



Arbeidsgiverundersøkelsen 2022

NAV Øst-Viken

20.10.2022



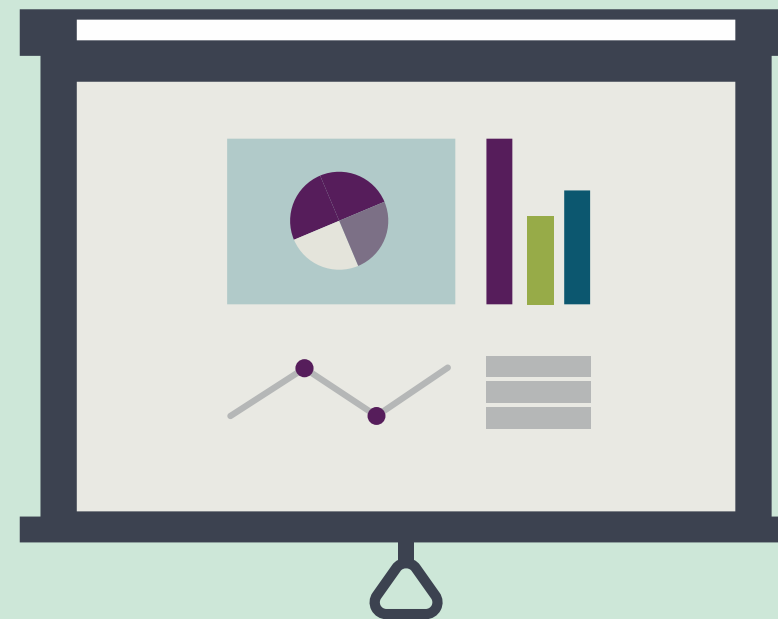
Om undersøkelsen

Arbeidsgiverundersøkelsen blir gjennomført årlig. Den retter seg mot ledelsen i private og offentlige virksomheter som har mottatt tjenester fra NAV.

Utvalget ble trukket blant virksomheter som mottok tjenester fra NAV i løpet av de siste tre månedene.

Undersøkelsen ble gjennomført juni og juli 2022 med spørreskjema på internett og papir.

- Antall svar i Øst-Viken: 702
- Svarprosent for Øst-Viken: 28
- Antall svar nasjonalt: 3 940
- Svarprosent nasjonalt: 33



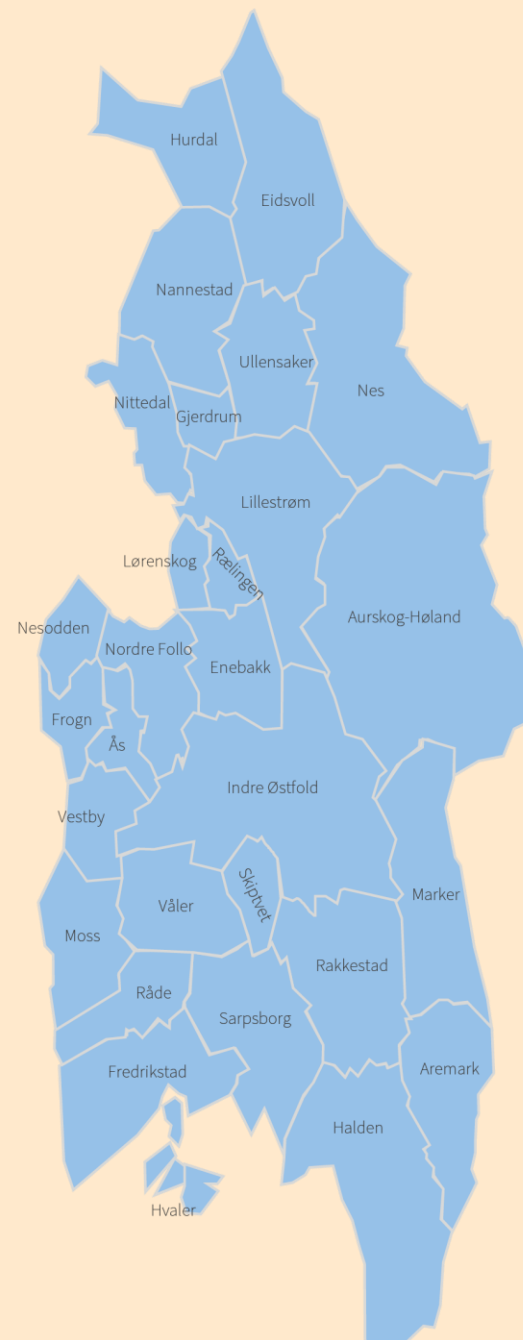
Leseveiledning

Hver side med tekst har tilhørende graf på den påfølgende siden. Noen ganger vil flere grafer tilhøre samme tekstsiden. I disse tilfellene kommer flere sider med grafer etter hverandre uten tekst i mellom.

Hvis ikke annet er oppgitt, gjelder resultatene for Øst-Viken i 2022. Øst-Viken er en region i NAV som dekker Romerike, Follo og Østfold.

Som ved alle utvalgsundersøkelser hefter det feilmarginer også ved disse resultatene. Alle prosentandeler må leses veiledende.

I tilfeller hvor det er spesifisert «andel svart 4–6», betyr dette at svar har vært 4, 5 eller 6 på en skala hvor 1 er det negative ytterpunktet, og 6 det positive.



Hovedfunn i arbeidsgiverundersøkelsen

Arbeidsgivernes tilfredshet og tillit til NAV holder seg på samme høye nivå som i 2021 i Øst-Viken.

Tre av fire arbeidsgivere har en positiv opplevelse med å ansette kandidater som har behov for tilrettelegging eller har hull i CV-en. Funnene forteller at vi kan gjøre denne formen for inkludering enda mer attraktiv ved å forstå virksomhetenes behov bedre.

I svarene ser vi at koordineringen mellom NAV-medarbeiderne internt og det å komme i kontakt med riktig person i NAV, har størst potensial for forbedring.



Arbeidsgivernes tilfredshet med NAV

Arbeidsgivernes tilfredshet med NAV i Øst-Viken ligger på et høyt nivå. De fleste virksomhetene svarer at de er tilfredse med NAV.

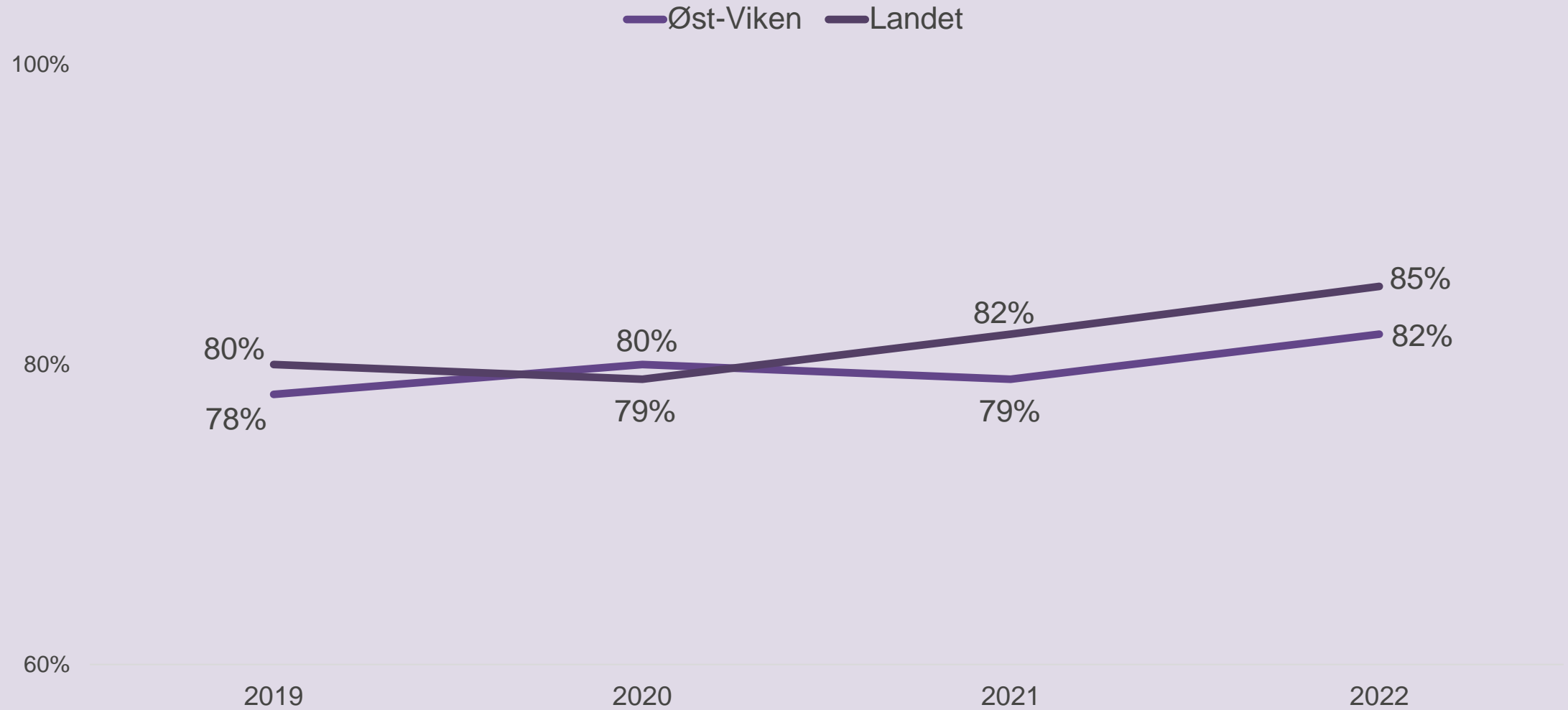
Det er ingen klar forskjell mellom Øst-Viken og landet.

På landsbasis er de offentlige virksomhetene litt mer fornøyde enn de private. Tendensen er den samme i Øst-Viken.



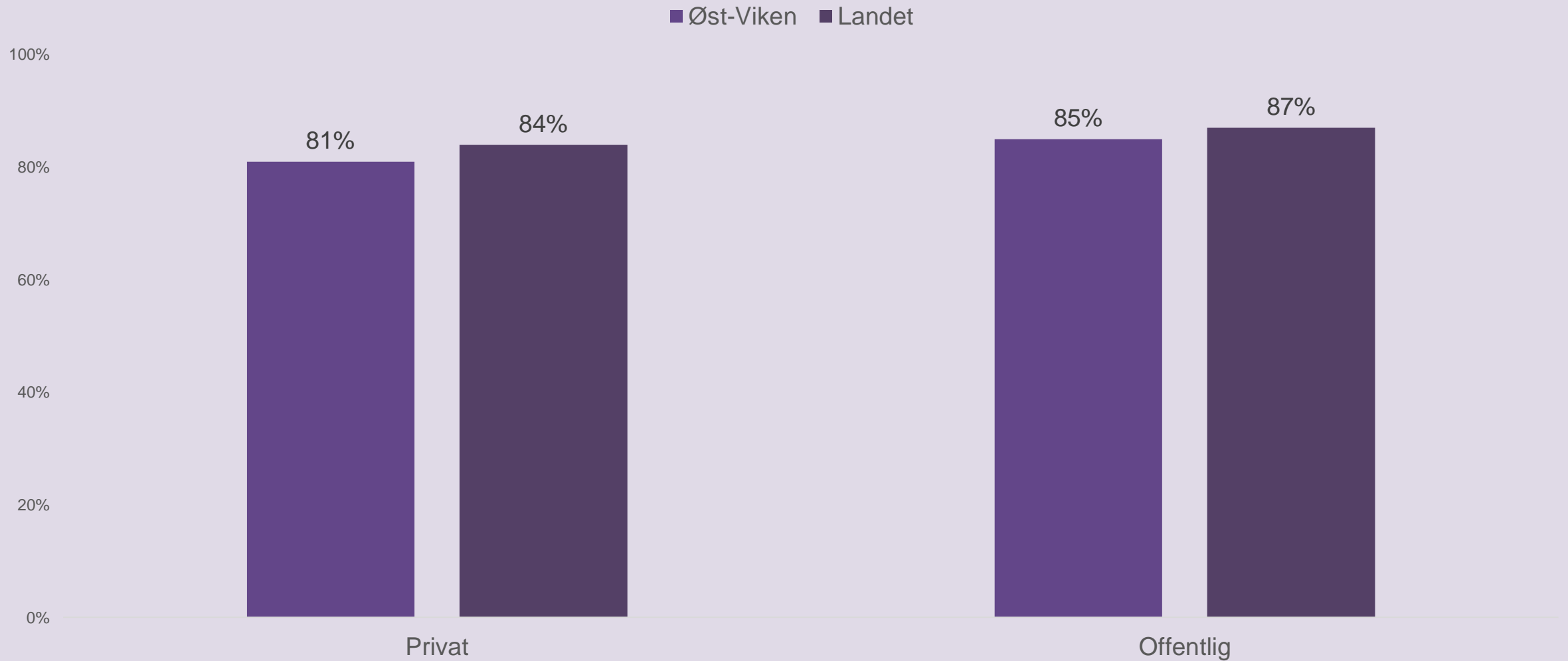
Figur 1: Arbeidsgivernes tilfredshet med NAV

Andel svart 4–6



Figur 2: Arbeidsgivernes tilfredshet, privat og offentlig sektor

Andel svart 4–6



Arbeidsgivernes tillit til NAV

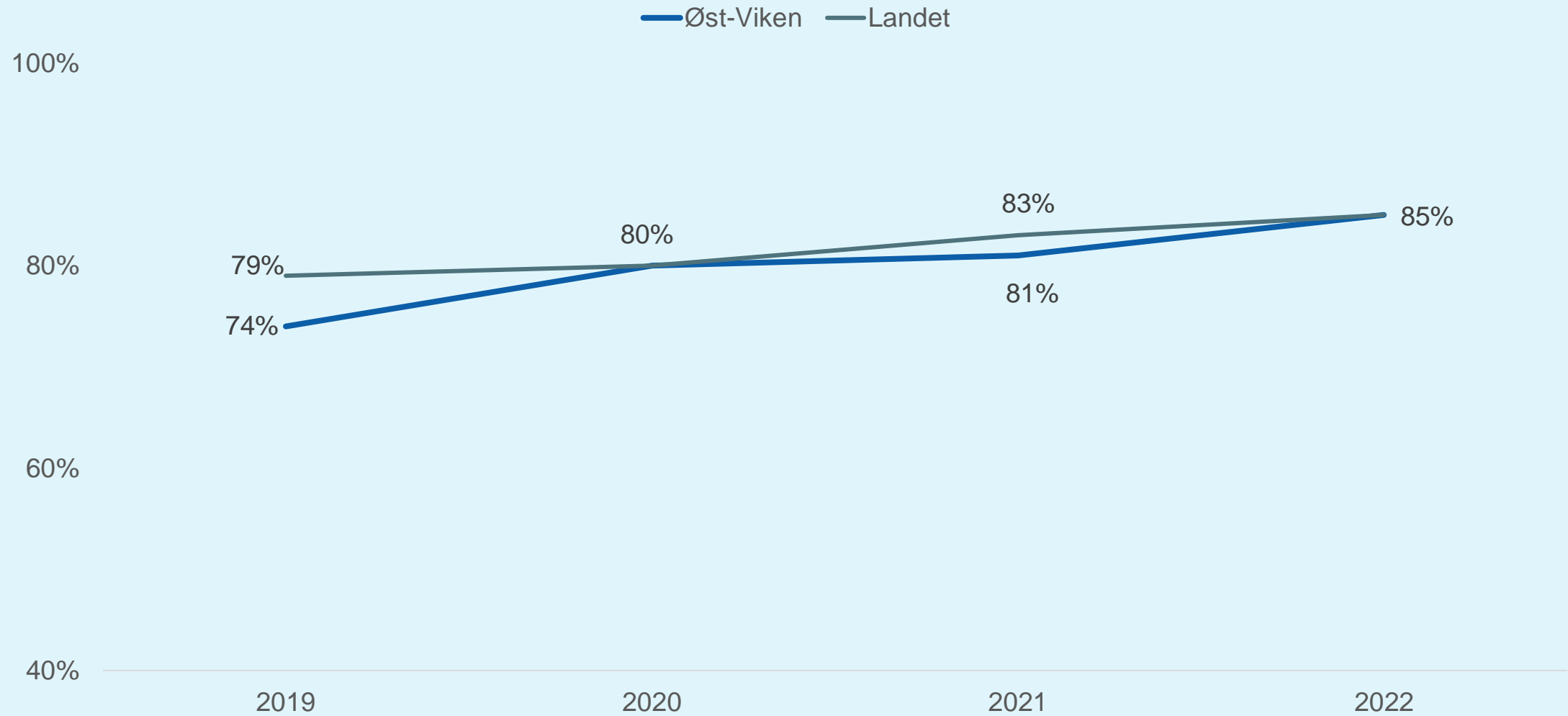
Tilliten til NAV er høy blant arbeidsgiverne i Øst-Viken og på samme nivå som landet for øvrig. I Øst-Viken ser vi en økning på over ti prosentpoeng i andelen som har tillit til NAV fra 2019 til 2022, som er en større økning enn for landet.

NAV har relativt god tillit blant arbeidsgiverne sammenlignet med andre utvalgte offentlige virksomheter.



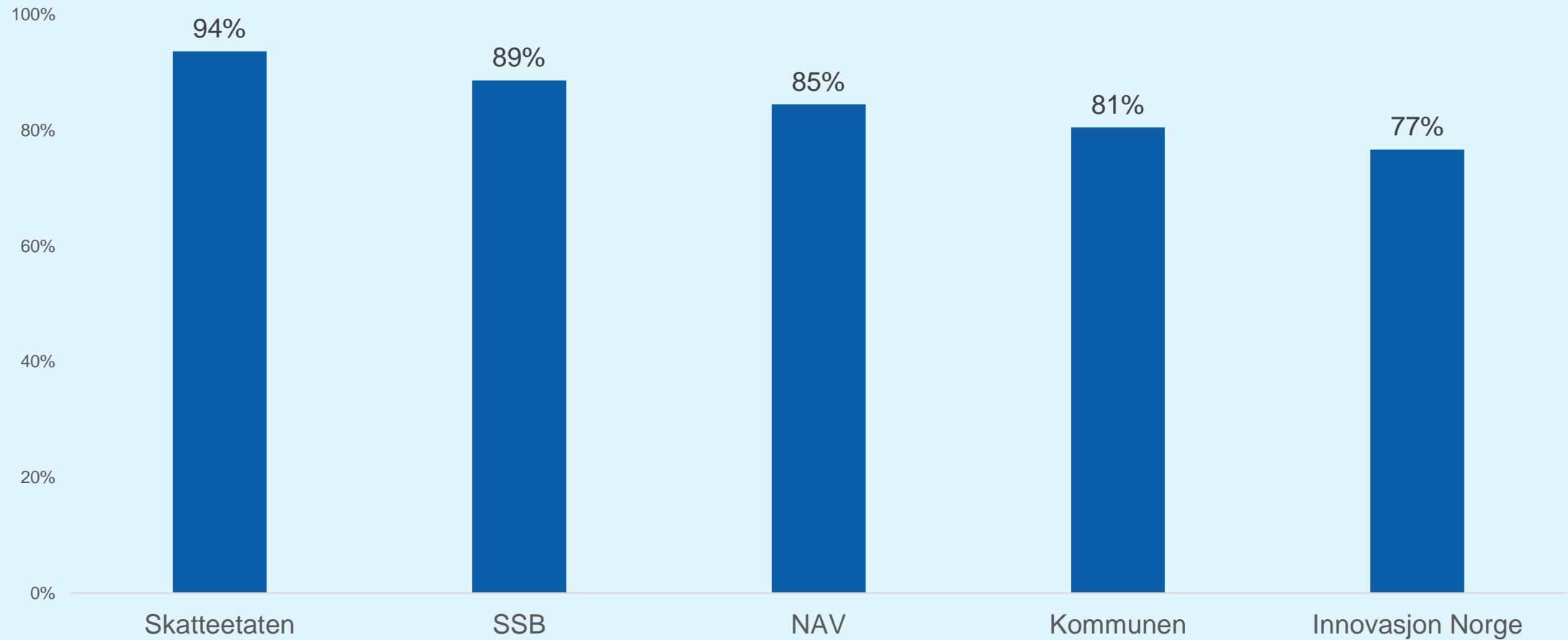
Figur 3: Arbeidsgivernes tillit til NAV

Andel svart 4–6



Figur 4: Arbeidsgivernes tillit til andre institusjoner

Andel svart 4–6



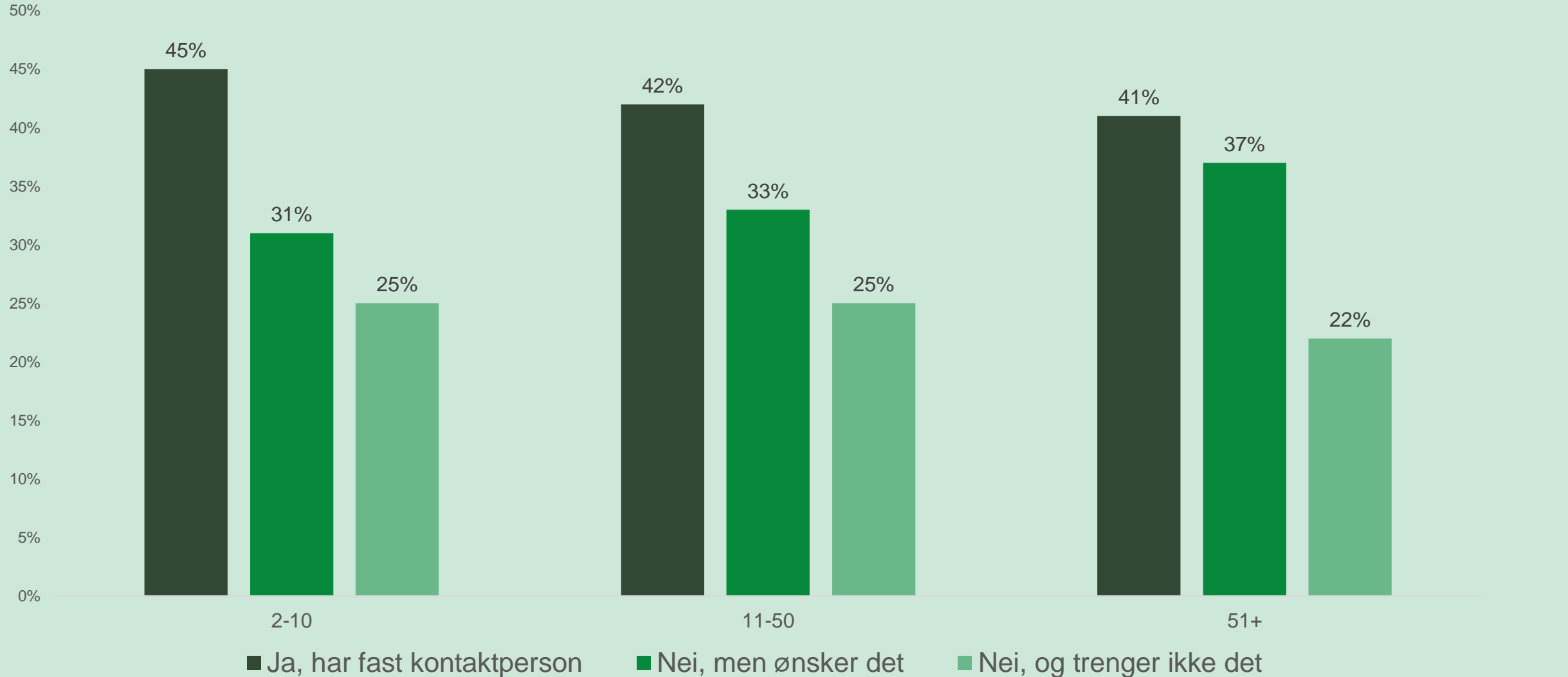
Fast kontaktperson

De små bedriftene ønsker fast kontaktperson i like stor grad som de større bedriftene.

Mange virksomheter har allerede en fast kontaktperson. En tredjedel har ikke det, men ønsker seg dette.



Figur 5: Fast kontaktperson etter antall ansatte



Arbeidsgivernes tilfredshet med kontakt

Flertallet av arbeidsgiverne oppgir at NAV viser forståelse for deres behov. Dette er et godt resultat som står seg fra tidligere år.

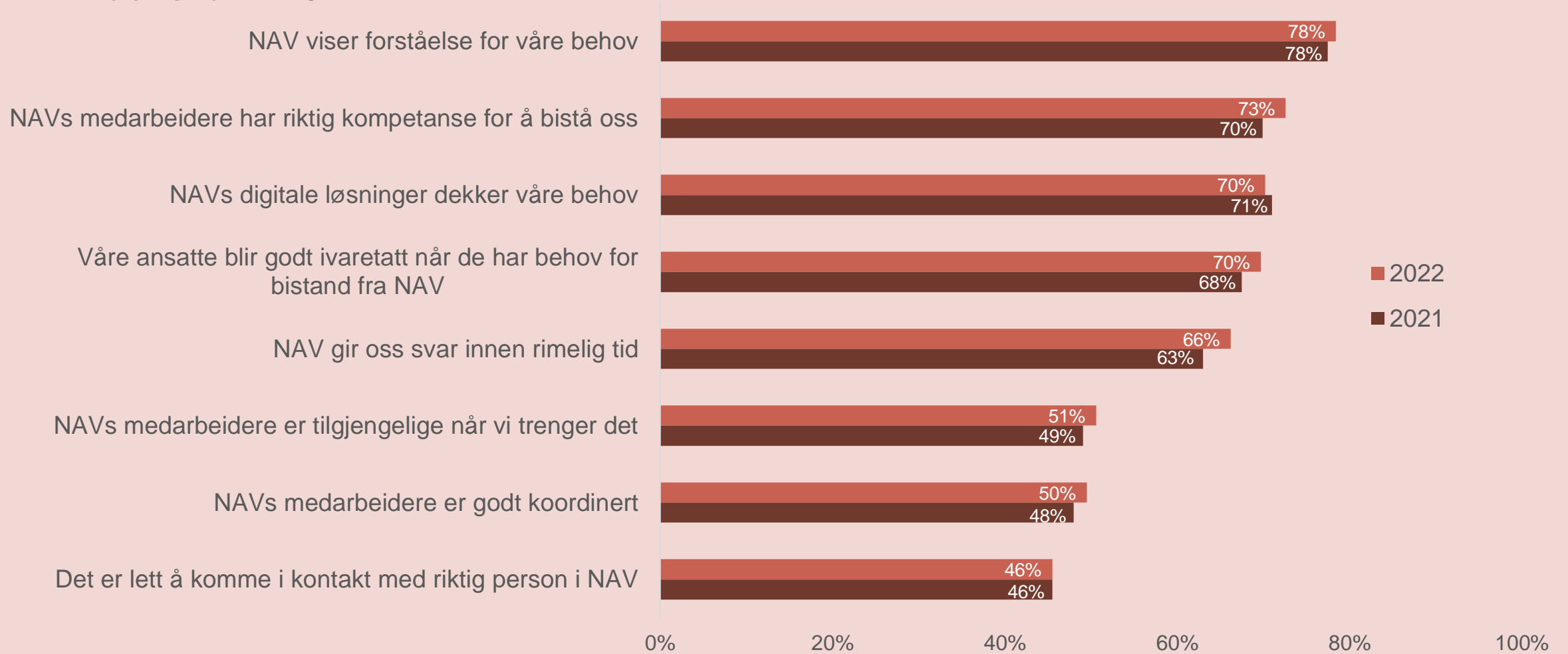
Arbeidsgiverne oppgir også at medarbeiderne i NAV har rett kompetanse for å bistå dem og at deres ansatte blir godt ivaretatt.

De gir imidlertid litt dårligere tilbakemelding på tilgjengelighet. Kun halvparten oppgir at medarbeiderne i NAV er tilgjengelige når arbeidsgiverne trenger det og at det er lett å komme i kontakt med rett person i NAV.



Figur 6: Arbeidsgivernes tilfredshet med kontakt

Andel svart 4–6



Arbeidsgivernes tilfredshet med kompetansen til NAV-ansatte

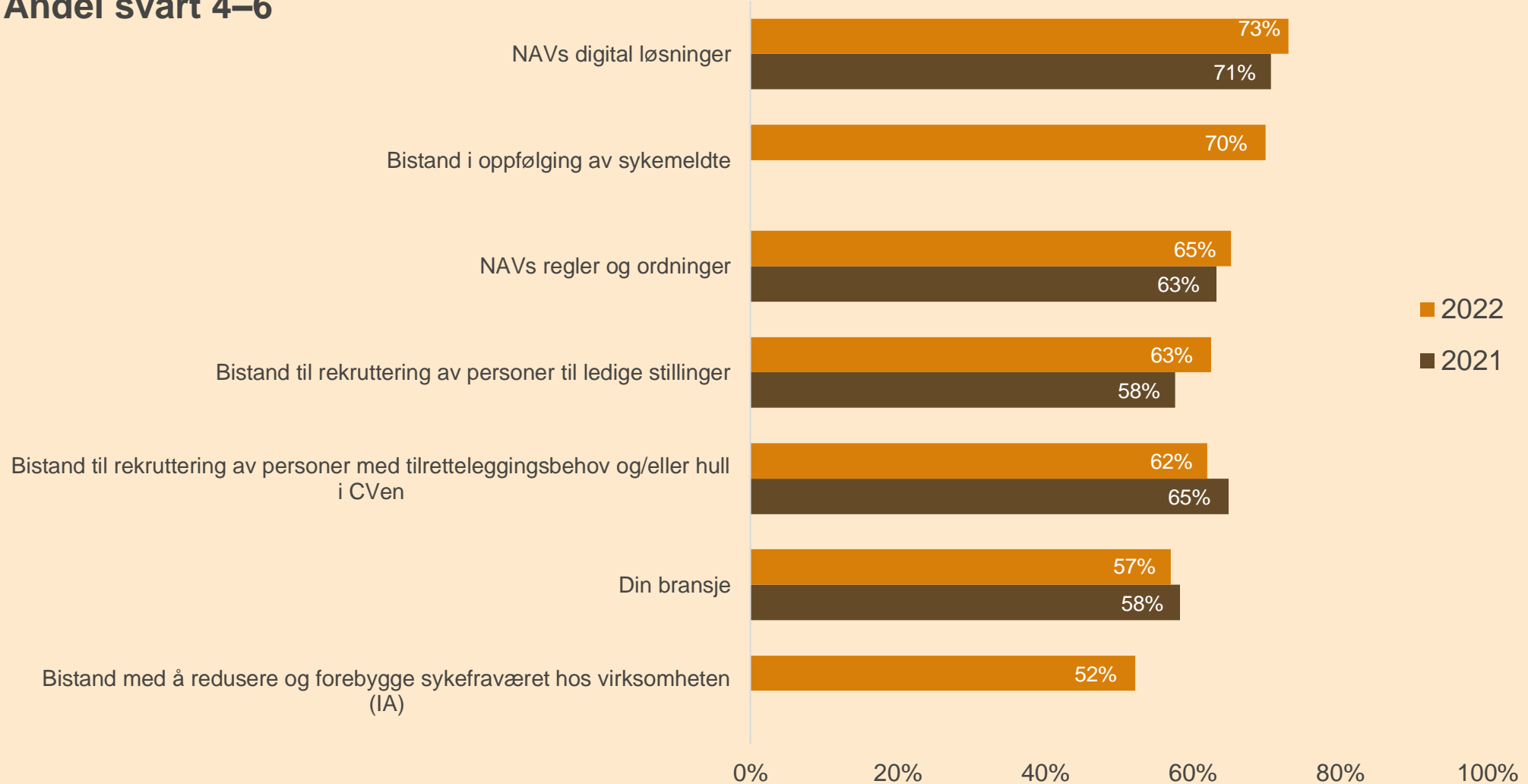
Tilfredsheten med kompetansen til NAV-ansatte ligger på samme nivå som i fjor.

Arbeidsgiverne oppgir at NAV-ansatte har god kompetanse på de digitale løsningene i NAV og på oppfølging av sykmeldte. Bransjekompetansen bør imidlertid styrkes.



Figur 7: Arbeidsgivernes tilfredshet med NAV-ansattes kompetanse

Andel svart 4–6

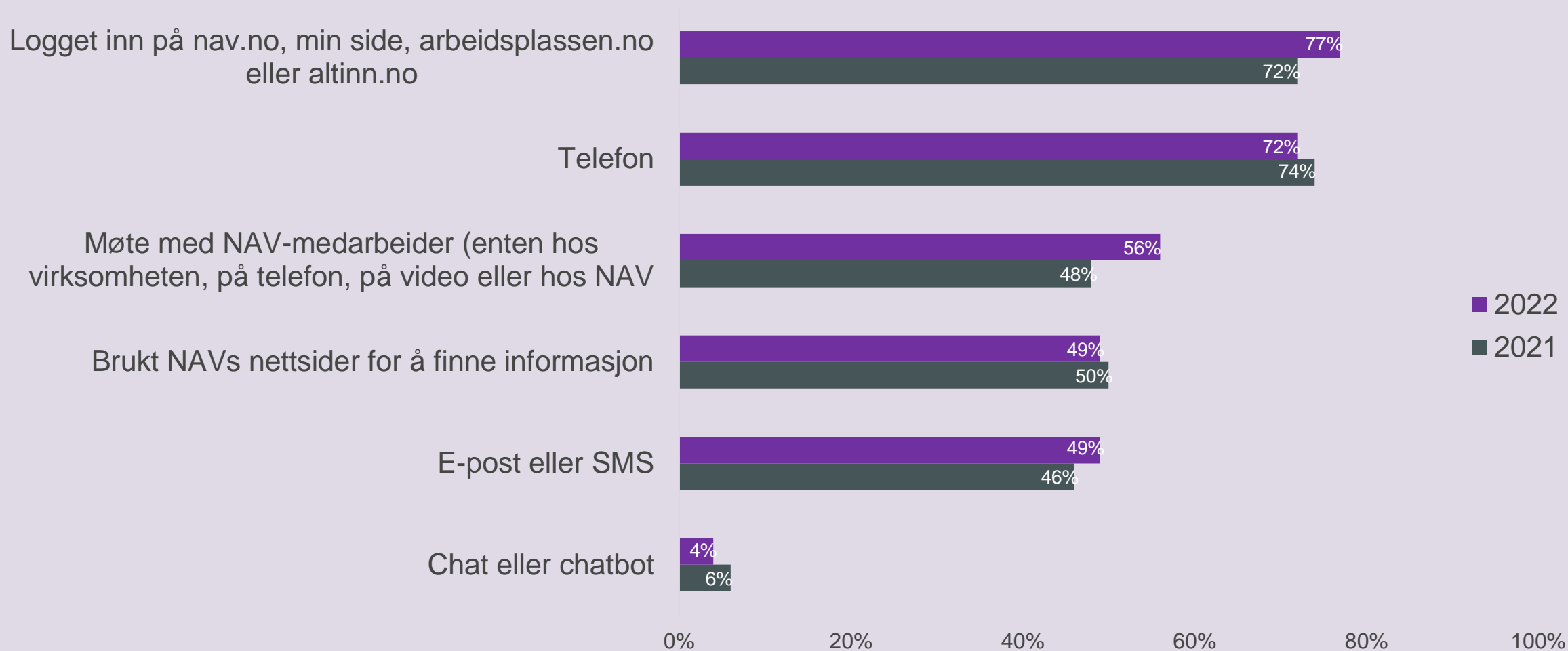


Arbeidsgivernes kontakt med NAV

Arbeidsgiverne i Øst-Viken har først og fremst kontakt med NAV gjennom nettsider som nav.no, Min side og Altinn, samt på telefon.

Litt over halvparten av arbeidsgiverne har møter med NAV-medarbeider, samt kontakt på SMS og e-post. Møter med NAV-medarbeider har økt mest fra i fjor. Dette kan ha sammenheng med økt bruk av videomøter i arbeidslivet.

Figur 8: Arbeidsgivernes kontakt med NAV

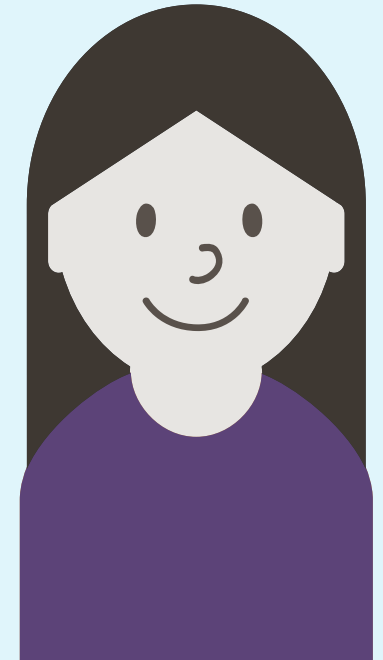


Arbeidsgivernes tilfredshet med bistand og oppfølging

Det er høy tilfredshet med NAVs oppfølging av arbeidsgivers ansatte med behov for tilrettelegging.

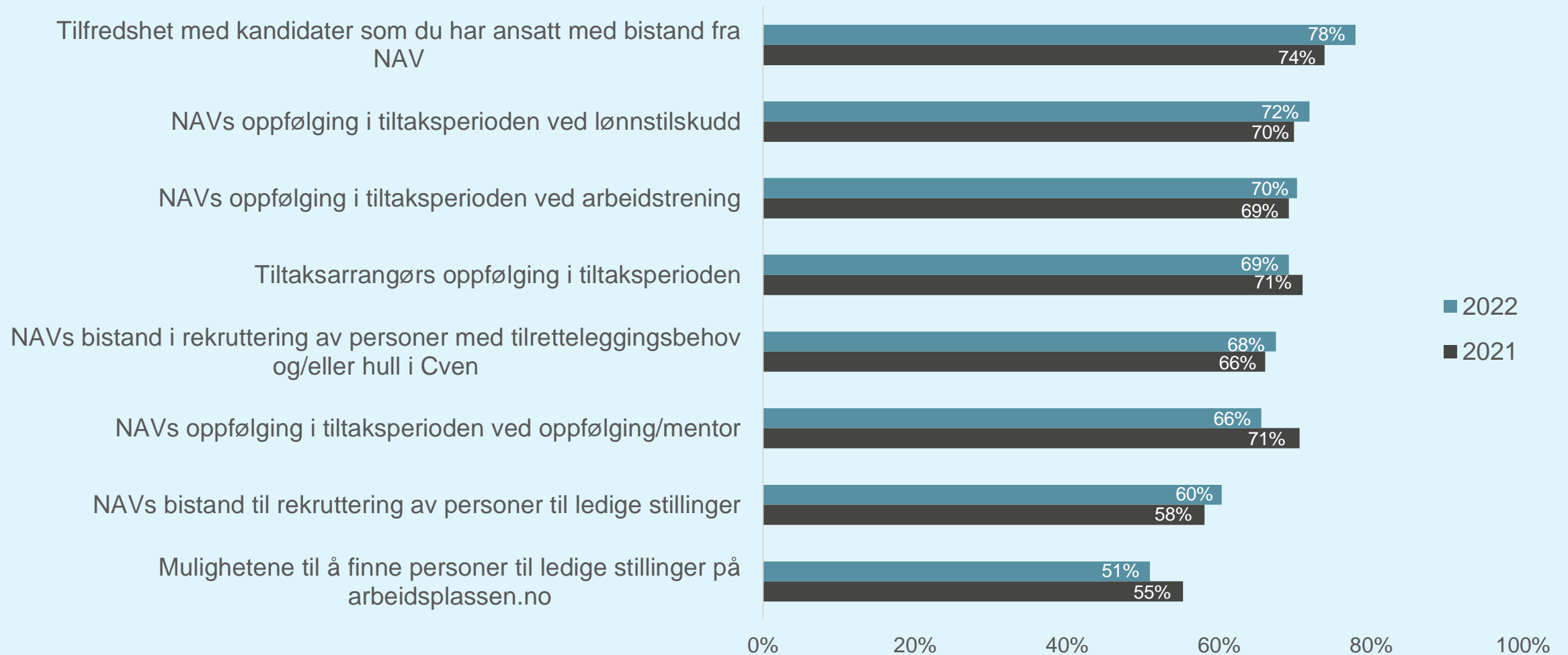
Arbeidsgiverne ønsker likevel mer oppfølging av sykefravær samt hjelp til å redusere og forebygge sykefravær.

Det er i mindre grad behov for bistand med utenlandsrekruttering og ved omstilling. Noen bransjer har likevel et større behov.

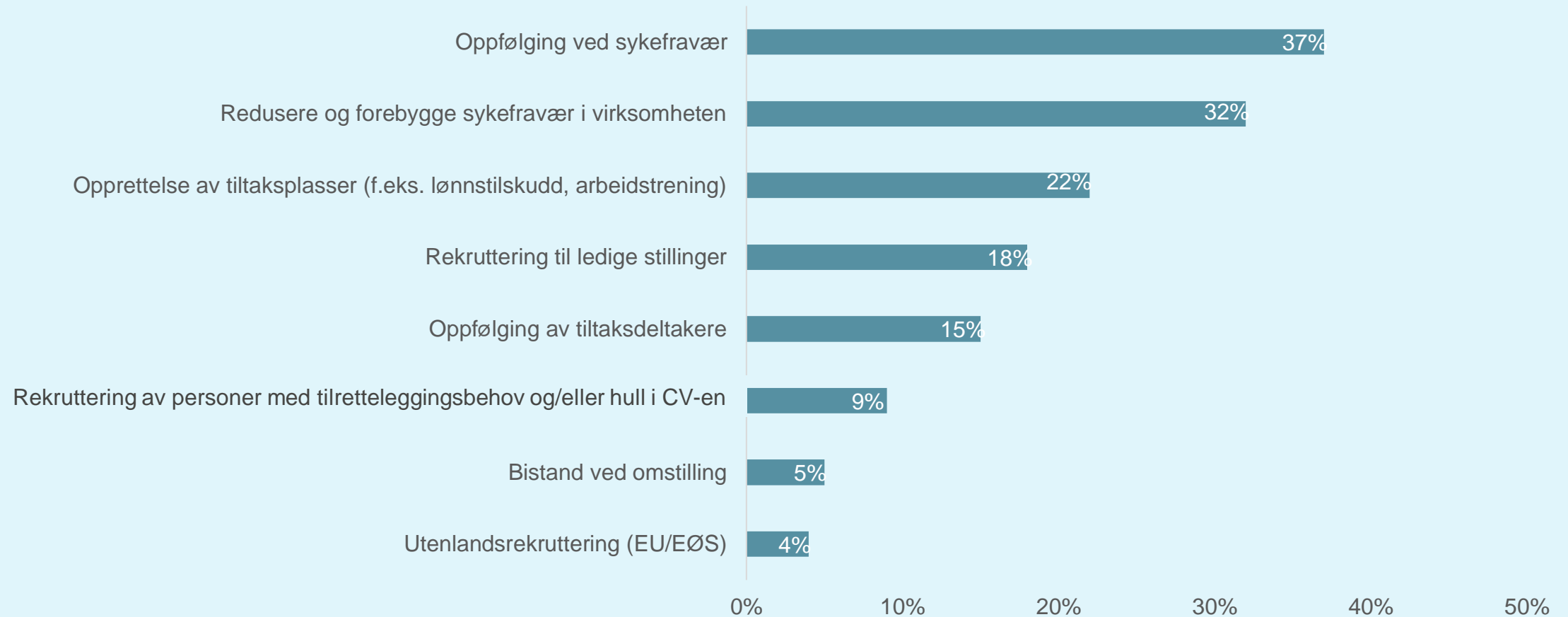


Figur 9: Arbeidsgivernes tilfredshet med bistand og oppfølging

Andel svart 4–6



Figur 10: Områder der arbeidsgiverne ønsker mer bistand



Innenlands- og utenlandsrekruttering

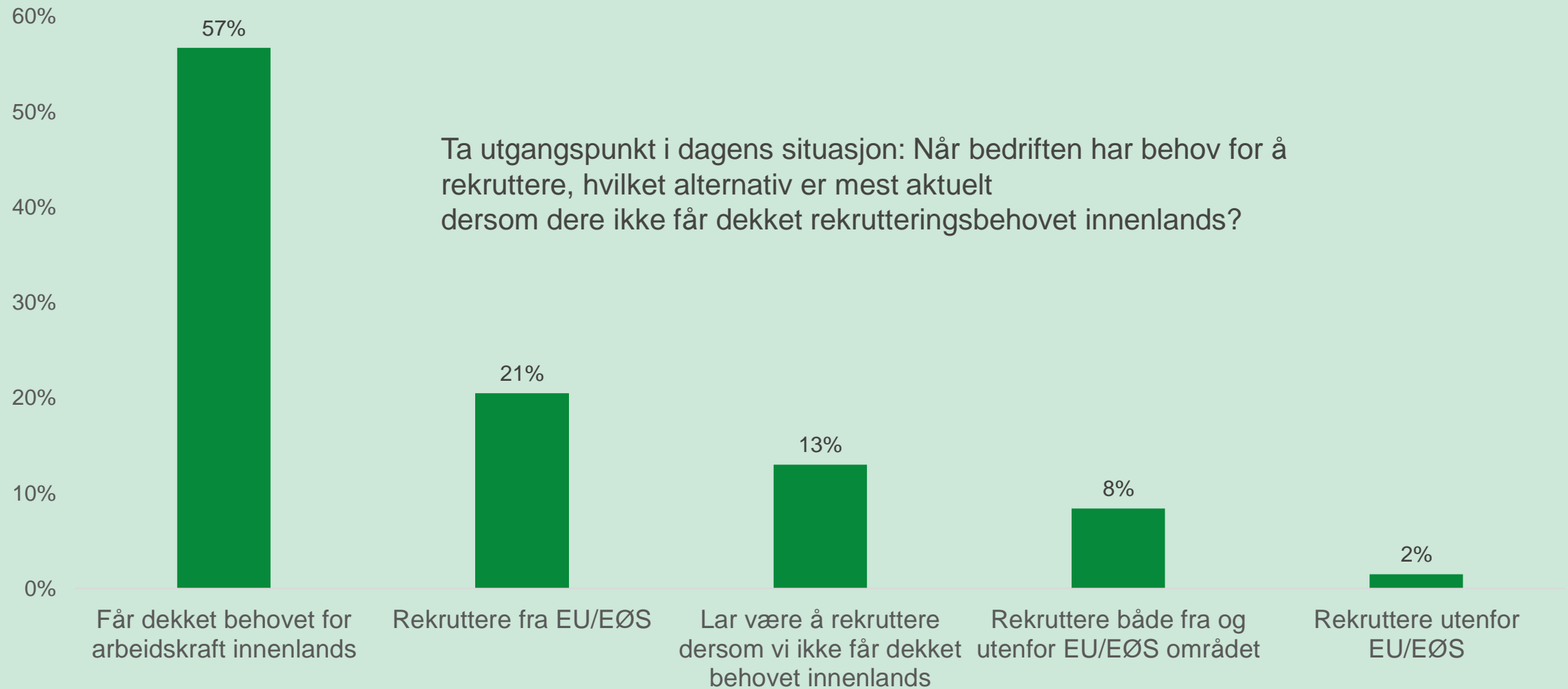
Over halvparten av arbeidsgiverne svarer at de får dekket behovet for arbeidskraft innenlands.

Av dem som ikke får dekket arbeidskraftbehovet, ønsker rundt en tredjedel å rekruttere fra EU/EØS.

Et fåtall lar være å rekruttere dersom arbeidskraftbehovet ikke blir dekket innenlands. Det er også få virksomheter som rekrutterer utenfor EU/EØS som alternativ til innenlands rekruttering.



Figur 11: Innenlands- og utenlandsrekruttering



Rekruttering av personer med tilretteleggingsbehov eller hull i CV-en

Tre av fire arbeidsgivere har positive opplevelser med rekruttering av ansatte med tilretteleggingsbehov eller hull i CV-en.

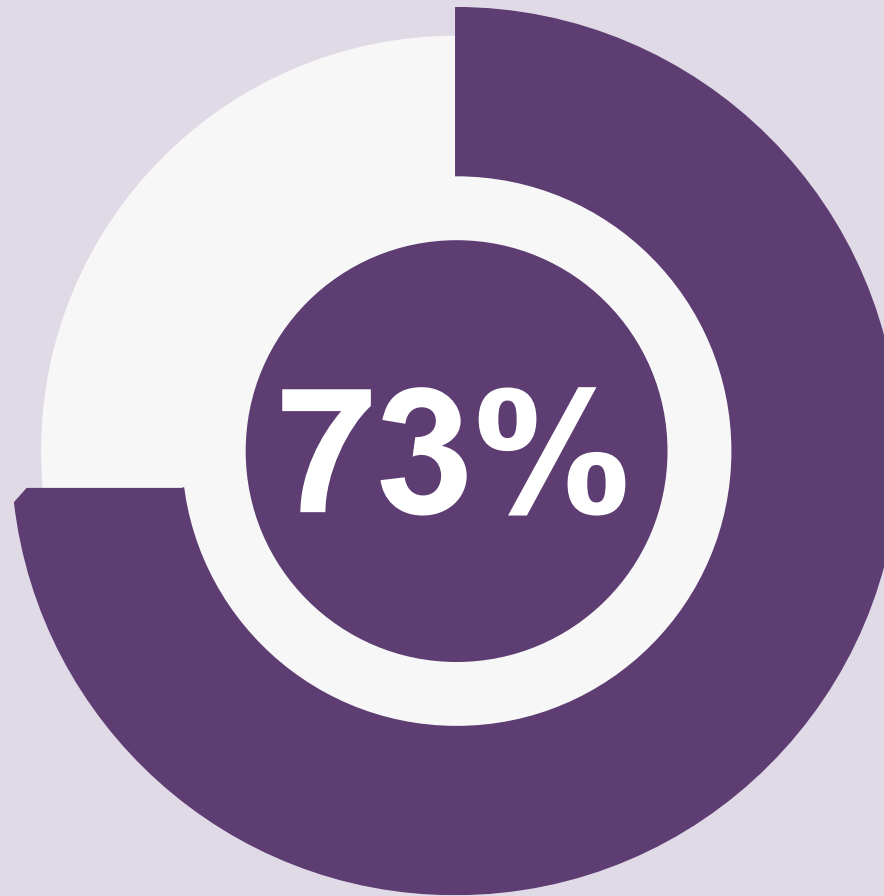
Omtrent halvparten av arbeidsgiverne er villige til å rekruttere personer som trenger mer bistand ved oppstart enn det som kreves til vanlig, og en tredjedel er villig til å ansette personer som trenger varig tilrettelegging på arbeidsplassen.

Forståelse for arbeidsgivernes behov er viktigst for å gjøre inkludering mer attraktivt. Bedre økonomisk kompensasjon og fast kontaktperson er også viktige områder.



Figur 12: Positive erfaringer med rekruttering av personer med tilretteleggingsbehov eller hull i CV-en

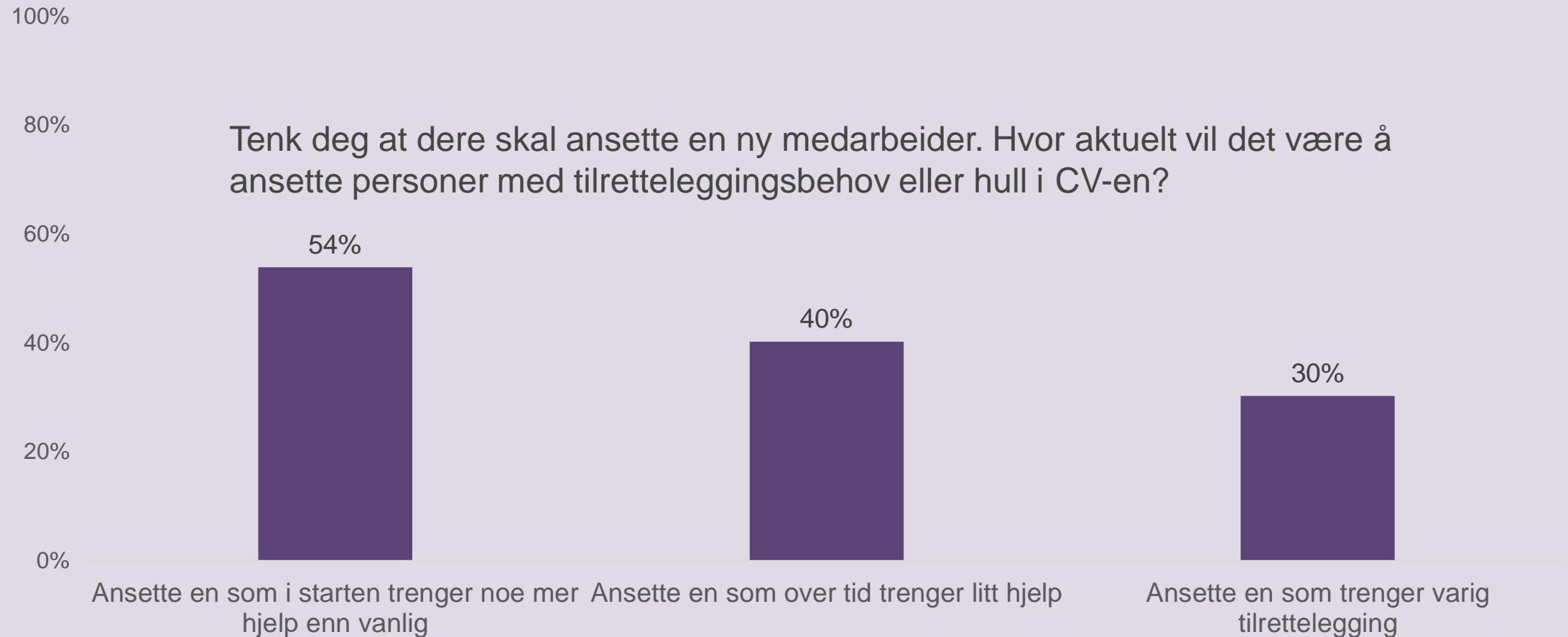
Andel svart 4–6



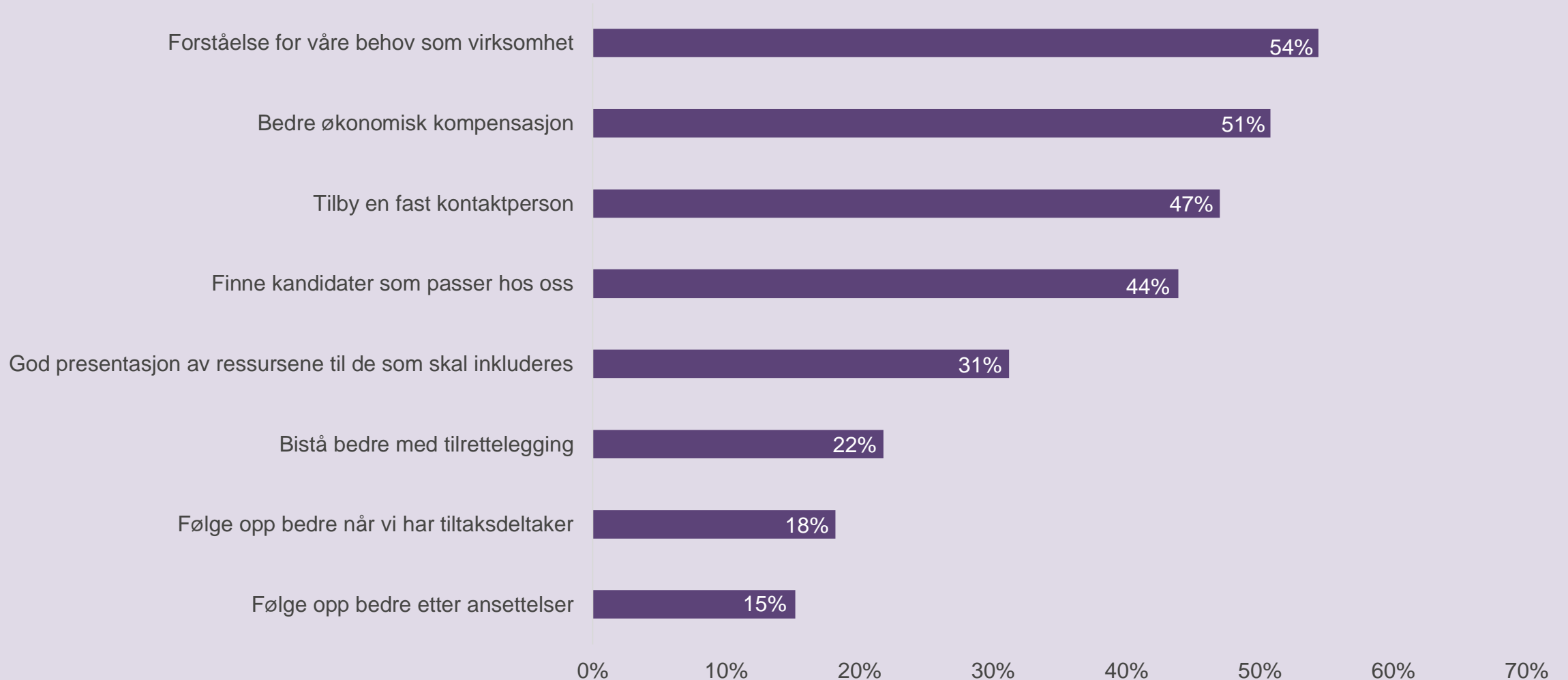
Vi har positive erfaringer med ansettelse der vi inkluderer personer med tilretteleggingsbehov og/eller hull i CV-en

Figur 13: Rekruttering av personer med tilretteleggingsbehov eller hull i CV-en

Andel svart 4–6



Figur 14: Hvordan NAV kan gjøre det mer attraktivt å ansette personer med tilretteleggingsbehov eller hull i CV-en



Viktighet og dyktighet

Arbeidsgivere

Figuren på neste side viser at det er svært viktig at NAV forstår behovene til arbeidsgiverne godt. Samtidig er dette et område de er godt fornøyde med.

Undersøkelsen viser at det er forholdsvis viktig at NAVs digitale løsninger dekker arbeidsgivernes behov, at NAVs medarbeidere er godt koordinert og at det er lett å komme i kontakt med rett person.

På disse områdene kan et forbedringsarbeid bidra til større tilfredshet med NAV totalt sett.

Figur 15: Viktighet/dyktighet, arbeidsgivere

