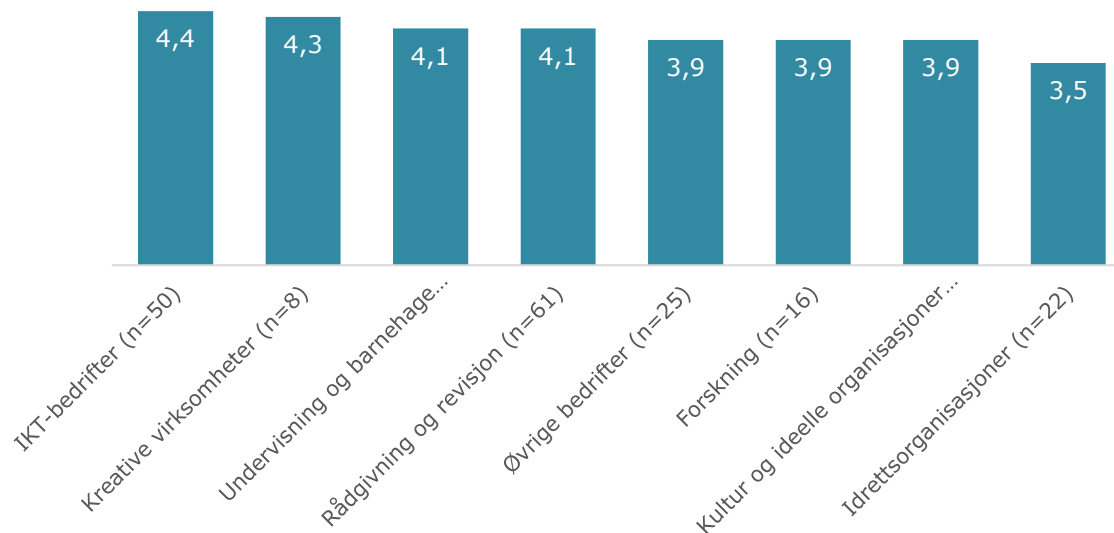
# Eksperimenterende tilnærming til endring

REGION

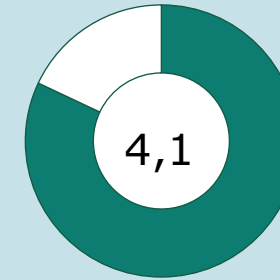


\*Kjennetegnet eksperimenterende er kryssset med NHO-region.

BRANSJE



\*Kjennetegnet eksperimenterende er kryssset med NHO-bransje. Noen bransjer er slått sammen av analysehensyn og få besvarelser: Undervisning med barnehage, kreative virksomheter med design og merkevare.



- Virksomheter i Oslo-Viken kommer lavere ut på kjennetegnet «Eksperimentering» sammenlignet med øvrige regioner i Norge.
- På tvers av bransjer kommer IKT-bedrifter og kreative virksomheter ut som mest eksperimenterende, mens idrettsorganisasjoner kommer lavest ut.

# 2 av 3 virksomheter har brukt eller testet kunstig intelligens i arbeidet



## HAR DERE TATT I BRUK KUNSTIG INTELLIGENS I ARBEIDET DERES (F.EKS. CHAT GPT OG MICROSOFT COPILOT)?



- Kjennskap til anvendelse av kunstig intelligens (KI) i arbeidet er tilføyd i årets HR-undersøkelse.
- Analysen viser at 2 av 3 av alle virksomhetene har testet eller tatt i bruk kunstig intelligens i arbeidet sitt. På samme tid er det kun 7 % som oppleves at KI brukes aktivt i større deler av organisasjonen.

\*Enkeltspørsmålet angående KI er ikke inkludert i beregningen av indeksen for eksperimenterende.

# Tillitsbasert ledelse



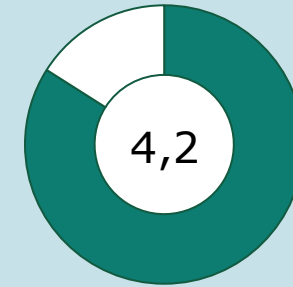


# Tillitsbasert ledelse

## VIRKSOMHETEN ARBEIDER AKTIVT MED Å...



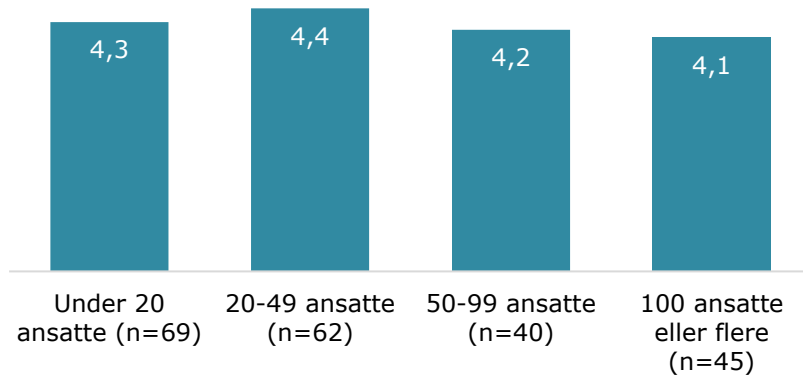
\*Nytt spørsmål for 2023.



- Tillitsbasert ledelse kommer like høyt ut i årets undersøkelse som i fjor.
- Omtrent 9 av 10 virksomheter arbeider aktivt med å utvikle tillitsbaserte forhold mellom ledere og medarbeidere.
- Høyest vurderte spørsmål handler om å motivere gjennom å gi ansvar og autonomi, hvor 88 % opplever at dette er noe de arbeidet aktivt med.
- Tillitsbasert ledelse er i kjernen av lederprinsipper og lederutviklingstiltak i 83 % av virksomhetene.

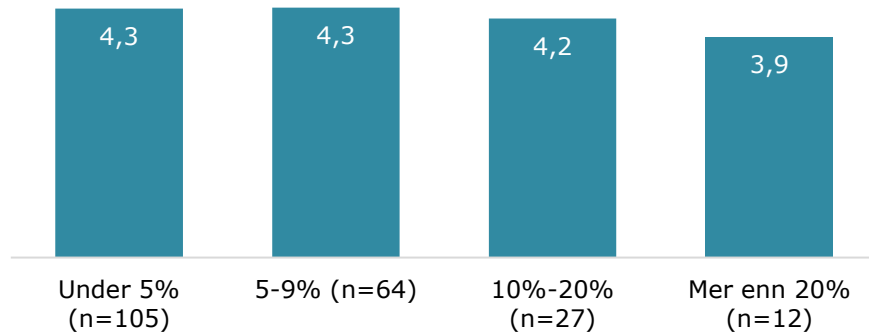
# Tillitsbasert ledelse

VIRKSOMHETS-  
STØRRELSE

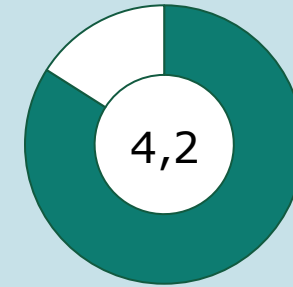


\*Kjennetegnet tillitsbasert ledelse er krysset med størrelse-NHO.

FRIVILLIG  
TURONVER



\*Kjennetegnet tillitsbasert ledelse er krysset med andel frivillig turnover-rate.

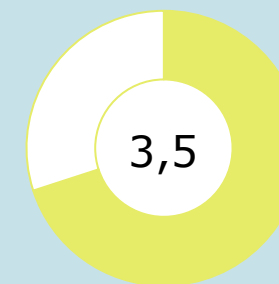


- Tillitsbasert ledelse kommer lavere ut blant virksomheter som har mer enn 50 ansatte. Virksomheter med 100 ansatte eller mer scorer lavest.
- Virksomheter scorer lavere på tillitsbasert ledelse jo høyere den frivillige turnover-raten er. Dette er spesielt fremtredende i virksomheter med mer enn 20% frivillig turnover.

# Mangfold og inkludering



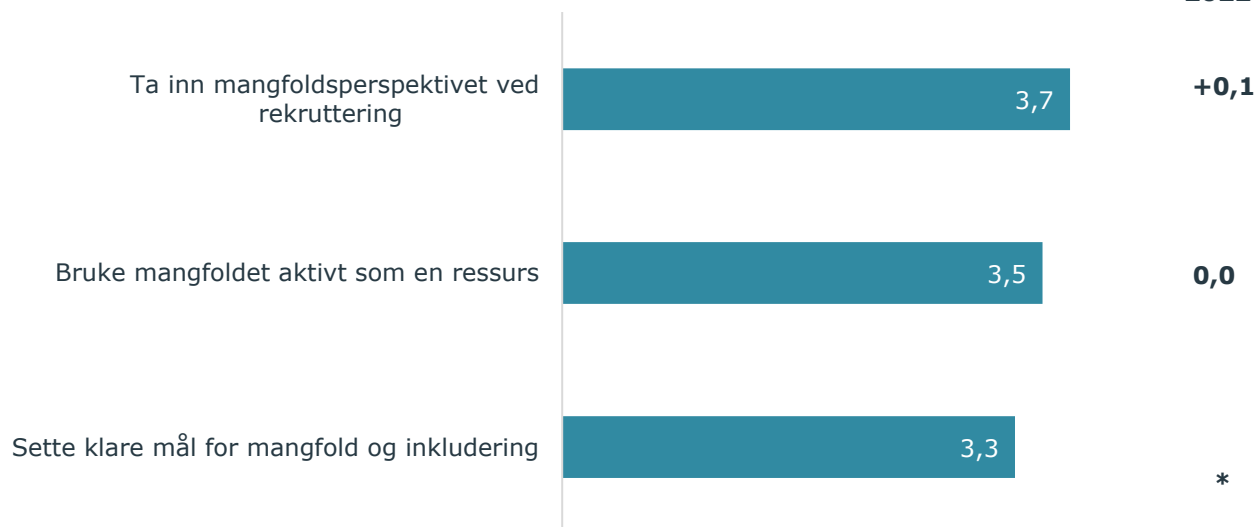
# Mangfold og inkludering



## VIRKSOMHETENE ARBEIDER AKTIVT MED Å...



2022

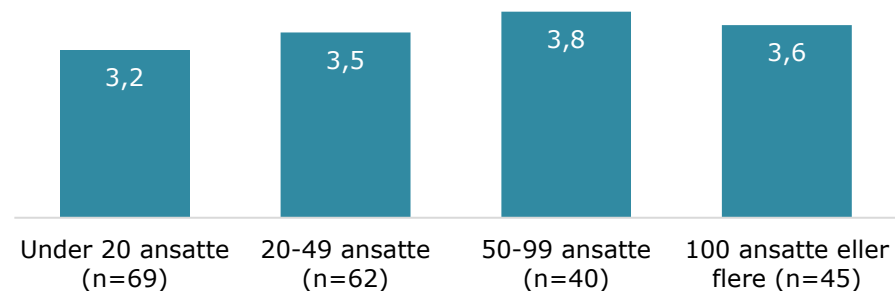


\*Nytt spørsmål for 2023.

- Indikator mangfold og inkludering har nest lavest score av alle indikatorer.
- Sammenlignet med 2022 opplever nå flere virksomheter å jobbe aktivt med å ta inn mangfoldsperspektivet ved rekruttering.
- Mens halvparten av virksomhetene bruker mangfoldet aktivt som en ressurs, er det 1 av 5 som ikke setter klare mål for mangfold og inkludering.

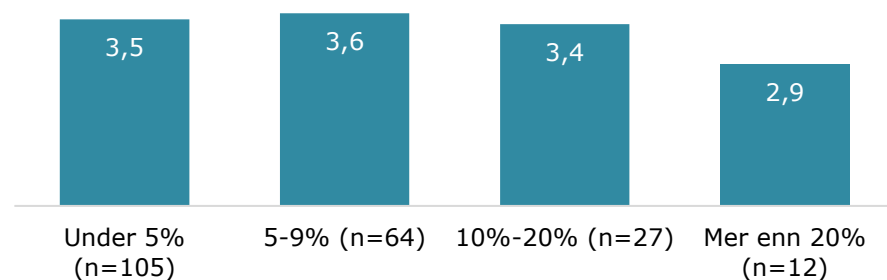
# Mangfold og inkludering

VIRKSOMHETS-  
STØRRELSE

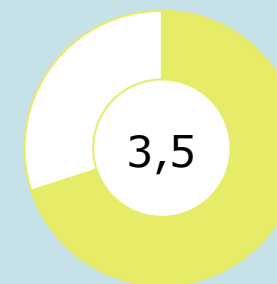


\*Kjennetegnet mangfold og inkludering er krysset med størrelse-NHO.

FRIVILLIG  
TURONVER



\*Kjennetegnet mangfold og inkludering er krysset med andel frivillig turnover-rate.



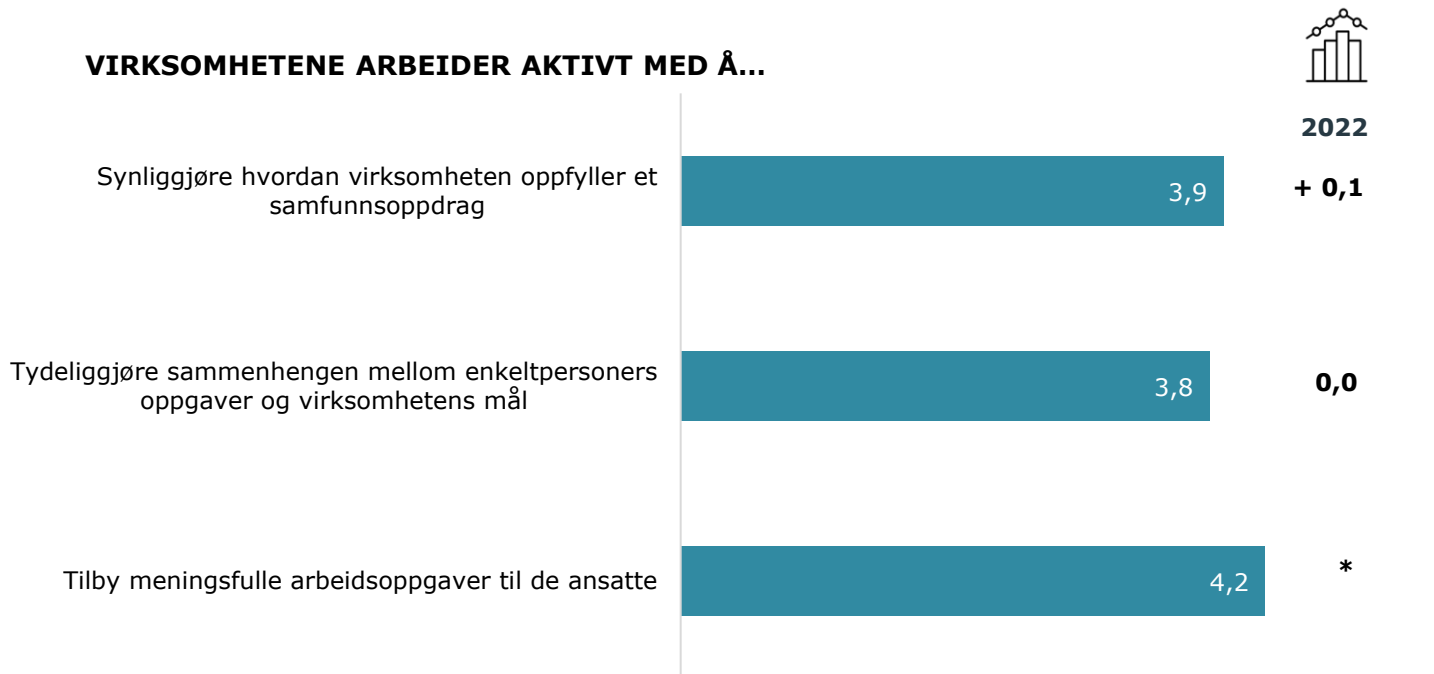
- Virksomheter med 50-99 ansatte arbeider mer aktivt med mangfold og inkludering, sammenlignet med andre virksomhetsstørrelse. Det er spesielt virksomheter med under 20 ansatte som i mindre grad arbeider aktivt med denne tematikken i arbeidshverdagen.
- Mangfold og inkludering har større fokus i virksomheter med lavere frivillig turnover.

# Arbeid med mening

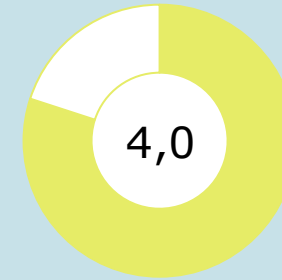


# Arbeid med mening

## VIRKSOMHETENE ARBEIDER AKTIVT MED Å...



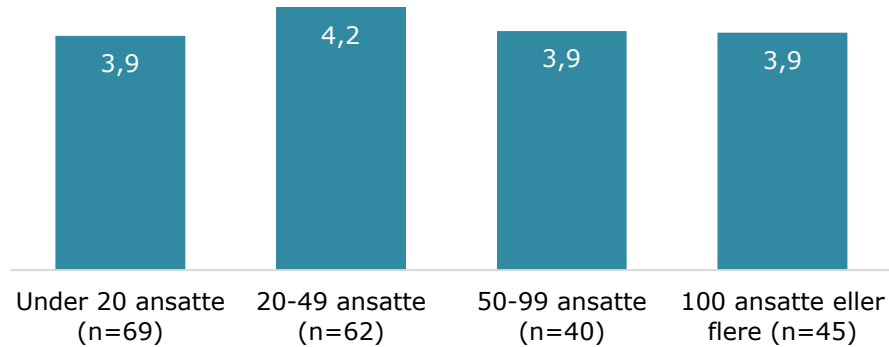
\*Nytt spørsmål for 2023.



- Sammenlignet med 2022 har det vært en positiv utvikling knyttet til å synliggjøre virksomhetens oppfyllelse av samfunnsoppdraget.
- Tydeliggjøring av sammenhengen mellom ansattes oppgaver og virksomhetens mål vurderes likt i årets undersøkelse.
- Hele 85% av virksomhetene opplever at de tilbyr meningsfulle oppgaver til de ansatte.

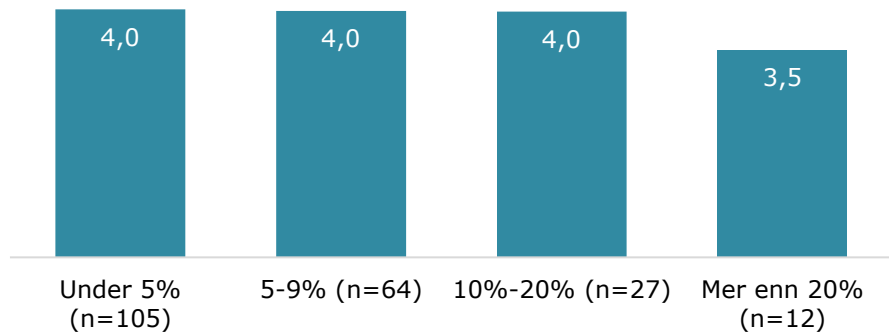
# Arbeid med mening

VIRKSOMHETS-  
STØRRELSE

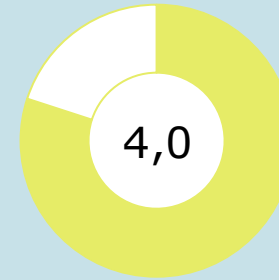


\*Kjennetegnet arbeid med mening er kryssset med størrelse-NHO.

FRIVILLIG  
TURONVER



\*Kjennetegnet arbeid med mening er kryssset med andel frivillig turnover-rate.



- Det fremgår av analysen at virksomheter med 20-49 ansatte arbeidet mest aktivt med kjennetegnet «Arbeid med mening».
- Virksomheter som har mer enn 20% frivillig turnover scorer betydelig lavere på å aktivt ha jobbe med å skape mening i arbeidet.

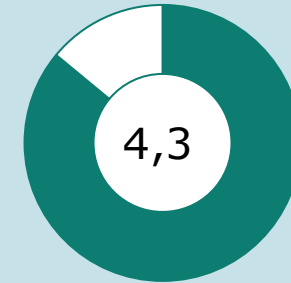


# Psykologisk trygt arbeidsmiljø



# Psykologisk trygt arbeidsmiljø

Psykologisk trygt arbeidsmiljø



## VIRKSOMHETENE ARBEIDER AKTIVT MED Å...

Skape miljø hvor det oppleves trygt å gjøre feil eller vise sårbarhet

4,3

Skape kultur med respekt for forskjellighet

4,3



2022

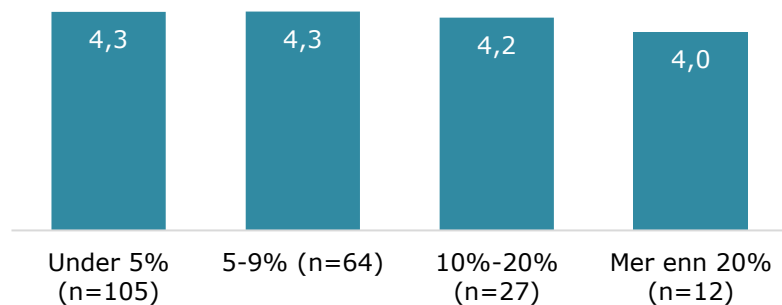
+ 0,2

+ 0,1

- Psykologisk trygt arbeidsmiljø vurderes høyest blant Abelias 8 kjennetegn for attraktive arbeidsgivere, og siden 2022 har det vært en positiv økning på samtlige spørsmål.
- 88% av virksomheten opplever at de arbeider aktivt med å skape miljøer hvor det er trygt å gjøre feil eller vise sårbarhet, samt skape kultur med respekt for forskjellighet.

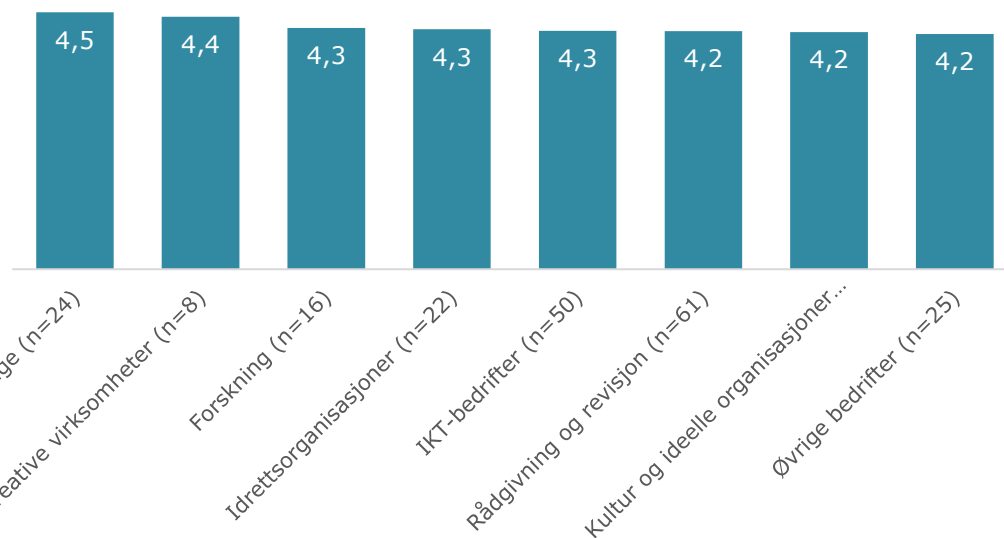
# Psykologisk trygt arbeidsmiljø

FRIVILLIG TURONVER

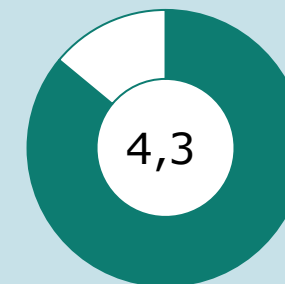


\*Kjennetegnet psykologisk trygt arbeidsmiljø er krysset med frivillig turnover-rate.

BRANSJE



\*Kjennetegnet psykologisk trygt arbeidsmiljø er krysset med NHO-bransje.



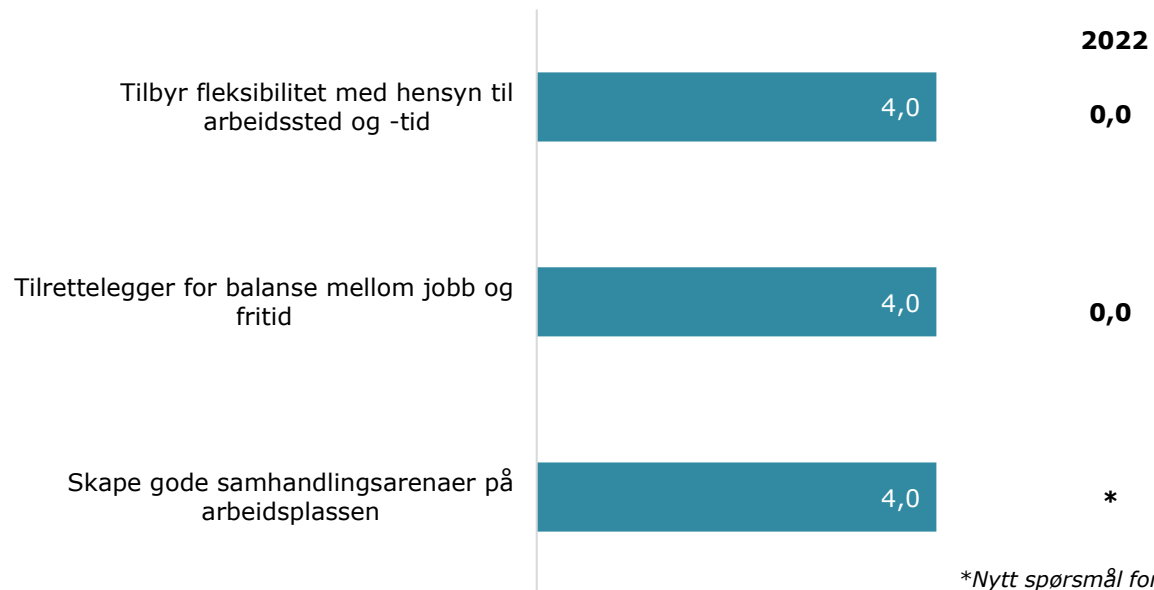
- Vi ser en sammenheng mellom turnover og psykologisk trygghet - jo mer man arbeider med psykologisk trygghet, jo lavere turnover.
- Blant de ulike NHO-bransjene kommer undervisning og barnehage, samt kreative virksomheter høyest ut. Det er imidlertid små forskjeller mellom de øvrige bransjene (0,1 i differanse) på opplevelsen av om man arbeider aktivt med psykologisk trygghet.

# Fleksibel arbeidsplass

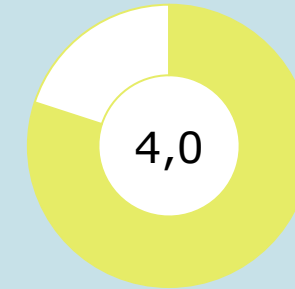


# Fleksibel arbeidsplass

## VIRKSOMHETENE ARBEIDER AKTIVT MED Å...



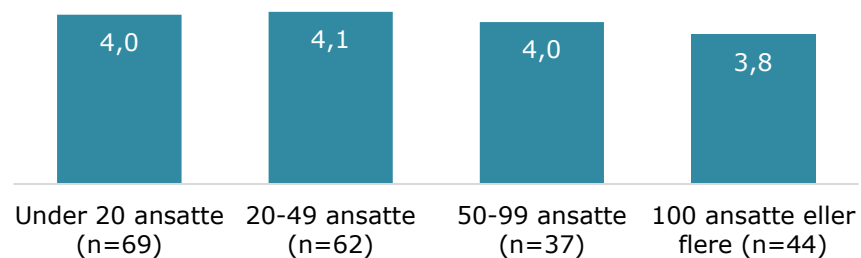
\*Nytt spørsmål for 2023.



- Virksomhetene arbeider like aktivt med å tilby en fleksibel arbeidsplass i år som i fjor.
- Nesten 8 av 10 opplever at de arbeider aktivt med å både tilrettelegge for en god balanse mellom jobb og fritid og skaper gode samhandlingsarenaer på arbeidsplassen.
- 75 % tilbyr fleksibilitet med hensyn til arbeidssted og -tid.

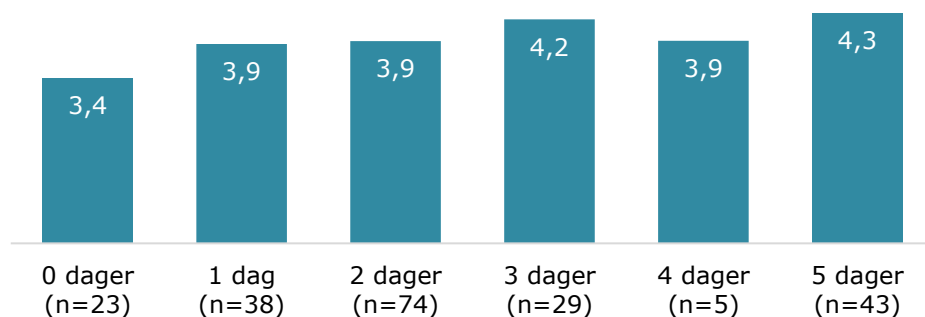
# Fleksibel arbeidsplass

VIRKSOMHETS-  
STØRRELSE

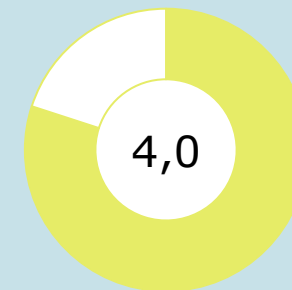


\*Kjennetegnet fleksibel arbeidsplass er krysset med NHO-størrelse.

ANTALL DAGER  
HJEMMEKONTOR



\*Kjennetegnet fleksibel arbeidsplass er krysset med antall dager det er mulighet for hjemmekontor.



- Større virksomheter arbeider mindre aktivt med tilrettelegging for en fleksibel arbeidsplass, enn mindre virksomheter.
- Virksomheter som gir mulighet til å benytte hjemmekontor 5 dager i uken arbeider mest aktivt med å tilby en fleksibel arbeidsplass.

# Hjemmekontor

Virksomheter lokalisert utenfor Viken/Oslo området er strengere i bruken av hjemmekontor.

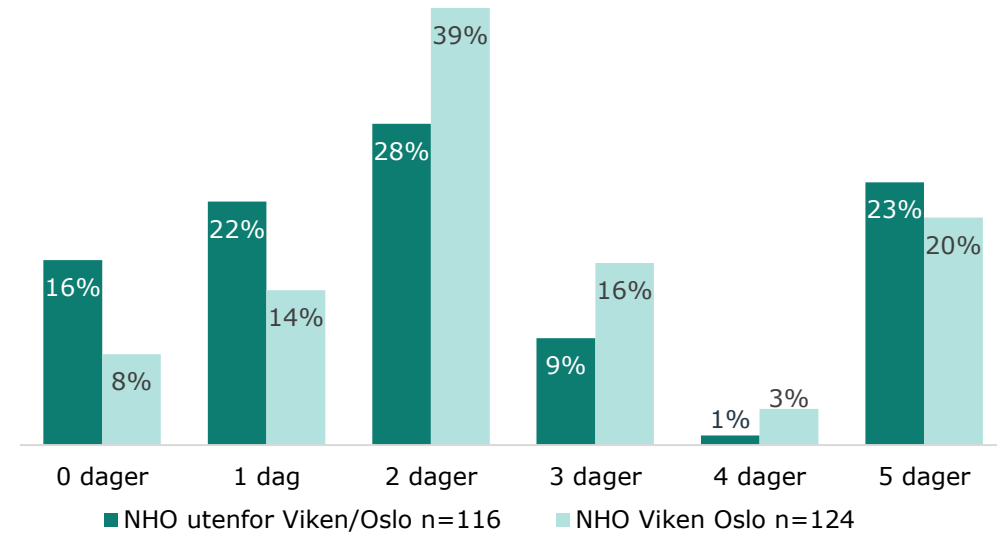
2 av 3 har iverksatt tiltak for å motvirke at utstrakt bruk av hjemmekontor skaper svakere tilknytning til arbeidsgiver. Ingen stor endring fra 2022.



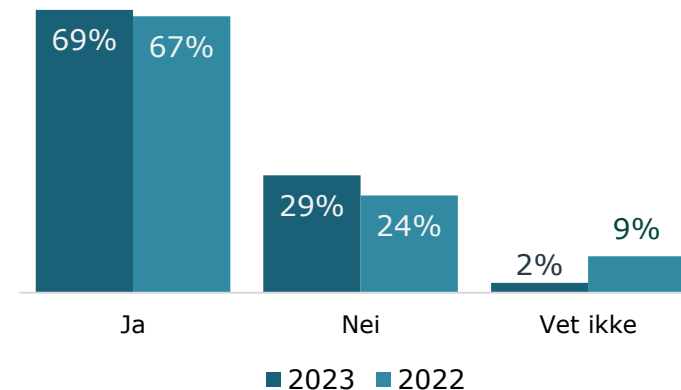
## Tiltak for å motvirke at utstrakt bruk av hjemmekontor skaper svakere tilknytning til arbeidsgiver

- Faste kontordager/møter.
- Ser på personlighet i ansettelsesprosessen for å skape kultur hvor folk liker hverandre og blir motivert av å være på kontoret.
- Kaffe, frukt, snacks, frokoster, øl på fredager, grill på takterrasse.
- Tett oppfølging fra ledere.
- Ansatte må minimum være fysisk tilstede 50% av kontortiden.
- Diskuterer jevnlig viktigheten av tilstedeværelse og tas opp i medarbeidersamtaler og andre 1-1 samtaler.
- Ledere har tett kontakt med ansatte som har mye hjemmekontor.

## HVOR MANGE DAGER I UKEN KAN ANSATTE JOBBE HJEMMEFRA?



## GJØR DERE TILTAK FOR Å MOTVIRKE AT UTSTRAKT BRUK AV HJEMMEKONTOR SKAPER SVAKERE TILKNYTNING TIL ARBEIDSGIVER?



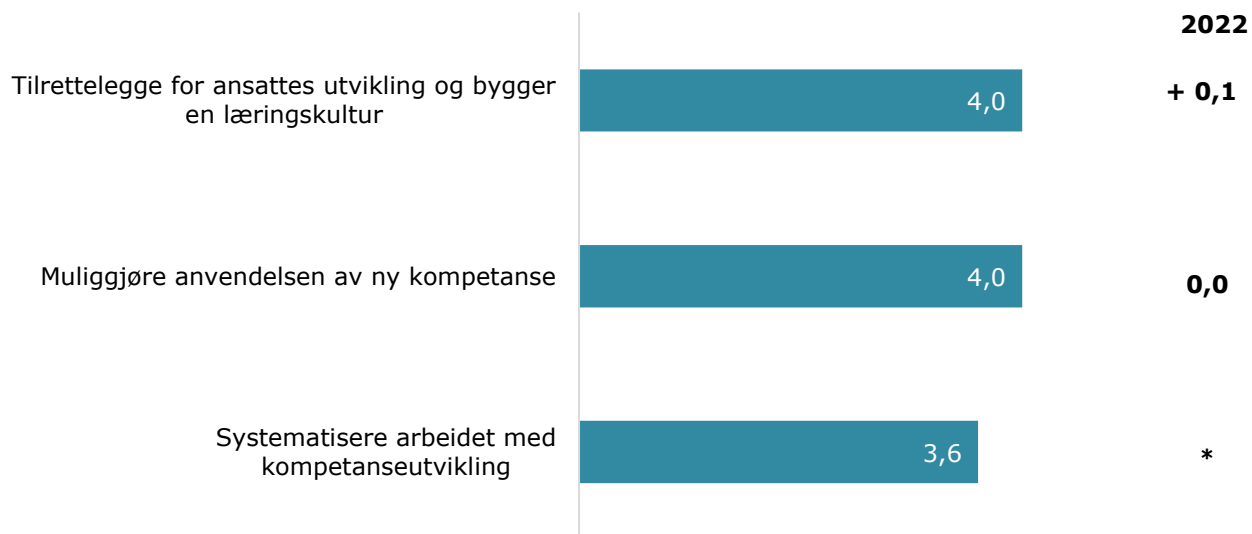
# Kompetanse og utvikling



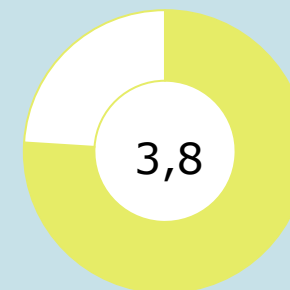


# Kompetanse og utvikling

## VIRKSOMHETENE ARBEIDER AKTIVT MED Å...



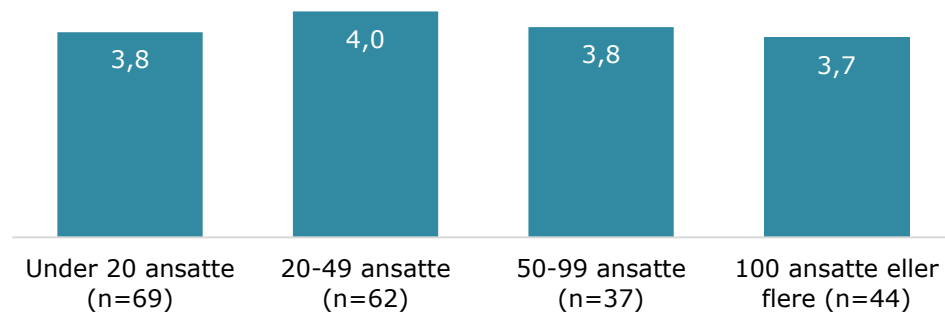
\*Nytt spørsmål for 2023.



- Virksomheter arbeider mer aktivt med å tilrettelegge for ansattes utvikling i dag, sammenlignet med 2022.
- 3 av 4 mener de jobber aktivt med å tilrettelegge for ansattes utvikling samtidig som de muliggjør anvendelsen av ny kompetanse.
- 1 av 10 mener de ikke jobber aktivt med å systematisere arbeidet med kompetanseutvikling.

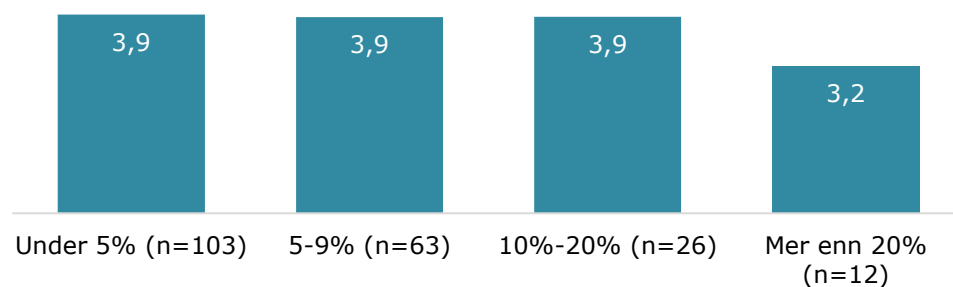
# Kompetanse og utvikling

VIRKSOMHETS-  
STØRRELSE

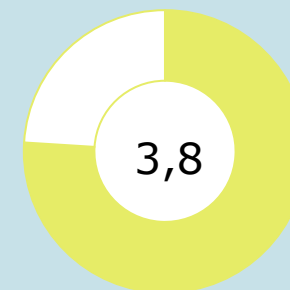


\*Kjennetegnet kompetanse og utvikling er krysset med NHO-størrelse.

FRIVILLIG  
TURONVER

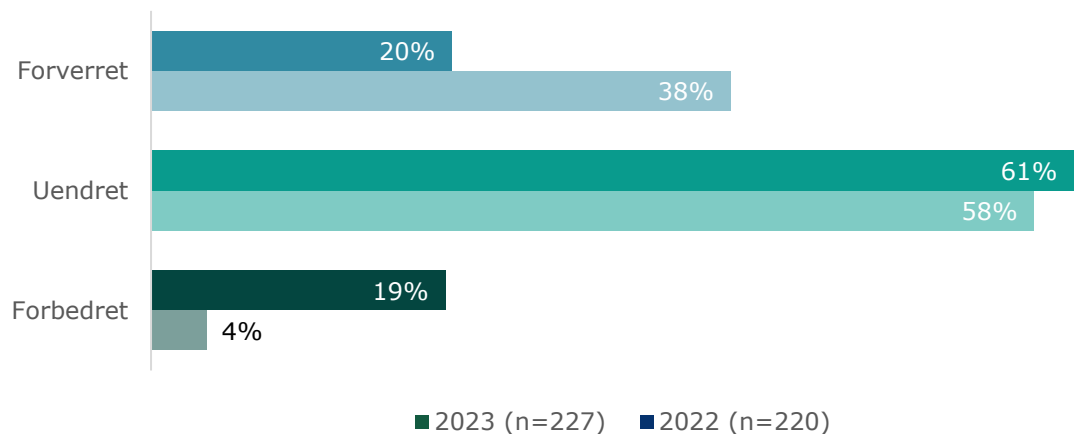


\*Kjennetegnet kompetanse og utvikling er krysset med andel frivillig turnover-rate.



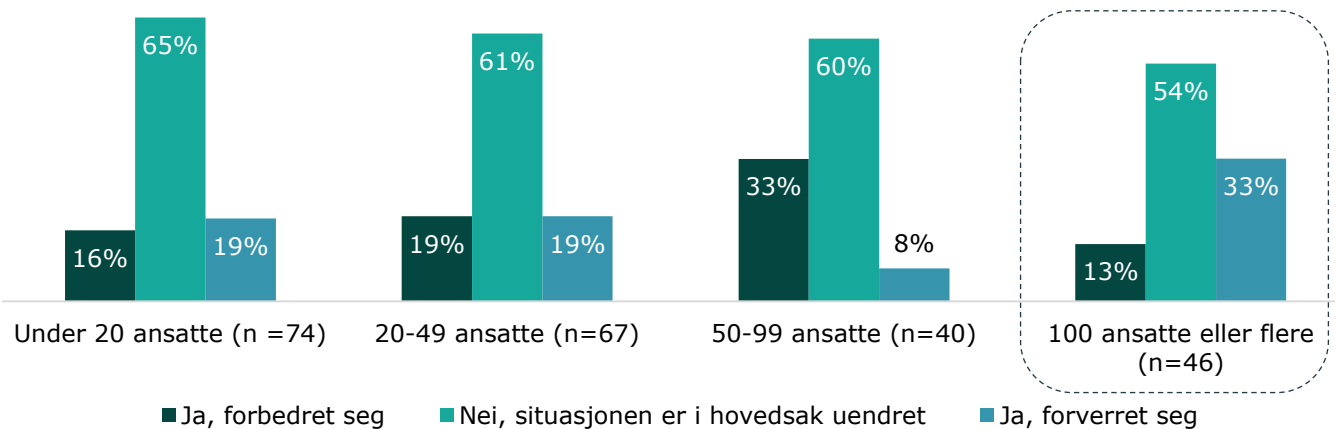
- Virksomheter med 20-49 ansatte arbeider mest aktivt med kompetanse og utvikling. Lavest ut kommer virksomheter med 100 eller flere ansatte.
- Det er en markant forskjell på hvor aktivt virksomheter arbeider med kompetanse og utvikling, dersom man har mer enn 20% frivillig turnover. Virksomhetene med høyest turnover-rate arbeider betydelig mindre aktivt med kompetanse og utvikling.

**HAR REKRUTTERINGSMULIGHETENE ENDRET SEG FOR DIN VIRKSOMHET DET SISTE ÅRET OG PÅ HVILKEN MÅTE?**



\* Svaralternativ «Vet ikke» er ekskludert fra figuren.

**HAR REKRUTTERINGSMULIGHETENE ENDRET SEG FOR DIN VIRKSOMHET DET SISTE ÅRET OG PÅ HVILKEN MÅTE?**



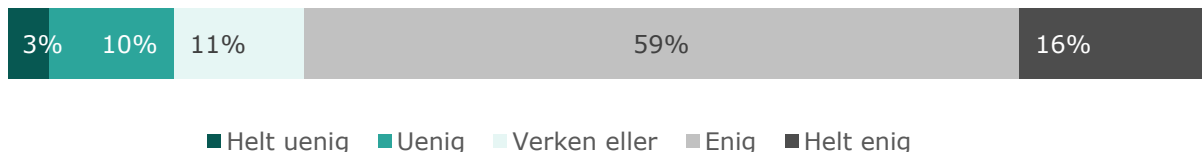
\* Tabell er krysset med: Størrelse-NHO-kategorisering.

# 19% opplever bedre muligheter for rekruttering i 2023

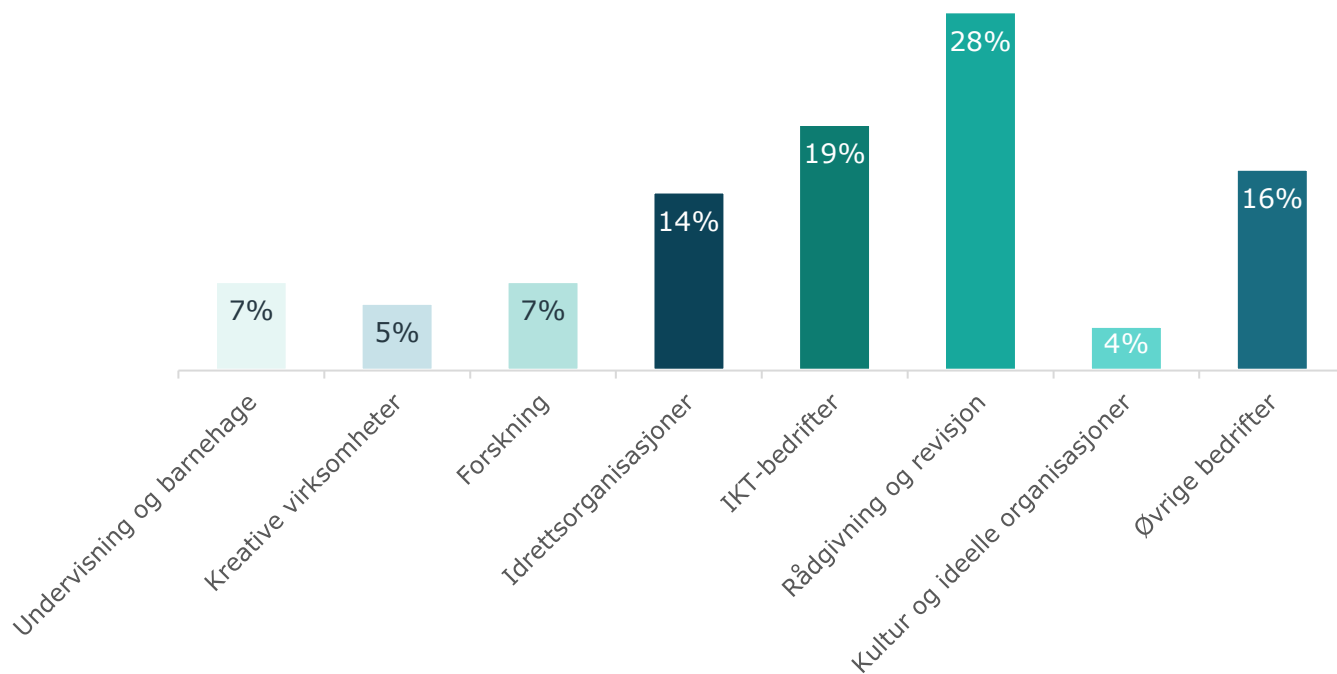
Omtrent 6 av 10 opplever at rekrutteringsmuligheter i all hovedsak er uendret, sammenlignet med 2022.

Blant de store virksomhetene med over 100 ansatte opplever 1 av 3 at situasjonen har forverret seg.

## I MIN VIRKSOMHET HAR VI I STOR GRAD KOMPETANSEN VI TRENGER



## VIRKSOMHETER SOM IKKE I STOR GRAD OPPLEVER Å HA RIKTIG KOMPETANSE FORDELT PÅ BRANSJER (n=57)

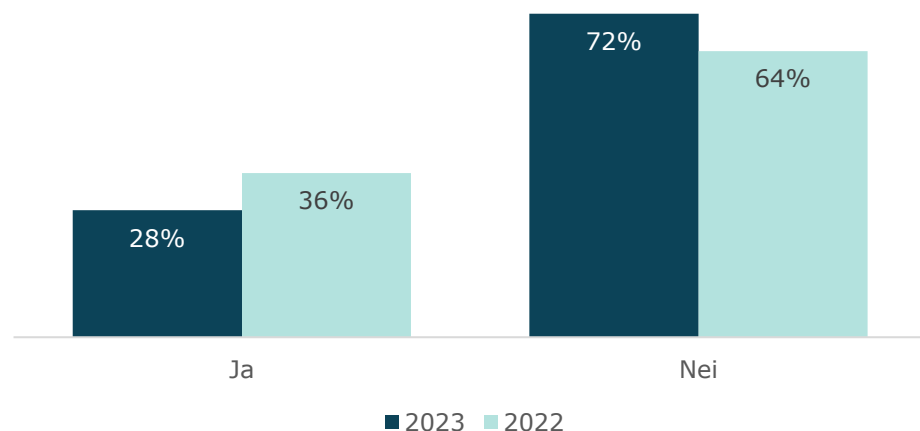


# 75% har i stor grad nødvendig kompetanse

- Virksomhetene scorer likt som i 2022 på spørsmålet om å ha kompetansen man trenger.
- Hele 75% opplever at man har den kompetansen som man trenger i virksomheten.
- De største andelene av virksomhetene som ikke som svarer bekræftende på at man har kompetansen som er nødvendig, tilhører rådgivning og revisjon, IKT, idrettsorganisasjoner og øvrige bedrifter.

# Færre virksomheter har endret sine metoder for rekruttering for å få tak i rett kompetanse i 2023, sammenlignet med 2022.

## HAR DERE ENDRET METODENE FOR REKRUTTERING FOR Å FÅ TAK I RETT KOMPETANSE DET SISTE ÅRET?



### Eksempler på metoder virksomhetene har brukt for å få tak i rett kompetanse det siste året:

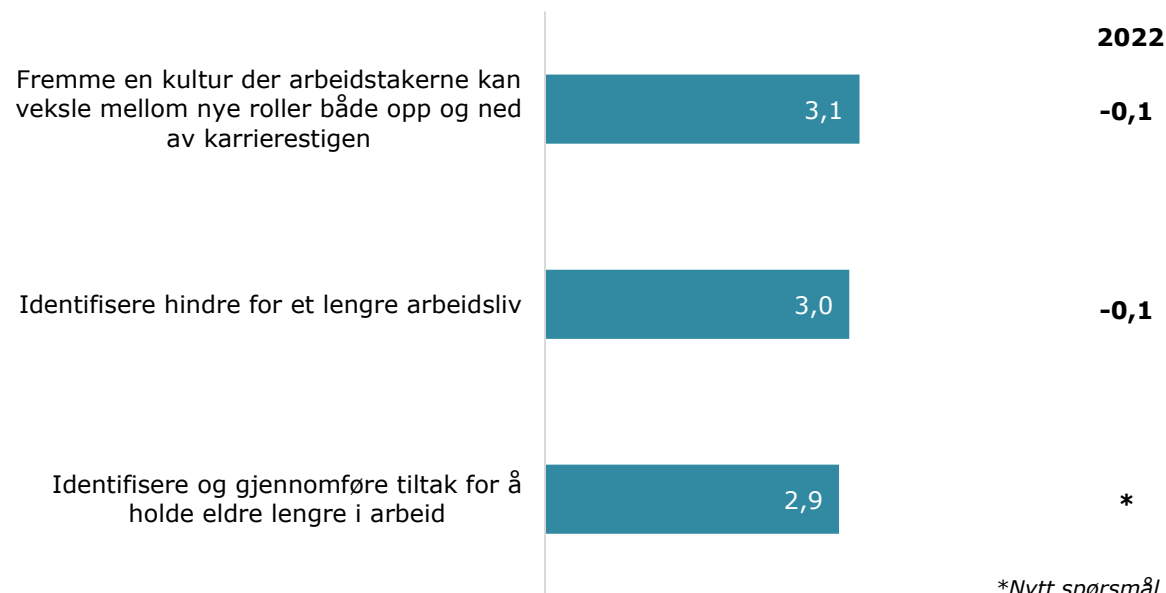
- Finders-fee
- Mer utstrakt bruk av studentorganisasjoner for å rekruttere masterstudenter.
- Bruker nettverkene til ansatte og gjennom direkte kontakt med utdanningsinstitusjoner, særlig i utlandet med tanke på spisskompetanse som vi ikke får tak i hjemme
- Mer employer branding. Karrieredager, SoMe, egne søk etter kandidater
- Innhentet mer kompetanse på rekruttering innad i organisasjonen.
- Har brukt byrå ved IT ansettelse og samarbeid med kursing av yngre og nyutdannede
- Spiller på utenlandske agenter / rekrutterer, med god kunnskap om vårt marked.
- Sluttet med personlighetstester for å senke terskelen for søking og for å åpne for mer mangfold i personlighet
- Digital markedsføring via Snapchat
- Vi har et utstrakt samarbeid med vitenskapelig institusjoner
- "Bruker JobTip for sosiale media, skriver mer prosa tekster i annonse - mykere form.
- Fra innleie til direkte rekruttering.
- Mere bruk av LinkedIn.
- Vi må i større grad ta i bruk headhunting for stillinger som krever spesial-interesse og -kompetanse. Det nytter ikke lenger lyse ut.
- Jobber med kompetanseutvikling av rekrutterer.

# Lengre arbeidsliv

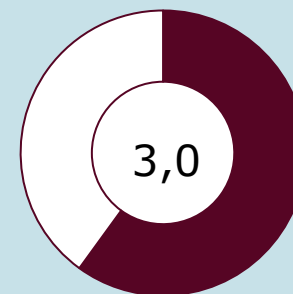


# Redusert fokus på aktiv tilrettelegging for et lengre arbeidsliv

## VIRKSOMHETENE ARBEIDER AKTIVT MED Å...



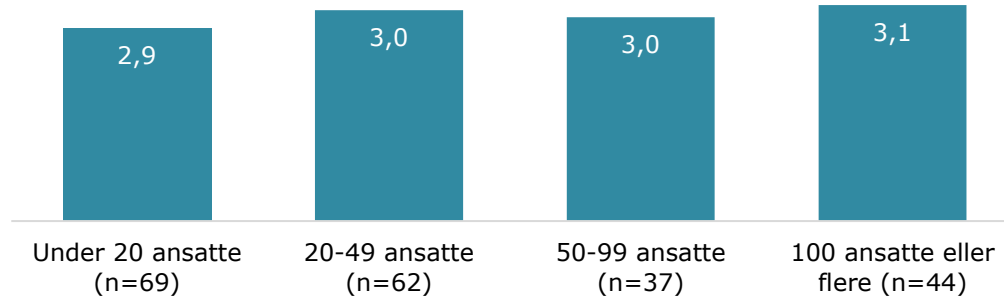
\*Nytt spørsmål for 2023.



- Lengre arbeidsliv vurderes lavest blant Abelias 8 kjennetegn for attraktive arbeidsgivere. Videre har fokus på å arbeide aktivt med dette området blitt lavere siden 2022.
- 1 av 3 i liten grad aktivt med å identifisere og gjennomføre tiltak for å holde lengre i arbeid.
- Kun 1 av 4 jobber aktivt med å finne hindre for et lengre arbeidsliv.

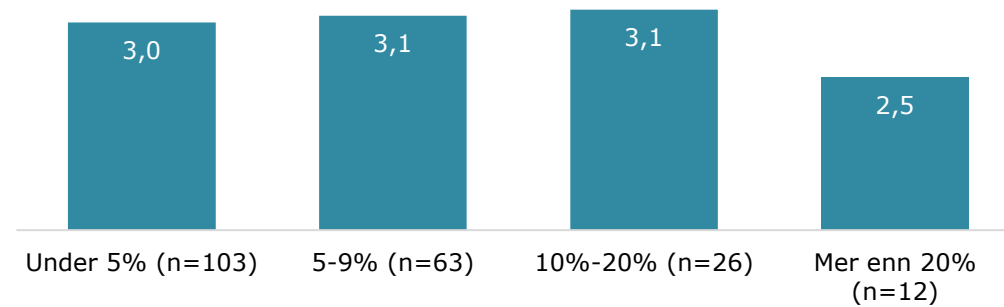
# Lengre arbeidsliv

VIRKSOMHETS-  
STØRRELSE

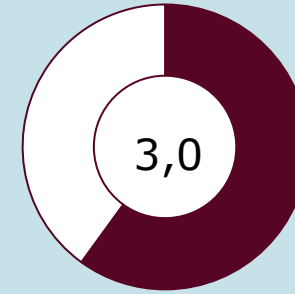


\*Kjennetegnet lengre arbeidsliv er kryssset med NHO-størrelse.

FRIVILLIG  
TURONVER



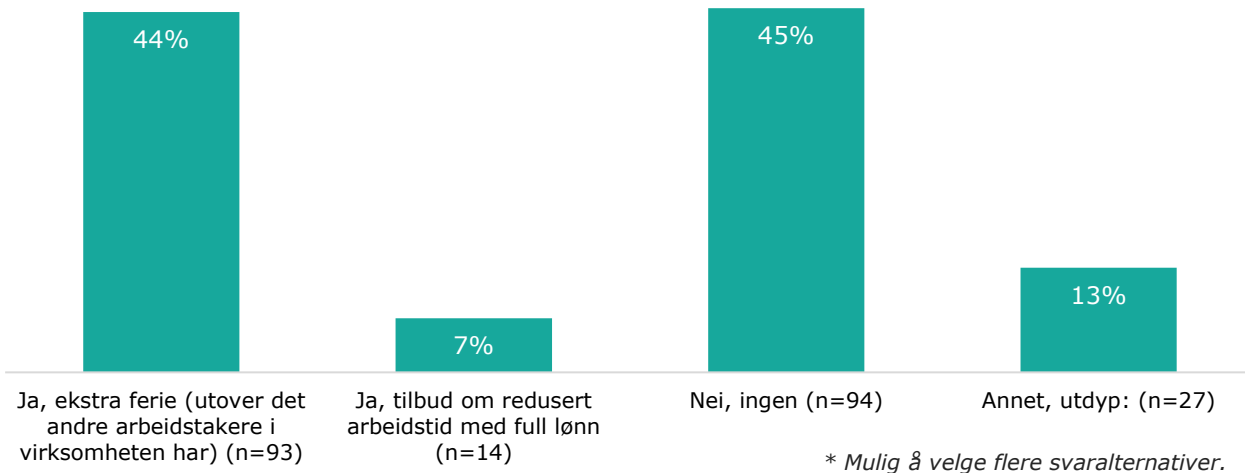
\*Kjennetegnet lengre arbeidsliv er kryssset med turnover-rate.



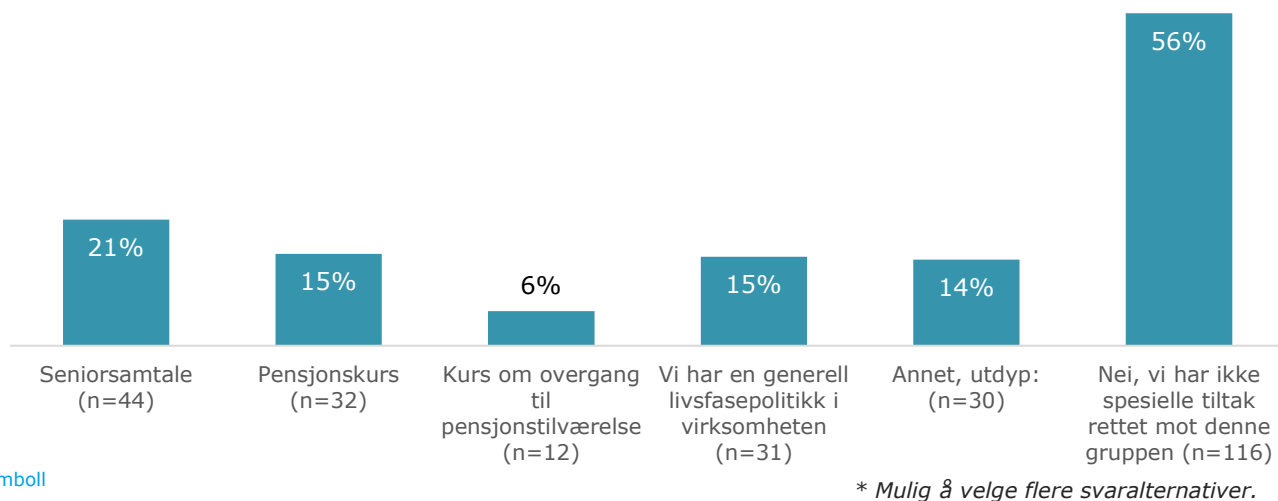
- Fokus på å arbeide aktivt med kjennetegnet «Lengre arbeidsliv» er lavest blant virksomheter med minst antall ansatte. Tematikken oppleves som mest gjeldende i virksomheter med mer enn 100 ansatte.
- Virksomheter med mer enn 20% frivillig turnover opplever å i liten grad arbeide aktivt med «Lengre arbeidsliv».



## HAR DIN VIRKSOMHET SPESEILLE GODER FOR GRUPPEN ELDRE ARBEIDSTAKERE? (n=211)



## GJENNOMFØRER DIN VIRKSOMHET SPESEILLE TILTAK RETTET MOT GRUPPEN ELDRE ARBEIDSTAKERE? (n=209)



# 45% har ikke goder til eldre arbeidstakere

### Andre spesielle goder rettet mot gruppen eldre arbeidstakere:

- Tilrettelegging av arbeidstid.
- Konsulentavtale etter pensjonsavgang.
- Egen ordning for de som vil jobbe lengre enn 67.
- Redusert arbeidstid med noe høyere lønn.

# 56% gjennomfører ikke tiltak for eldre arbeidstakere

### Andre tiltak rettet mot gruppen eldre arbeidstakere:

- Utarbeide livsfasepolitikk.
- Individuell oppfølging.
- Legger til rette mtp. Oppgaver.
- Tilbud om pensjonsrådgivning.

## TRENDER FREMOVER



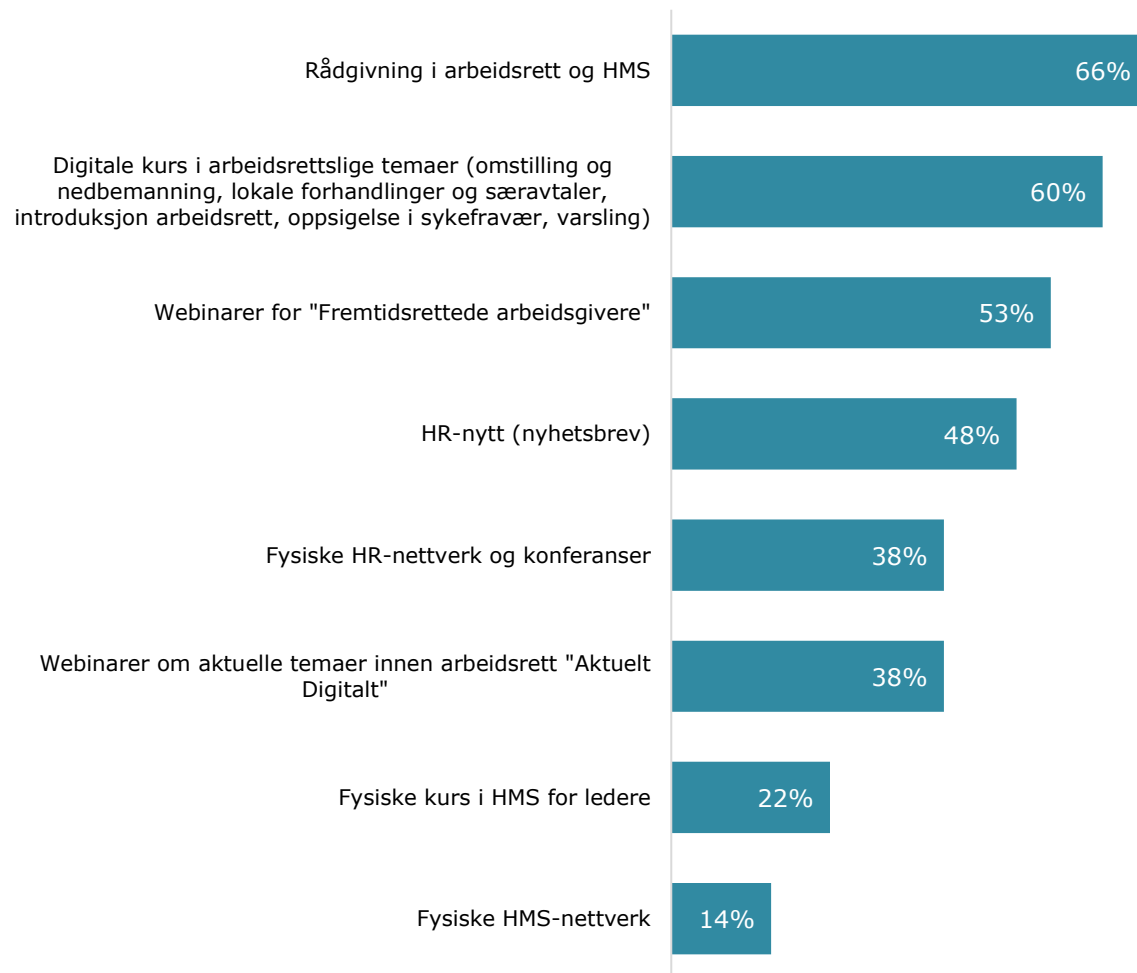
## 8 KJENNETEGN VED FREMTIDSRETTEDE ARBEIDSGIVERE



## TJENESTER OG PRODUKTER

abelia

## HVA ØNSKER DIN VIRKSOMHET AT ABELIA TILBYR AV KURS/OPPLÆRING/BISTAND?



\* Respondenter kunne velge så mange svaralternativer som ønsket.

# 2 av 3 ønsker rådgivning i arbeidsrett og HMS



### Innspill:

- Juridisk rådgivning oppdragskontrakter og IPR.
- Kurs i AI innenfor HR-feltet (ikke personaladministrasjon).
- GDPR/datasikkerhetskurs
- Flere digitale kurs.
- Lederutvikling for nye ledere
- Oppfølging av ansatte som ikke leverer som forventet
- Kurs i statistikk på HR.
- Minikurs for mellomledere.
- Digitale regionale nettverk.
- Startpakke for unge/uerfarne ledere av startups. (Vite hvor grenene går, styringsretten, søkbar løsning for eksplisitte caser).

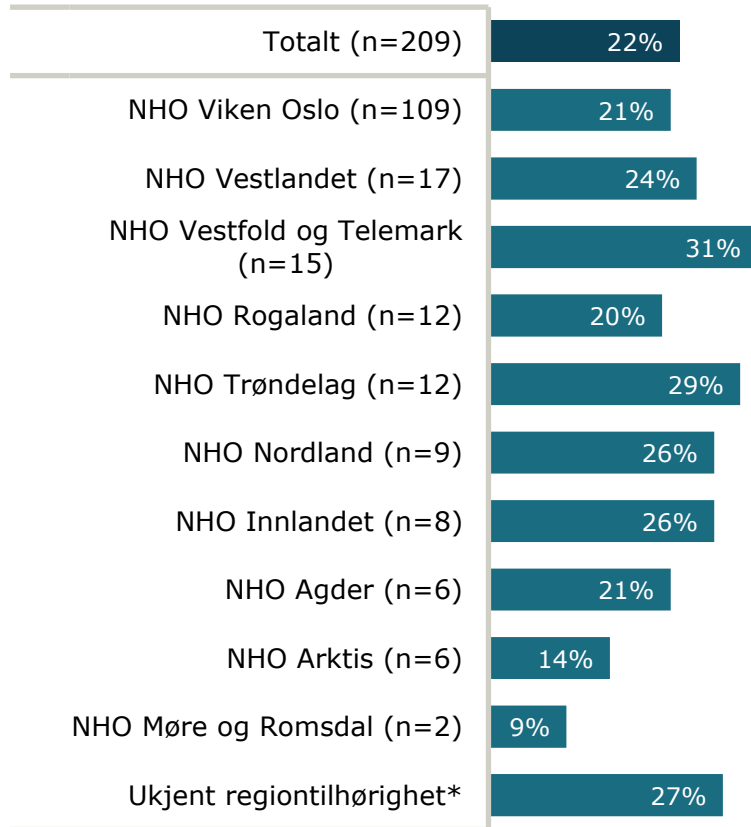
Bright  
ideas.  
Sustainable  
change.

**RAMBOLL**

# Vedlegg

An abstract graphic consisting of a network of white lines and dots on a teal background. The lines connect various points, creating a complex, interconnected structure that resembles a molecular or data network. The dots are small and white, scattered across the background.

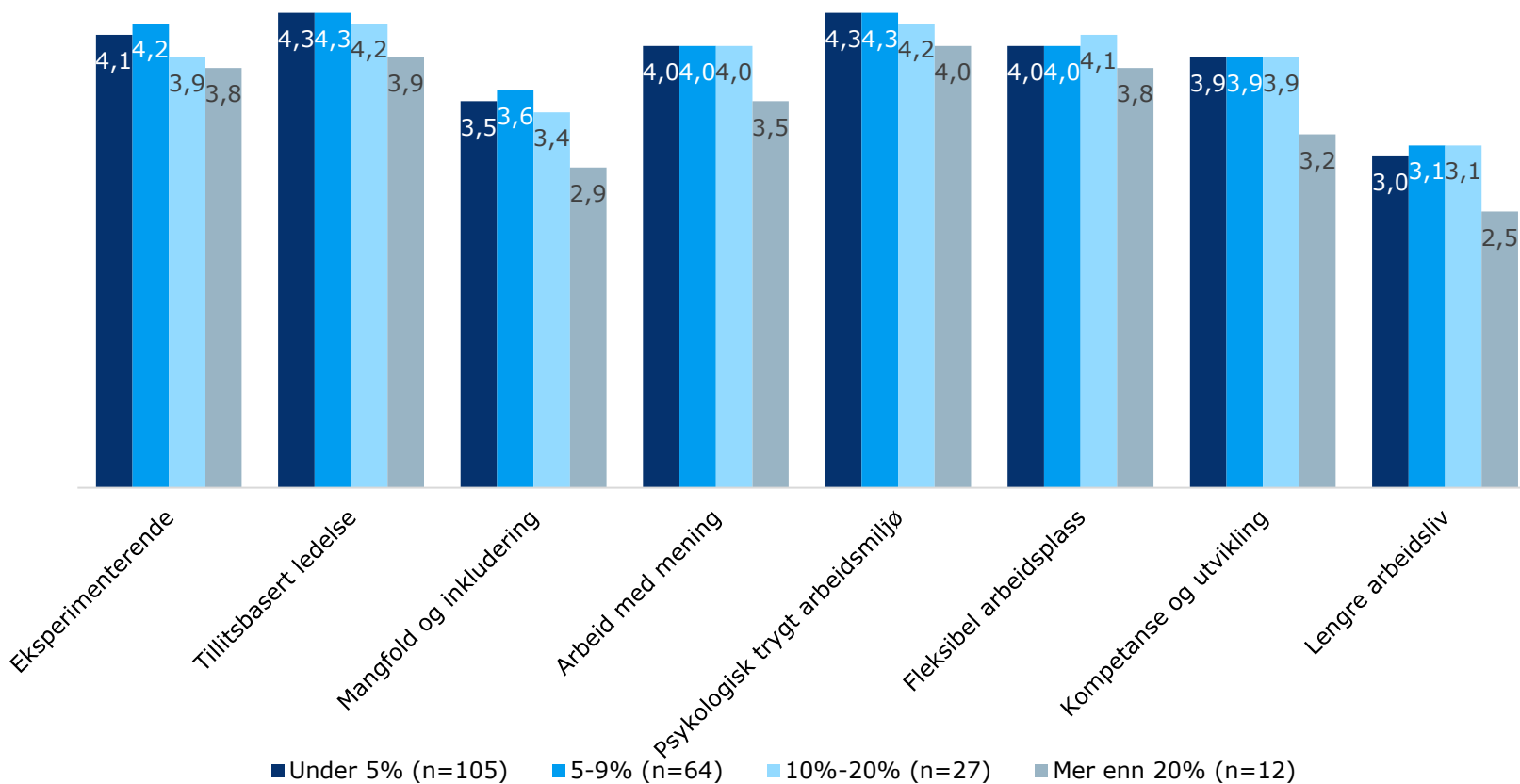
# Svarprosent



\*Virksomheter som er på tvers av regioner eller mangler informasjon på region.

- Årets HR-undersøkelse har en svarprosent på 22 %.
- Svarprosenten varierer på tvers av NHO regionene, fra 9 % til 31 %.
- Høyest svarprosent finnes i Vestfold og Telemark, mens lavest svarprosent finnes i NHO Møre og Romsdal.
- Mer enn halvparten av besvarelser kommer fra virksomheter i Oslo-Viken.

# Frivillig turnover

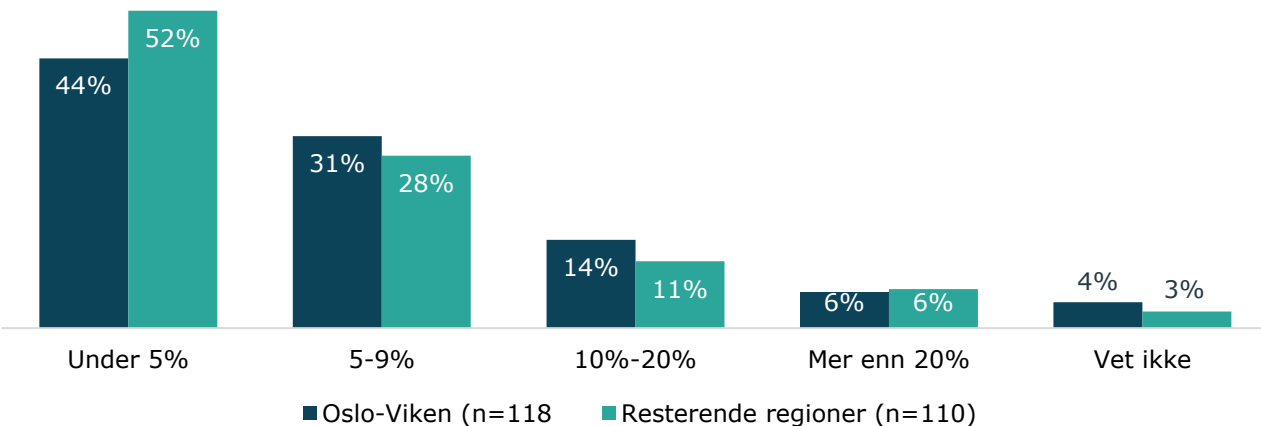


- Jo høyere turnover i virksomheten, jo lavere score på Kjennetegnene for et fremtidsrettet arbeidsliv.
- For tre av Kjennetegnene er trenden annerledes ved at virksomheter med under 5 % turnover scorer lavere enn de mellom 5-9 % turnover.

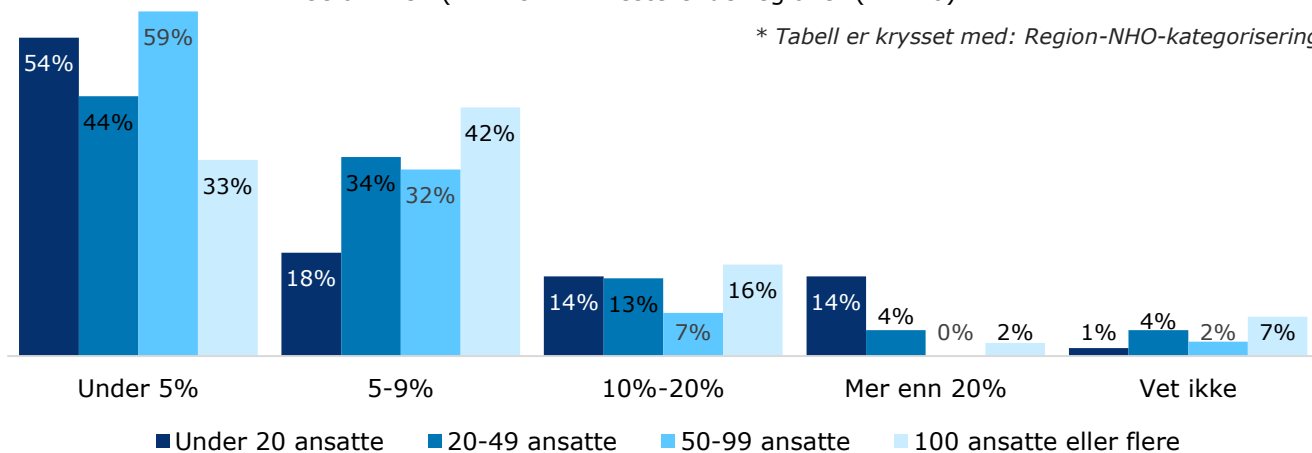
\*Kjennetegnene er kryssset med andel frivillig turnover i virksomheten

# Frivillig turnover

OMTRENT HVOR HØY HAR ANDELEN FRIVILLIG TURNOVER VÆRT I DIN VIRKSOMHET DET SISTE ÅRET? (N=228)



\* Tabell er krysset med: Region-NHO-kategorisering.



\* Tabell er krysset med: Størrelse-NHO-kategorisering.

- Virksomheter i regioner utenfor Oslo-Viken har lavere frivillig turnover enn virksomheter i Oslo-Viken.
- De største virksomhetene med over 100 ansatte har høyere frivillig turnover, sammenlignet mot virksomheter med færre ansatte.
- En høyere andel av virksomhetene i 2023 rapporterer om frivillig turnover under 10%, sammenlignet med resultater fra 2022.

\* For undersøkelsen i 2023 ble kategorien for turnover under 10 % inndelt i «under 5%» og «5-9%».



# Øvrige innspill – hva kreves for å være en god og fremtidsrettet arbeidsgiver

- Omstillingsvilje og evne, være i forkant.
- Kultur for lærende organisasjonsutvikling.
- Kjærlighet til de ansatte, brukere og tidgivere.
- Etablere en god kultur og gode holdninger ved å etablere trygghet og fokus på rekruttering av medarbeidere som skårer høyt på initiativ og ansvarlighet. God delingskultur og klare rammer for arbeidsoppgaver er avgjørende.
- Alt som kan skape stolthet om egen virksomhet. Synlighet, å være en virksomhet som tar ledelsen på viktige områder, og viser veien i den bransjen en operer i.
- Være tilstede i hverdagen og ha tid til sine ansatte.
- Arbeidsgivere bør jobbe med å avdekke hvorfor virksomheten dypest sett eksisterer: selskapets formål / purpose.
- klar ledelse og beslutningsevne.
- Flexibilitet til arbeidssted. Være mer miljøbevisst.
- Tror noe av det viktigste er å kommunisere godt med ansatte. Viktig informasjon kommuniseres ut samtidig til alle.
- Legge til rette for fleksibel bruk av hjemmekontor og bruk og av ny teknologi.
- investere i trivsel, læring og utvikling - gi ærlige tilbakemeldinger.
- I forkant med utvikling av jobber med stor grad av selvledelse og bruk av kompetanse som er utviklende og ikke repetitive.



# Øvrige innspill - fem viktigste utfordringene for arbeidsgivere i tiden fremover

## **Kompetanse:**

- stor konkurranse om de flinkeste, og de blir tilbudt høye lønninger som vi ikke kan konkurrere med. stor etterspørsel etter kompetanse i markedet.
- Utvikle gode ledere og etablere en leder-pipeline internt
- Konkurrere med privat næringsliv, som kan tilby høyere lønninger, om kompetanse det er knapt med så som økonomimedarbeidere og ledere innenfor økonomi og administrasjon/HR.
- Vi utvikler attraktive medarbeidere som kan oppnå kortsiktig gevinst ved å bytte arbeidsgiver.

## **Strategiske valg og balanse mellom jobb og fritid.**

- Strategiske veivalg i virksomheten.
- Redusere bruk av hjemmekontor.
- Samfunnsmessige forventninger om hybride løsninger, som vi som liten virksomhet ønsker å beholde nettopp for å beholde sosialt samhold, fellesskapsfølelse osv.

## **Økonomisk stabilitet og økte utgifter:**

- Holde tritt med lønnsutvikling.
- Tilby et tilfredsstillende lønnsnivå.
- Høyere kostnader ifbm økt arb.giver avgift.
- Imøtekomme ansattes forventninger om lønnsutvikling.
- Lønn vs. økning av renter, levekost o.l.
- Manglende salg og økonomisk usikkerhet gjør at ansatte er utrygge.
- Møte lønnsforventningene til eksisterende og potensielt nye ansatte.
- Ny generasjon i arbeidslivet som ikke er like innstilt som eldre ansatte på høyt arbeidstempo og som ønsker mye fritid og utstrakt bruk av hjemmekontor + høy lønn.
- Vi klarer ikke som NGO å levere like høy lønn som private virksomheter.
- få nok output av teamene. salg.
- Vurdere lønn og goder, vi klarer ikke konkurrere mot det offentlige på lønn.
- Økonomisk stabilitet for å sikre ressurser til utvikling av virksomheten og dens ansatte.
- Balanse mellom ansattes forventninger og selskapets lønnsomhet.

## **En ny generasjon arbeidstakere:**

- Unge arbeidstakeres manglende robusthet.
- Vi jobber oppdragsbasert og det kan være stressende og energitappende, passer ikke for alle å jobbe på den måten.
- Rekruttere ansatte som er selvstendige (nok) utfordring med unge ansatte som krever veldig tett oppfølging.

