



Mennesker, miljø og styring 2021

Innholdsfortegnelse

Forord

Mennesker

- NRKs organisasjonsmål
- Felles mål
- Attraktiv arbeidsplass
- Rekruttering
- Mangfold og inkludering
- Systematisk kompetanseutvikling
- Utvikling av NRKs lederskap
- Lederstøtte og saksbehandling
- Ett års drift av HR-senteret
- Pandemi og smittevern
- En trygg og god arbeidsplass
- Opplevelsen av eget arbeidsmiljø
- Resultater medarbeiderundersøkelsen
- Faste og midlertidig ansatte
- Nøkkeltall
- Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Miljø

- Vi tar miljøhensyn i alle beslutninger
- Klimaregnskapet i korte trekk
- NRKs direkte påvirkbare klimautslipp
- Totalutslipp og metode
- Utvikling i det totale klimaregnskapet
- NRKs utslippskategorier
- Komplette klimaregnskap
- Grønn produksjon
- VM i snøsport tok grønne grep
- Grønne innkjøp
- Mer miljøvennlig reisevirksomhet
- Grønn sjekkliste

Styring

- Strategisk virksomhetsstyring
- Korrekt og tilstrekkelig informasjon
- Helhetlig risikostyring
- Etterlevelse av krav og retningslinjer

Innledning

I denne rapporten redegjør vi for hvordan NRK jobber med mennesker, miljø og styring gjennom året for å sikre en bærekraftig utvikling for organisasjonen.

Målet er å være en publisist og innholdsprodusent i verdensklasse. Det krever at vi tar godt vare på ressursene i organisasjonen og jobber systematisk med organisasjonsutvikling, ledelse, arbeidsmiljø, rekruttering, kompetanse, mangfold og inkludering.

NRK tar også sin del av ansvaret for å bidra til en mer bærekraftig utvikling når det gjelder klima og miljø. Vi har satt oss et mål om å halvere egne direkte påvirkbare klimautslipp innen 2030 sammenlignet med 2019-nivå. Dette er i tråd med gjeldende vitenskap og Parisavtalens mål om å begrense global oppvarming til 1,5 grad.

I denne rapporten presenteres det fjerde klimaregnskapet for virksomheten, samt tiltak vi har satt i gang for å bygge grønn kultur og kutte utslipp. Vår ambisjon er å ta miljøhensyn i alle beslutninger. Hensynet til klima og miljø skal være en del av beslutningsgrunnlaget i alt vi gjør.

NRK har de siste årene gjort flere grep for å øke fokuset på forbedring og effektivisering. Siste del av rapporten er viet temaer som informasjonsstyring, risiko og etterlevelse.



Mennesker

NRKs organisasjonsmål

I 2020 etablerte vi nye organisasjonsmål. Disse er en del av NRKs overordnede strategi, og målene har gitt både retning og fart i arbeidet med å utvikle organisasjonen.

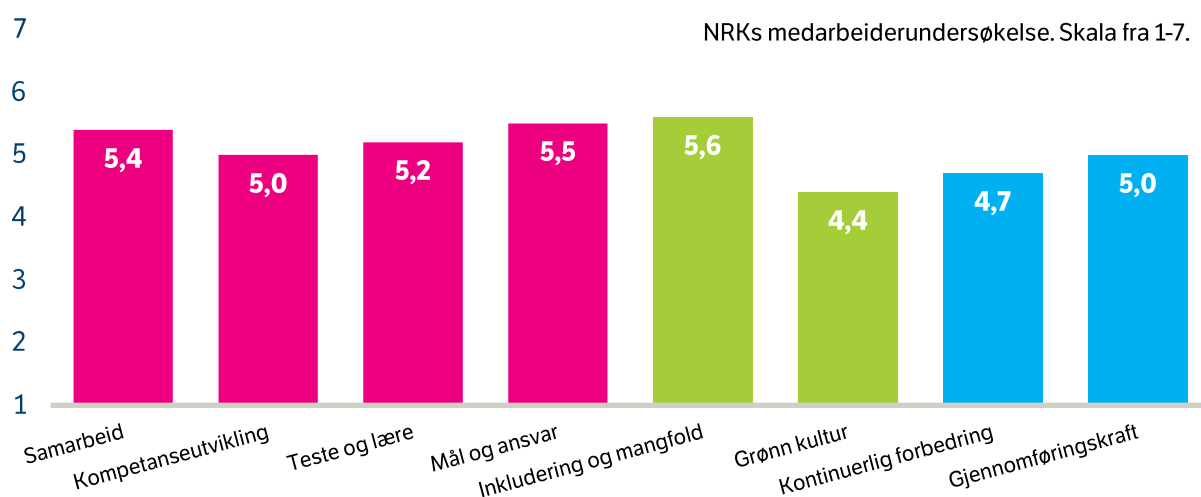
Vi utforsker og utvikler sammen	Vi forenkler og forbedrer måten vi jobber på
Vi er en inkluderende og bærekraftig arbeidsplass og samarbeidspartner	Vi øker andelen ressurser til publisering og innhold

Slik jobber vi

NRK har tatt i bruk en ny medarbeiderundersøkelse (MAU) som måler de fire organisasjonsmålene. Medarbeiderundersøkelsen benytter velutprøvde påstander som måler om vi har et arbeidsmiljø som fremmer utforskning og utvikling, forenkling og forbedring, inkludering og grønn kultur. Målarbeidet er i utvikling og NRK jobber kontinuerlig med å finne de best egnede målemetodene og tilhørende valg av nøkkelindikatorer

Veien videre

NRK vil jobbe systematisk med å videreutvikle hvordan vi jobber med mål i 2022. Et innsiktsarbeid høsten 2021 har identifisert utfordringer knyttet til å tiltrekke seg og beholde talenter og kompetanse i NRK. Det å være en attraktiv arbeidsplass peker seg ut som et særlig viktig område for å lykkes med å fortsatt være en publisist og innholdsprodusent i verdensklasse. Dette vil bli en av de prioriterte oppgavene i utviklingen av organisasjonen fremover.



Felles mål

I 2021 har NRK forbedret måten vi jobber med implementering av strategien på gjennom å utvikle felles mål på tvers av divisjoner og avdelinger. Formålet er å gå raskere fra strategi til handling.

Slik jobber vi

Arbeidet med å sette felles mål i NRK skal hjelpe alle med å prioritere de oppgavene som til enhver tid blir sett på som viktigst for å lykkes med oppdraget innenfor et kortere tidsrom. For å lykkes med felles mål, krever det også at alle bruker samme metodikk og målemetode. NRK har derfor startet opplæring av OKR-metodikk (Objectives & Key Results) i alle ledergrupper på divisjonsnivå. Metodikken går ut på å sette overordnede kvalitative ambisjoner, og deretter utarbeide tilhørende delmål.

Status 2021

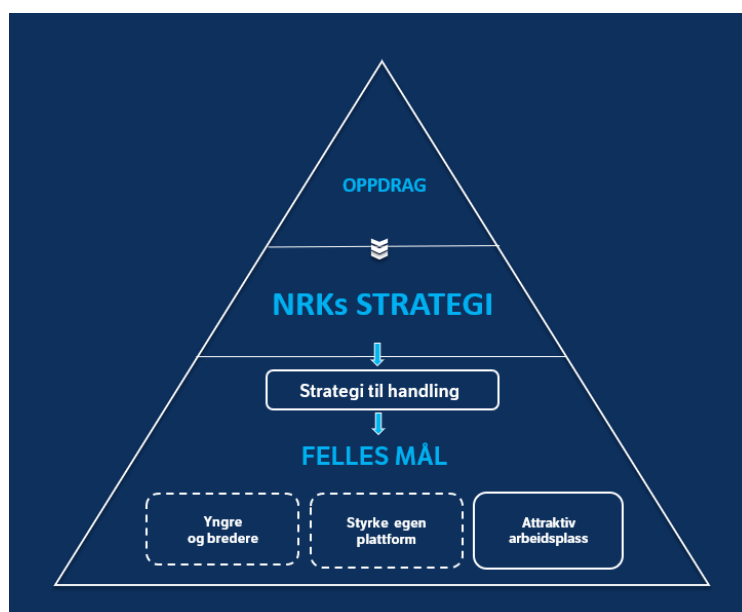
I den første testfasen har NRK tatt utgangspunkt i behovet for å treffe bredere med innhold i yngre målgrupper. Dette målet var allerede godt etablert og forankret i organisasjonen gjennom et arbeid med en nyhetsstrategi som ble lagt fram i januar 2021. Erfaringer fra arbeidet var nyttige når NRK skulle skalere opp bruken av metoden på tvers av divisjoner og avdelinger. For det andre ga det arbeidet ekstra styrke at «Yngre og bredere» allerede var kjent for mange. Yngre og bredere som overordnet felles mål i første fase resulterte i en overordnet ambisjon om at NRKs tilbud skal «*øke mest blant de som bruker oss minst*»

Veien videre – i 2022

I 2022 suppleres «Yngre og bredere» med målene «Styrke egen plattform» og «NRK som attraktiv arbeidsplass». Alle divisjonsledergruppene kurses i målstyring og metodikk for å sikre at de har det samme utgangspunktet i arbeidet med felles mål. Det er også laget et eget kompetanseløft der kolleger deler innsikt om unge målgrupper, samt erfaringer med ulike virkemidler som er viktige i historiefortellingen for å nå yngre og bredere målgrupper.

”

**Vi skal øke mest
blant de som
bruker oss minst**



Attraktiv arbeidsplass

Et sterkt og godt omdømme påvirker evnen til å tiltrekke seg, ansette og beholde talenter. NRK har en unik posisjon i det norske arbeidsmarkedet, og ligger på omdømmetoppen i flere ulike målinger. Vi er likevel i en situasjon der det er krevende å rekruttere og beholde kritisk kompetanse.

Slik jobber vi

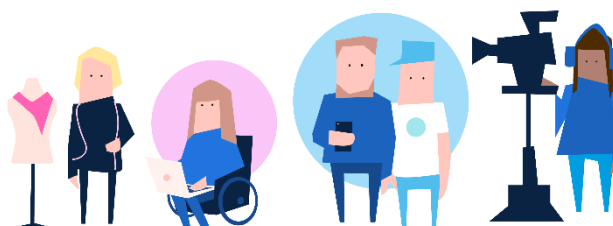
NRK er i gang med et eget prosjekt hvor målet er å sikre vår posisjon som Norges mest attraktive medie- og teknologiarbeidsplass. Vi jobber med bevisstgjøring og synliggjøring av NRKs unike fortrinn som arbeidsplass både overfor egne medarbeidere og overfor relevante yrkesgrupper. Parallelt med at vi øker vår eksterne synlighet som arbeidsgiver, jobber vi bredt med å gi gode ansattopplevelser.

Status i 2021

NRK har som mange andre virksomheter utfordringer knyttet til å tiltrekke, rekruttere og beholde ansatte på IT og teknologiområdet. Innenfor journalistikk og innholdsproduksjon er konkurransen om talentene også tøffere enn før. I en årlig undersøkelse blant over 13000 studenter, er NRK fraværende fra topplistene over Norges mest attraktive arbeidsgivere (Universum). Bildet er imidlertid sammensatt. I 2021 ble NRK kåret til landets mest attraktive arbeidsplass av rekrutteringsselskapet Randstad. NRK fikk også årets arbeidsgiverpris av arbeidstakerorganisasjonen Delta. I tildelingen la Delta vekt på at prisvinneren driver en aktiv personalpolitikk med respekt for de ansattes medbestemmelsesrett.

Veien videre

I 2022 skal NRK utarbeide en helhetlig tilnærming til medarbeiderløfte og profilering av NRK som attraktiv arbeidsplass. Dette er definert som et felles mål for hele organisasjonen. Det blir viktig å sette mangfold i rekruttering på dagsorden, øke kunnskap om temaet hos ansatte, og synliggjøre ambisjoner, mål og tiltak i organisasjonen. Spisset profilering mot fagmiljøer som IT- og teknologistudenter vil også bli prioritert.



”

Det er viktig for NRK å være attraktiv for talenter av alle slag i alle aldre
Kringkastingssjef Thor Gjermund Eriksen.

Rekruttering

NRK søker talenter med ulik sosial, etnisk og geografisk bakgrunn, kompetanse, erfaring, perspektiv, nettverk, språk og dialekt, interesser, alder, funksjonsevne, seksuell orientering og kjønnsidentitet. Bredde i rekrutteringen sikrer at vi ansetter medarbeidere NRK trenger for å løse både dagens og morgendagens oppgaver.

Slik jobber vi

Målet er at alle som søker jobb i NRK skal ha en god opplevelse, uavhengig av om de får jobben eller ikke. NRK jobber systematisk med å gi ledere opplæring i kompetansebasert og strukturert rekrutteringsmetode. I mange tilfeller bruker vi evne og personlighetstester, og pr i dag har NRK 21 sertifiserte testbrukere som kan bistå ledere i ansettelsesprosesser. NRK har også ulike talentprogram og aktiviteter for å rekruttere strategisk viktig kompetanse. FleRe bidrar til å styrke NRKs flerkulturell kompetanse. NRK Nynorsk mediesenter er et tiltak for å rekruttere og lære opp journalister med nynorsk språkkompetanse. Gjennom Samiske talentprogram rekrutterer NRK journalister med nordsamisk, lulesamisk og sørsamisk språk og kulturkompetanse.

Status 2021

I 2021 publiserte NRK 590 stillingsannonser, tilsvarende nivå som i 2020, i til sammen 828 stillinger. Dette er samtlige stillinger både faste, vikariater, midlertidige og praktikanter. Det var 12260 søkere til stillingene, en økning på 3260 søkere fra året før dvs. 27 prosent økning fra 2020

Veien videre

Vi vil i 2022 dreie mot en mer strategisk talentanskaffelse gjennom å se kompetansebehovene mer i sammenheng. En viktig del av dette er å få til et tettere samarbeid mellom NRKs ulike talentprogram - Nynorsk Mediesenter, NRK FleRe, praktikantordninger og et nytt Samisk talentprogram. Et annet fokusområde og tiltak i 2022 vil være å øke sikkerheten i ansettelser i tråd med styringsdokumentet "Krav for personellsikkerhet" (SPS-02) gjennom å innføre rutiner for sjekk av ID, vitnemål fra inn- og utland og utvidet bakgrunnsjekk for særlig utsatte roller.

Talent-program	Målgruppe	Status	Etablert i
NRK FleRe	Journalister og innholdsprodusenter med flerkulturell kompetanse, som betyr språk, nettverk og perspektiv fra store innvandrergupper fra land utenom Vest-Europa.	Til sammen har NRK utdannet 84 stipendiater. I dag jobber 38 stipendiater i NRK og det utgjør 45 prosent av de som har fulgt programmet.	2008
NRK Nynorsk mediesenter	Rekrutterer og lærer opp journalistar med nynorsk språkkompetanse	Til sammen har NRK utdannet 180 nynorskpraktikantar. Om lag 40 prosent er i NRK.	2004
Samisk talentprogram	Et program for talenter med nordsamisk, lulesamisk og sørsamisk språk og kulturkompetanse	Seks til sju ungdommer tas inn årlig.	2020

Mangfold og inkludering

NRK er for alle og skal reflektere mangfoldet i landet både i innhold og organisasjon. I tillegg skal innholdet og tjenestene kunne brukes av alle, uavhengig av syn, hørsel, fysiske eller kognitive ferdigheter.

Slik jobber vi

NRK har jobbet systematisk med mangfold og inkludering over mange år. Dette er blitt lagt merke til i bransjen. I 2021 mottok NRK Medienettverket Mangfoldspris. NRK har også prioritert arbeidet med tilgjengelighet og universell utforming, og har egen tilgjengelighetssjef, en digital tilgjengelighetseksperter og en redaksjon med ansvar for teksting, synstolking, tegnspråktolking og lydtekst. I 2021 vant NRK TV DOGAs innovasjonspris på universell utforming på IKT.

Status 2021

NRK har etablert en prosjektgruppe som skal utarbeide nye ambisjoner, mål og tiltak på mangfolds- og inkluderingsområdet. I 2021 har hovedfokus for gruppen vært å jobbe med innsikt, og en utvidelse av hva organisasjonen legger i begrepene mangfold og inkludering. NRK har over tid hatt en ambisjon om at en av tre nyrekrutterte medarbeidere skal ha flerkulturell kompetanse. Målet er svært ambisiøst, og vi ser at pr. november 2021 har vi ansatt 1 av 7 med flerkulturell kompetanse.

Veien videre

I 2021 innførte NRK en egen faktor i medarbeiderundersøkelsen som måler alle medarbeideres opplevelse av inkludering. Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen viser en høy skår på 5.6 på en skale fra 1-7, og det vil bli viktig å opprettholde dette resultatet videre også i et mangfoldsperspektiv. NRK har som mål om å legge fram en ny mangfoldsplan med ambisjoner, mål og tiltak i løpet av 2022.

”

NRK har under Thor Gjermund Eriksens ledelse tatt mangfold på alvor og utvidet og utviklet begrepet. Gjennom strategisk og systematisk arbeid har NRK de siste årene gjort mangfold i en bredere forstand til et konkurransefortrinn.

Begrunnelse for tildeling av Medienettverket Mangfoldspris

Systematisk kompetanseutvikling

Å legge til rette for at ansatte trives og utvikler sin kompetanse er viktigere enn noen gang tidligere for å utvikle organisasjonen og være en attraktiv arbeidsplass.

Slik jobber vi

NRK har tilpasset seg de utfordringene pandemien har gitt i 2021, og løst en rekke kompetansebehov med digitale hjelpemidler. Det har vært jobbet planmessig og målrettet med behovskartlegging og det er gjennomført både felles tiltak i hele NRK og en rekke lokale tiltak. Mye læring og utvikling skjer i det daglige arbeidet. Medarbeiderundersøkelse i NRK viser at medarbeiderne opplever at de får utviklet sin kompetanse, og at de får brukt sine evner i arbeidshverdagen, men at det er et potensiale for en mer strukturert kompetanseutvikling for de ansatte.

Status i 2021

NRK har gjennomført flere omfattende kompetanseløft innenfor tema som nett og mobil, journalistikk i ulike former og valgbar lyd. I mai fikk alle ansatte digital tilgang Nordiske mediedager. Og i august ble det igjen gjennomført en heldigital fagdag for alle ansatte. Fagdagen er et NRK event for å gi en oversikt over det skiftende medielandskapet, gi retning, inspirasjon og faglig påfyll. Fagdagen er også stedet hvor NRKs ansatte deler kunnskap, feirer suksesser, deler ut priser og skaper samhold. NRK har inngått et samarbeid med UiB og SUJO (Senter for undersøkende journalistikk). De tilbyr modulbaserte etter- og videreutdanningsprogram på masternivå, og i 2021 har ti ansatte deltatt på en modul i datajournalistikk.

Veien videre

I 2022 vil NRK knytte kompetanseutviklingen enda tettere til strategiprosessen, slik at veien fra et strategisk behov oppstår til det kan settes inn kompetansetiltak blir kortere. Det gjøres også et større løft innenfor digital læring, med anskaffelse av en digital læringsplattform.



Utvikling av NRKs lederskap

I NRK jobber vi for å ha en ledelse som jobber sammen, legger til rette for innovasjon og som er relasjonelt sterke. Ledere har en viktig rolle i arbeidet med å forme en felles strategisk retning, mobilisere organisasjonen i tråd med prioriterte oppgaver og sikre at NRK er en attraktiv arbeidsplass både for dagens og morgendagens medarbeidere.

Slik jobber vi

De to siste årene har vært preget av pandemi og NRKs ledere har gjort en ekstra innsats for at medarbeidere skal ha gode rammer for sitt arbeid i denne perioden. Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen tyder på gode relasjoner mellom leder og medarbeider. 4 av 5 vurderer denne relasjonen som svært god.

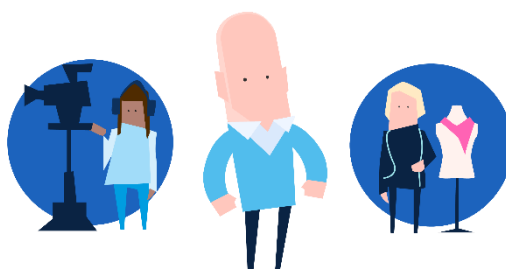
For å gi ledere økt opplevelse av fellesskap, kunnskap og inspirasjon har det vært gjennomført seks digitale møter i løpet av 2021 under overskriften «Snakk om ledelse». Et annet viktig grep for å utvikle lederskapet har vært opprettelsen av nye lederarenaer på tvers i NRK. I 2021 er det arrangert to felles møter for toppledergruppen og divisjonsledergruppene, og to samlinger for de to ledernivåene under. Temaene har vært bestemt ut fra ambisjonen om å lede sammen og sette felles mål. Også prosjektledere og teamledere på tvers var samlet på slutten av året med felles mål som tema. I løpet av 2021 er det også arrangert tre felles miniseminarer for alle ledere samlet, hvor de strategiske temaene «Grønt-løft», «Mangfold» og «Etterlevelse» har vært diskutert.

Status 2021

NRK gjennomfører en årlig ledergjennomgang for å sikre at organisasjonen har gode ledere og tilgang på ledertalenter. Toppledergruppen går igjennom NRKs lederskap, diskuterer kompetansebehov og sikrer at vi har etterfølgere til viktige lederroller. Gjennomgangen i 2021 viser at NRK har god kjønnsbalanse blant ledere med en andel på 55 prosent kvinner og 45 prosent menn. Ledelsen er ellers preget av manglende mangfold. I det videre arbeidet vil NRK jobbe systematisk med å sikre mangfold blant de som får oppgaver og utviklingsmuligheter som bygger mot en lederrolle.

Veien videre

Erfaringene så langt viser at lederarenaene spiller en viktig rolle både for å sette retning sammen og for å øke tempo i organisasjonen. I 2022 videreføres lederarenaene og det vil bli lagt inn som faste møtepunkter i NRKs årshjul. Tilbakemeldinger i medarbeiderundersøkelsen viser at det er behov for å styrke praksis og kultur for tilbakemeldinger. Det skal NRK jobbe med gjennom et lederløft for alle ledere, tett knyttet til målarbeidet. Vi styrker også endringskapasiteten i NRK ved å utvikle og ta i bruk et felles rammeverk for endringsledelse.



Lederstøtte og saksbehandling

2021 var det første hele året med drift av HR-senteret (HRS). Det betyr også verdifull innsikt i hvilke problemstillinger ledere (og medarbeidere) trenger støtte til. Innsikten brukes til å prioritere forbedringer og forenklinger.

Slik jobber vi

Organisasjonsdivisjonen (ODIV) omorganiserte i desember 2021 for å styrke prioriterte fagområder. Dette inkluderte også en styrking av HR-senteret. Senteret har nå fast bemanning, fordelt på tre team; rådgivning, administrasjon og teknologi. Dette gir muligheten til å jobbe mer helhetlig. Det er etablert faste kontaktpunkter med interne samarbeidspartnere, som skal sikre effektivt forbedringsarbeid.

Endringene i ODIV, skal gjøre rollene tydeligere. HRS er 1.linje, og mottar den største delen av henvendelsene fra organisasjonen. I tilfeller hvor HRS ikke har kapasitet eller kompetanse, er det rutiner for bidrag fra fagteamene, slik at ledere (og medarbeidere) alltid skal få den hjelpen de trenger. HRS ivaretar generell HR-rådgivning, mens personalsjefene håndterer strategiske og større rådgivningsoppgaver i divisjonene.

Status 2021

HR-senteret behandlet 2526 saker i 2021. Det utgjør litt over ni saker per dag. Den medarbeideren som brukte HRS mest, fikk hjelp i 87 saker. 538 unike personer meldte sak(er) til HRS. Kategoriene arbeidsavtaler, arbeidsvilkår og personalpolitikk og personaldata, står for 60 % av volumet (1509 saker). HRS følger nøye med på utviklingen i antall henvendelser. Tidligere var det personalrådgivere i linjen. Disse er disponert til å styrke fagområdene, og HRS kan forvente økt antall henvendelser på HR-rådgivning.

Veien videre

HR-senteret fortsetter å prøve, teste, feile og lære. Det er stort potensial i forbedring og standardisering innenfor mange områder. HRS skal sikre lik praksis, god kvalitet og høyere effektivitet knyttet til leveransene til organisasjonen. I 2022 og fremover, vil det bli prioritert arbeid med HR-teknologi. Eksisterende teknologi må utnyttes, samtidig som fremtidens behov vurderes. Effektiv utnyttelse av teknologi, er en forutsetning for å lykkes med å gjøre det enklere å jobbe i NRK.



I LOVE PORTALEN (og HR-senteret)!

Tilbakemelding fra leder

Ett års drift av HR-senteret

Sakene som meldes inn til HR-senteret, varierer fra relativt enkle personaladministrative oppgaver til mer kompliserte rådgivningssaker. Divisjonenes, og ledernes bruk av HR-senteret, varierer. Antall saker per dag, har vært relativt jevnt, men med enkelte topper. I 2021 har det vært stor pågang i forbindelse med utsendelse av nye retningslinjer om smittevern.

2526

saker er behandlet i HR-senteret i 2021

9,4

saker er behandlet i HR-senteret per dag

Teknologi er største divisjon (antall saker) med

605 saker

Topp 50 brukerne av HR-senteret, har i gjennomsnitt fått hjelp til **26** saker hver

Den ivrigste brukeren av HR-senteret har fått hjelp med **87** saker

28

saker er rekord i antall saker på en dag

538

unike personer har meldt sak til HR-senteret

128

personer har brukt HR-senteret fem eller flere ganger

276

personer har brukt HR-senteret **en** gang



Pandemi og smittevern

En viktig forutsetning for opprettholdelsen av produksjon og publisering gjennom hele 2021 har vært et fortsatt godt arbeid med smittevern. Basert på erfaringene fra 2020 videreførte og utviklet NRK de interne smitteverntiltakene i tråd med pandemiens utvikling og myndighetenes nasjonale og lokale tiltak.

Slik jobber vi

NRKs smitteverntiltak har hatt som mål å begrense smitte blant ansatte, medvirkende og gjester i NRK. Kriseorganisasjonen med ansvar for smittevern og samordning internt ble etablert i februar 2020, og har bestått av en operativ krisestab med deltakere fra alle divisjonene. Krisestaben har rapportert direkte til toppledergruppen som har fungert som strategisk kriseledelse. I tillegg ble det etablert en mindre innsats- og ressursgruppe.

NRKs interne smitteverntiltak har blitt dynamisk oppdatert i tråd med smitteutvikling og endringer i myndighetenes koronatiltak. NRK har hatt flere svartjenester for ledere og medarbeidere. Svartjenestene svarte på generelle spørsmål og har også bistått ledere som har hatt smittesituasjoner i egen enhet.

I forbindelse med viktige endringer i smitteverntiltak, ble det gjennomført oppdateringsmøter med sentrale tillitsvalgte og hovedverneombud. For å gi god informasjon til alle ansatte, gjennomførte NRKs toppledelse også flere digitale allmøter. Disse ble strømmet og lagt tilgjengelig på Workplace i etterkant.

Svært begrenset smittespredningen internt i NRK tilsier at tiltakene har fungert godt. Smitteverntiltakene har bidratt til at NRK i stor grad har kunnet opprettholde ordinær produksjon og publisering. NRK viderefører kriseorganisasjonen i 2022 inntil samfunnet åpner opp. NRK har både planer for å håndtere økt smitte, men også for å kunne tilbakeføre ansatte og organisasjon til en mer ordinær driftssituasjon.

Status 2021

- Smitteverntiltakene har bidratt til at det har vært liten smittespredning internt
- Det er brukt store ressurser på rådgivning og veiledning for innholdsproduksjon.
- Både vernetjeneste og bedriftshelsetjeneste har brukt betydelige ressurser på korona-relaterte tjenester.
- NRK har i stor grad benyttet hjemmekontor for ansatte som har mulighet for det. I perioder har omtrent halvparten av de ansatte jobbet hjemmefra.
- Det er etablert en innkjøpsordning som gjør at ansatte kan kjøpe utstyr for å tilpasse hjemmearbeidsplassen.

En trygg og god arbeidsplass

Trygge arbeidsplasser er en viktig forutsetning for å gjøre en god jobb – både hver for seg og sammen. Trivsel, organisering, arbeidsflyt, samarbeid, ledelse, omgangstone er alle elementer i en god bedriftskultur. Systematisk arbeid med sikkerhet gjør at NRKs produksjoner er trygge.

Helse, miljø og sikkerhet

NRK har et HMS-system som ivaretar våre ulike produksjoner og aktiviteter. Vernetjenesten omfatter en HMS-leder, et hovedverneombud og ytterligere rundt hundre verneombud. Tett samarbeid med intern bedriftshelsetjeneste er også viktig i det forebyggende arbeidet. NRK har et femtital samarbeitsarenaer, og Samarbeidsplakaten legger føringer for hvordan ledelse, vernetjeneste og fagforeninger jobber sammen på arbeidsmiljøområdet. HMS-området var i likhet med 2020 i preget av arbeidet med smitteverntiltak og rådgiving til programproduksjonen gjennom 2021.

NRK etablerer et årlige HMS-mål som setter søkelys på et bestemt tema. HMS-målet for 2021, «Sammen», ble valgt med tanke på å ivareta de spesielle arbeidsforholdene både på hjemmekontor og på jobb med koronatiltak og bekymringer. HMS-målet for 2021 er psykisk helse.

Sykefravær

I 2021 var sykefraværet i NRK på 5 prosent. Det er en økning fra 4.8 prosent i 2020, men likevel lavt sammenlignet med landsgjennomsnittet på 6,4 prosent. I løpet av pandemien er det egenmeldte fraværet redusert, men med en økning siste kvartal. Det er nærliggende å se dette i sammenheng med økt forekomst av karantene og smitte.

Økningen i antall langfravær (over åtte uker) fra 2021 til 2022 har gått fra hhv. 248 til 378. Muskel og skjelett-sykdom og psykisk sykdom utgjør til sammen to tredjedeler av alle langtidsfraværene. Det er naturlig å knytte dette til pandemien, men årsaksforholdene er sammensatte. Vi ser også en økning i sykefraværet hos ledere, særlig mot slutten av året. Det har vært en krevende periode å være leder, og konsekvensene ser ut til å være høy belastning over tid og påfølgende sykefravær for denne gruppen.

Sykefravær er en del av NRKs helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Både det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet, og hvordan vi organiserer arbeidet, påvirker våre medarbeideres helse. Å begrense risiko for skade og sykdom vil forebygge sykefravær.

Likevel vil det alltid være sykefravær som skyldes forhold utenfor arbeidsplassen. God oppfølging og tilrettelegging er viktige tiltak, uansett årsak til sykefraværet. NRK jobber med å sikre at ledere er godt kjent med lovverk og retningslinjer, følger opp sine medarbeidere på en god måte og tilrettelegger så langt det er mulig.



Opplevelsen av eget arbeidsmiljø

NRK er opptatt av å ha et arbeidsmiljø som fremmer gode prestasjoner og der medarbeiderne trives, utvikles og bygger kompetanse for fremtiden. Dette måler vi to ganger i året i en medarbeiderundersøkelse blant alle faste, midlertidige og vikarer i NRK. Hensikten med undersøkelsen er å bidra til kunnskap og dialog om arbeidsmiljøet, både lokalt og på overordnet nivå, kartlegge psykososialt arbeidsmiljø og følge med på om organisasjonen utvikler seg i tråd med organisasjonsmålene.

Hvordan jobber vi

Temaene i medarbeiderundersøkelsen knytter seg tett opp mot organisasjonsmålene, men NRK måler også grunnleggende faktorene for å prestere og trives på jobb. Det gjelder autonomi, forhold til nærmeste leder, negativt arbeidspress og indre motivasjon (se figur 1 på neste side). Disse er spesielt sentrale i vurderingen av arbeidsmiljøet, i tillegg til vurderinger knyttet til inkludering. Før resultatene sendes ut i organisasjonen gjøres det en vurdering av alle enhetsresultatene i de enkelte divisjonene med fokus på fravær av gjensidig respekt og negativt arbeidspress. Om enhetens vurdering på arbeidspress er under 4,0 skal det utarbeides konkrete tiltak. Dette var tilfellet i 21 av 230 enheter i NRK.

Status 2021

Tre av enkeltstående i undersøkelsen (se figur 2 på neste side), som har høy forklaringskraft på opplevelsen av autonomi, et arbeidsmiljø som legger til rette for innovasjon og indre motivasjon, har vært med i NRK sin medarbeiderundersøkelse siden 2018. Disse var også med gjennom tre pulsmålinger som ble gjennomført under koronaperioden. Her ser vi at medarbeiderne vurderte forhold knytte til teste og lære i eget arbeidsmiljø og autonomi betydelig høyere under koronaperioden, men at teste og lære har vært fallende, selv om nivået er godt sammenlignet med tiden før pandemien. På den andre siden ser vi at medarbeiderne opplevde det mindre gøy å jobbe med arbeidsoppgavene sine under koronaperioden, spesielt var fallet stor blant de som jobbet hjemmefra. NRK er nå tilbake på samme nivå på indre motivasjon som før koronaperioden.

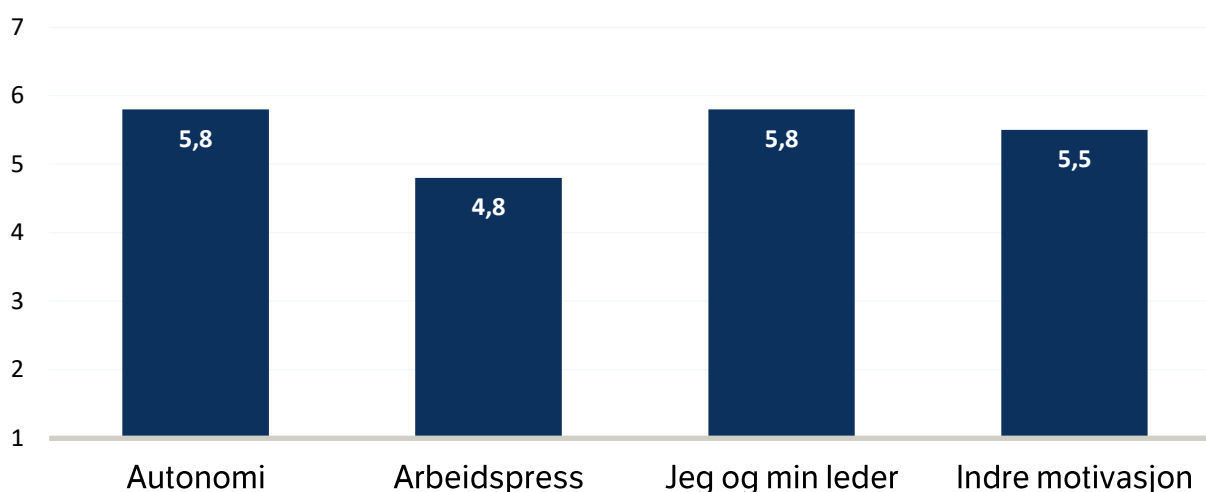
Veien videre

Resultatene fra undersøkelsen følges opp på avdelings- eller enhetsnivå. Det er opp til hver enhet å i fellesskap utarbeide tiltak. Ved neste måling i september 2022 måles effekten på temaområdene tiltakene knytter seg til. Det vil være spesielt fokus på de 21 enhetene som har hatt et negativt arbeidspress på under 4,0, for å se om tiltakene som er gjort har hatt ønsket effekt. Det vil også arbeides kvalitativt med enheter som har hatt tiltak som tilsynelatende har gitt stor positiv effekt, for å se om det vil være nyttig læring som kan overføres til andre deler av NRK.

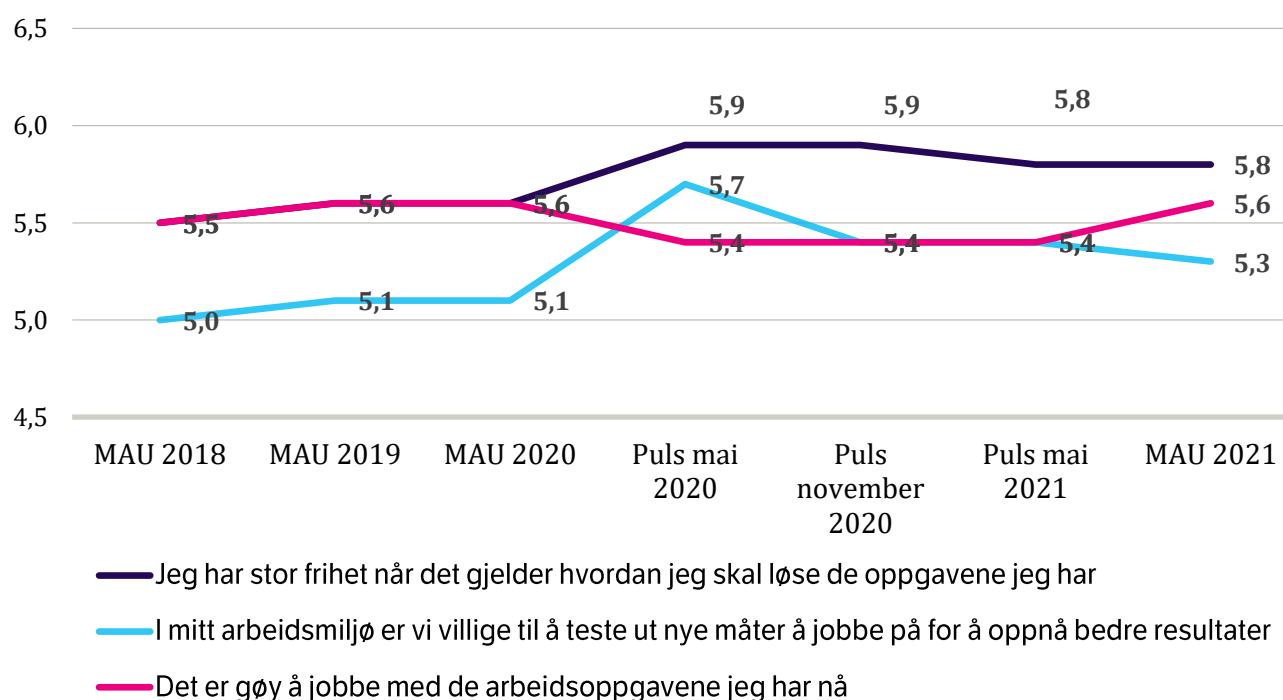


Resultater medarbeiderundersøkelsen

Grunnleggende faktorer for å prestere og trives på jobb



Historisk utvikling på utvalgte enkeltpåstander



Faste og midlertidig ansatte

Faste årsverk

Ved utgangen av 2021 var det 3 213 årsverk fast ansatte i NRK. Antall ansatte er gradvis redusert de siste årene. Dette skyldes både strammere økonomiske rammer og et ønske om større fleksibilitet i organisasjonen, samtidig som NRK hele tiden må opprettholde og styrke tilbudet til publikum. I løpet av de 5 siste årene (jan. 2017 – des. 2021) sluttet 821 årsverk, mens 578 årsverk ble nyansatt. Dette reflekterer en stor omstilling i organisasjonen der vi kontinuerlig bygger fremtidsrettet kompetanse og utvikler nye måter å arbeide, samarbeide og strukturere organisasjonen på.

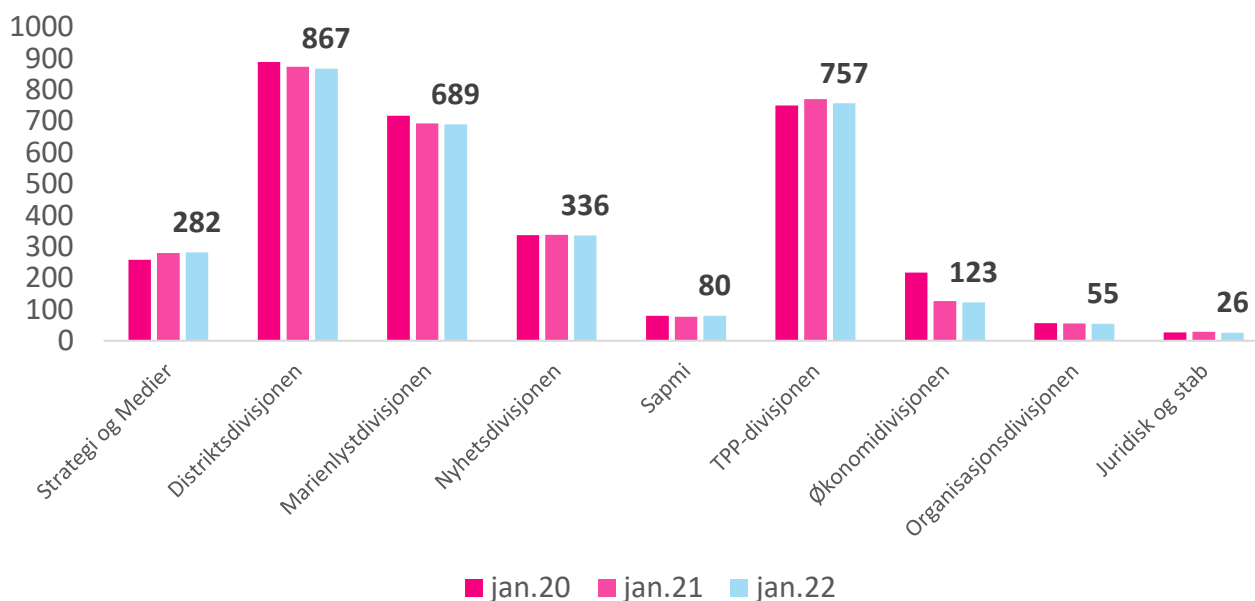
Midlertidig ansatte

NRK benytter midlertidige ansatte som erstatning for faste som ikke er i arbeid pga. rettighetsbasert fravær; sykdom, ferie, fødselspermisjoner o.l. eller i prosjektarbeid når det er behov for spisskompetanse, under produksjonstopper, i tidsavgrensede prosjekter, eller som erstatning for fast ansatte som får andre oppgaver for en periode. Den midlertidige bemanningen i NRK varierer gjennom året og mellom årene avhengig av produksjonsfaser og ulike strategiske prosjekter og publikumssatsninger.

Veien videre

I NRK skal alle faste stillinger lyses ut og gis til den som ut fra en helhetlig vurdering er den beste kandidaten. NRK vil fortsatt ha behov til raskt å bemanne opp strategiske prosjekter og produksjoner. Redaksjonelle og operasjonelle behov, samt kompetanseutvikling av egne ansatte gjør det i perioder nødvendig å hente inn midlertidig arbeidskraft.

Utviklingen i fast ansatte pr divisjon



Nøkkeltall

	2017	2018	2019	2020	2021
Kjønnsbalanse kvinner/menn (alle ansatte i %)	46/54	46/54	46/54	46/54	47/53
Kjønnsbalanse Kvinner/menn (ledere i %)	52/48	52/48	52/48	52/48	55/45
Andelen med innvandrerbakgrunn (%)	5,0	6,6	6,7	5,5	6,0
Gjennomsnittsalder. (år)	45,6	47,6	47,4	47,6	47,7
Turnover ekstern - % sluttet *	5,0	4,7	4,7	7,4	5,8
Lønnsutvikling (% for oppgjørene)	2,4	2,8	3,2	1,7	2,8
Totalt antall avvik (HMS)	126	107	118	86	75
Personskade (antall)	52	60	60	52	46
Fraværsskader (antall)	38	31	23	48	23
Sykefravær i NRK (%)	6,0	5,3	5,1	4,8	5,0

*Turnover er sum sluttede i NRK i forhold til årsgjennomsnitt for sum stillinger. Tallgrunnet er faste stillinger

Aktivitets - og redegjørelsesplikten

Slik jobber vi

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) er en lovpålagt bestemmelse fra 1. januar 2020. Den ble tatt inn som protokoll i NRKs lønnsoppgjør for 2020. Alle norske virksomheter skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Kravet er at alle virksomheter hvert år skal redegjøre for

- Den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling
- Hvordan virksomheten arbeider med likestilling og ikke-diskriminering

Aktivitetsplikten skal følge en fire-steps modell for aktivt likestillingsarbeid som er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Fire-steps modellen går ut på å kartlegge risiko og hindre for likestilling, identifisere årsakene, lage tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og evaluere resultatene av arbeidet. Etter loven er følgende HR-områder omfattet av plikten; rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter/opplæring, og tilrettelegging og muligheten for å kombinere arbeid og familieliv.

Status 2021

I 2021 har dette arbeidet vært integrert i ulike prosesser knyttet til temaer som rekruttering og arbeidet med å sikre at NRK er en attraktiv arbeidsplass som speiler befolkningen.

NRK har gjennomført lønnskartlegging av forskjeller mellom kjønnene for ulike aldersgrupper, stillingsgrupper og organisatorisk tilknytning. Resultatene varierer for ulike grupper, men i gjennomsnitt er kvinners lønn 98 prosent av menns lønn i NRK. I aldersgruppen 50-59 år er det ingen lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, mens kvinners lønn for andre aldersgrupper varierer fra 95 til 99 prosent av menns lønn. Ser vi på stillingsgrupper er kvinners lønn 102 prosent av menns lønn innenfor teknologi og IT. For øvrige stillingsgrupper varierer kvinnes lønn mellom 92 prosent og 100 prosent av mennenes lønnsnivå i samme stillingsgruppe.

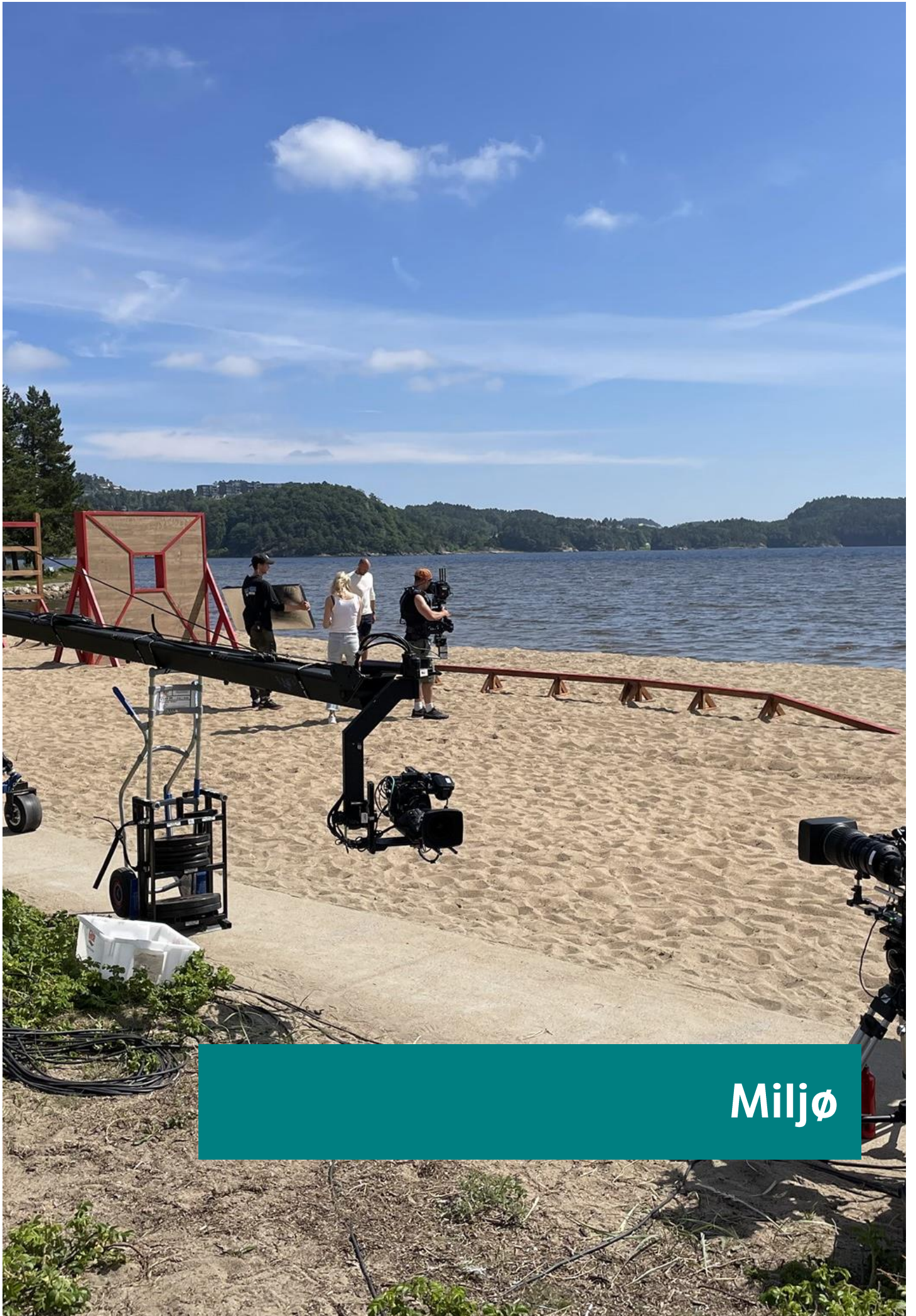
Graden av ufrivillig deltid er undersøkt ved en spørreundersøkelse blant fast ansatte med stillingsprosent under 100. Dette gjaldt 152 personer ved inngangen til 2022. 59 prosent av de deltidsansatte er kvinner mens 41 prosent er menn. Av de deltidsansatte kvinnene ønsker 43 prosent en høyere stillingsprosent, hvorav 12 prosent ønsker å jobbe fulltid. Blant de deltidsansatte mennene ønsker 31 prosent en høyere stillingsprosent, hvorav 11 prosent ønsker full stilling.

Veien videre

NRK skal i samarbeid med de tillitsvalgte arbeide systematisk med fire stegs-modellen. Basert på kartleggingen av lønnsforskjeller og ufrivillig deltid skal det i 2022 identifiseres årsaker og utarbeides tiltak.

Når det gjelder forfremmelse, tilrettelegging og muligheten for å kombinere arbeid og familieliv er det nødvendig å skaffe mer innsikt for å kunne identifisere årsaker og utarbeide eventuelle tiltak.

NRK har i 2022 ansatt en egen fagleder for arbeidsvilkår. Sammen med etablerte fagmiljøer for rekruttering, mangfold, kompetanse, og organisasjons- og lederutvikling vil det bidra til å styrke arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten.



Miljø

Vi tar miljøhensyn i alle beslutninger

Globale klimaendringer og tap av natur er noen av de største utfordringene verden står overfor. Vi må derfor alle se etter muligheter for å drive grønnere. I NRK er ambisjonen at vi skal ta miljøhensyn i alle beslutninger og i alt vi gjør. Vi skal også halvere klimagassutslippene innen 2030 sammenlignet med 2019-nivå.

Helhetlig tilnærming

NRK er opptatt av å ramme inn arbeidet med klima- og miljø på en måte som sikrer at vi retter innsatsen på de områdene som er vesentlige for NRKs klima- og miljøpåvirkning. Vi følger tre spor i vårt arbeid. For det første jobber vi med interne tiltak. Vi må sørge for å ha orden i eget hus. Det andre sporet handler om samarbeid og deling. Å jobbe målrettet med hvordan vi kan løfte oss selv og bransjen for å fremme en grønnere produksjonsbransje står sentralt. Det tredje området handler om vårt redaksjonelle oppdrag og NRKs tilbud til publikum. NRK dekker klima- og miljø innenfor ulike sjangere, i tillegg til en egen klimaredaksjon. Den redaksjonelle linjen er ikke en del av denne rapporten, men det er viktig å ha med i helheten av hvordan NRK kan bidra til et mer klima- og miljøvennlig samfunn.

En halvering innen 2030

Innen 2030 skal NRK redusere direkte påvirkbare utslipp med minst 50 prosent sammenlignet med 2019-nivå. Målet bygger på prinsippet om at NRK prioriterer tiltak som gir reelle kutt fra egne aktiviteter, uten å benytte seg av ulike kompensasjonsordninger, samt at vitenskap og internasjonale klimaavtaler skal være førende for målet vi setter oss. NRKs mål er derfor i tråd med Parisavtalens mål om å begrense global oppvarming til 1,5 grad i 2030 sammenlignet med førindustriell tid. NRKs ambisjon tar hensyn til at vi skal etablere et nytt hovedkontor på Ensjø. Å flytte inn i moderne og bærekraftige lokaler vil være et viktig steg på veien til å redusere NRKs langsiktige miljøbelastning.

Dette gjør vi i NRK	Slik samarbeider vi	Slik dekker vi klima
Grønn kultur Vi tenker grønt i alt vi gjør	Produksjon Vi fremmer grønn produksjon internt og eksternt	Forklare Vi peker på løsninger og viser alvoret
Klimavennlig Vi gjør vårt for å begrense global oppvarming	Deling Vi lærer av de beste og deler det vi kan	Engasjere Vi lager klimaopplevelser som folk husker og samles om
Ressurseffektiv Vi gjenbraker mer og kaster mindre	Leverandører Vi stimulerer til produksjon av grønne varer og tjenester	Ansvarliggjøre Vi lager dagsorden-settende klimajournalistikk som får konsekvenser

Klimaregnskapet i korte trekk

NRKs direkte påvirkbare klimagassutslipp i 2021 er estimert til 2028 tonn CO₂-ekvivalenter (tCO₂e). Det er en økning på ca. 34 prosent sammenlignet med 2020. Økningen skyldes først og fremst høyere aktivitetsnivå i 2021 sammenlignet med 2020.

De største klimagassutslippene til NRK definert som direkte påvirkbare utslipp er knyttet til flyreiser (750 tCO₂e), energibruk (760 tCO₂e) fordelt på elektrisitet (584 tCO₂e) og fjernvarme (176 tCO₂e), samt forbruk av drivstoff (433 tCO₂e). I tillegg er det store bidrag fra innkjøp av varer og tjenester, betegnet som andre indirekte utslipp (Scope 3-utslipp). Disse presenteres senere i rapporten.

Energibruk – arbeidet med reduksjon er i gang

Energibruken i bygg er en av de viktigste klimabidragene for NRK. I 2020 var energibruken lav, noe som har ført til at utslippet i 2020 er doblet i 2021. Sammenlignet med 2019 derimot, ser vi en reduksjon på 9 prosent i 2021. Forklaringen er lavere aktivitet som følge av hjemmekontor, men også andre forhold som flytting til mindre og mer miljøvennlig lokaler i distriktsdivisjonen, ulike ryddetiltak, samt reduksjoner i utslipp fra energiforbruket grunnet lav import og eksport av fossil energi.

Reiser – betydelig reduksjon som følge av pandemien

I 2021 har NRKs medarbeidere fortsatt å fly langt mindre enn normalt. Sammenlignet med året før er det en økning i klimagassutslipp fra flyreiser på 27 prosent. Rundt 68 prosent av utslippene fra flyreiser kom fra innlandsreiser, 17 prosent fra reiser i Europa, 11 prosent fra interkontinentale reiser og 4 prosent fra nordiske reiser. I antall turer var 81 prosent av flyreisene i Norge, 11 prosent i eller til Europa, 5 prosent i Norden og 3 prosent var interkontinentale.

Forbedringer og endringer i regnskapet for 2021

2021 er fjerde året NRK estimerer virksomhetens klimagassutslipp. Vi jobber hele tiden med å oppdatere og forbedre datagrunnlag og forutsetninger tilknyttet klimaregnskapet. Fra og med 2021 har vi lagt til utslipp fra en rekke nye forbruksvarer. Dette inkluderer blant annet innkjøp av møbler, og forbruksvarer som elektronikk og kjøretøy. I tillegg har vi forbedret datagrunnlaget fra avfallet vi genererer, og dermed dekker vi nå alle avfallsfraksjoner fra vår avtale med Retura. Videre har vi definert et prinsipp hvor NRK som virksomhet ikke skal kjøpe opprinnelsesgaranti. Dette innebærer at vi presenterer og vurderer de lokasjonsbaserte utslippene til NRKs virksomhet.



760 tonn CO₂e fra energibruk i bygg (lokasjonsbasert)



Pandemien har ført til 63% kutt i utslipp fra flyreiser ift. 2019. I 2021 var utslippet 750 tonn CO₂, en relativt stor økning sammenlignet med 2020.

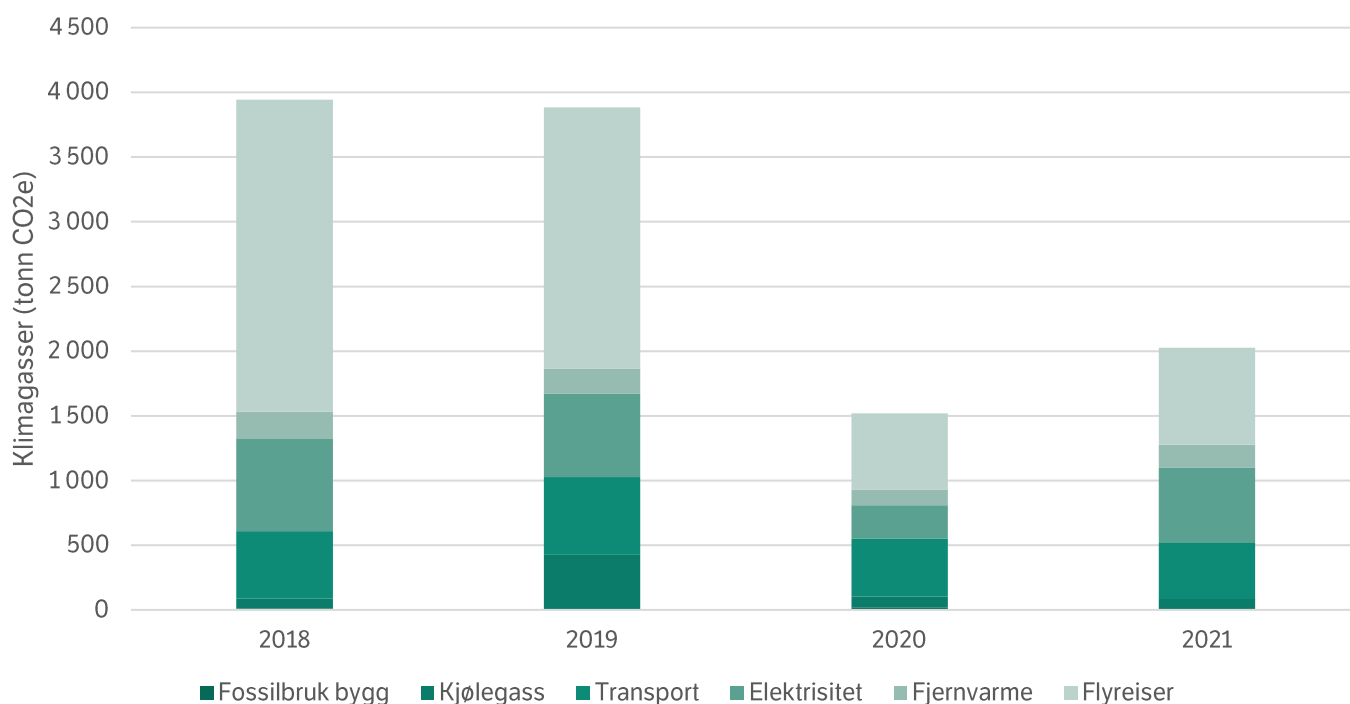
NRKs direkte påvirkbare utslipp

NRKs mål om halvering av direkte påvirkbare utslipp innen 2030 inkluderer utslipp fra direkte forbruk av fossilt drivstoff i NRKs egne biler, kjølegasser, forbruk av elektrisitet og fjernvarme tilknyttet byggene våre, samt flyreiser ansatte gjennomfører i jobbsammenheng.

Regnskapet viser at aktivitetsnivået i 2020 og 2021 er preget av pandemi, med lave klimagassutslipp fra flyreiser og energibruk i bygg. Utslipp fra elektrisitet i 2020 var også spesielt lavt i regnskapet fordi utslippsfaktoren for elektrisitet gitt av NVE hadde betydelig andel fornybar energi i miksen. I 2021 har utslippet økt til et mer normalt nivå igjen.

Utslipp fra flyreiser i 2020 og 2021 er også lave grunnet pandemien. Antall flyreiser og dermed utslipp vil antakelig øke fremover. Samtidig er det et uttalt mål fra NRKs ledelse at utslipp fra flyreiser aldri skal komme opp på tilsvarende nivå som i 2018 og 2019.

Den totale reduksjonen i 2021 sammenlignet med 2019 er på 48 prosent.

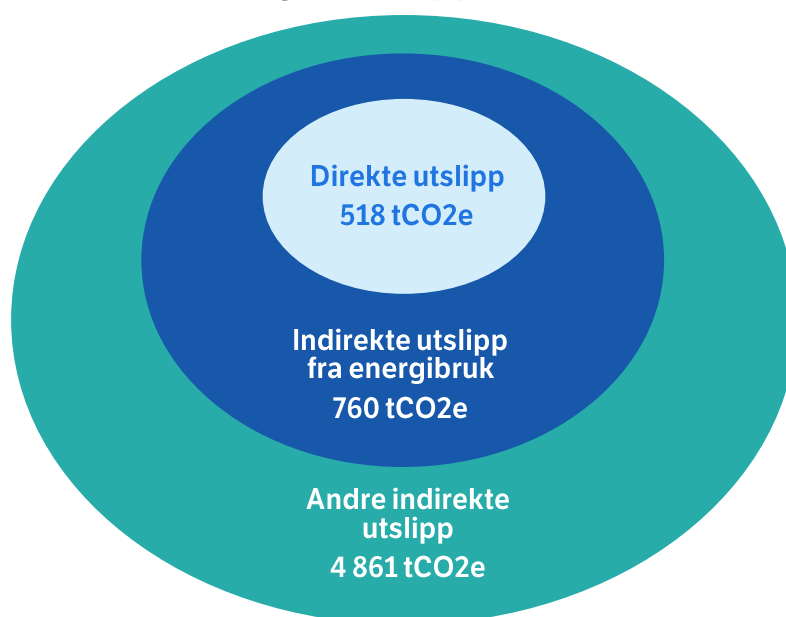


Utslippskategori	2018 utslipp	2019 utslipp	2020 utslipp	2021 utslipp
	tCO2e	tCO2e	tCO2e	tCO2e
Fossilbruk bygg	14	1	20	3
Kjølegass	74	426	85	82
Transport	520	601	445	433
Elektrisitet	717	641	259	584
Fjernvarme	205	197	119	176
Flyreiser	2 413	2 019	590	750
Totalt	3 944	3 885	1 519	2 028

Totalutslipp og metode

NRKs klimagassutslipp preges av forholdsmessig lave direkte utslipp. Det kommer særlig godt fram når vi inkluderer alle utslipp tilknyttet virksomhetens aktiviteter. Kategorien andre indirekte utslipp relatert til innkjøp av varer og tjenester utgjør nærmere $\frac{3}{4}$ av NRKs totale klimagassutslipp. Denne kategorien har organisasjonen mindre kontroll over, men omfanget viser betydningen innkjøp kan ha for virksomhetens totale klima- og miljøpåvirkning.

NRKs totale klimagassutslipp i 2021 er 6 138 tonn CO₂e



Metode

NRK bruker det internasjonale rammeverket Greenhouse Gas protokollen (GHG) for å beregne klimagassutslipp. Klimapåvirkning regnes ut ved en felles måleenhet kalt CO₂-ekvivalenter (CO₂e). Ulike klimagasser har ulikt globalt oppvarmingspotensial (GWP). Den vanligste er karbondioksid (CO₂), men også metan (CH₄), lystgass (N₂O) og fluorgasser (HFK, PFK og SF₆) bidrar til global oppvarming, og er inkludert. Gassene har forskjellig oppvarmingseffekt og levetid i atmosfæren. For å kunne sammenligne dem, regnes de om til felles enhet kalt CO₂-ekvivalenter.

I rammeverket til GHG-protokollen deles utslipp i tre ulike kategorier.

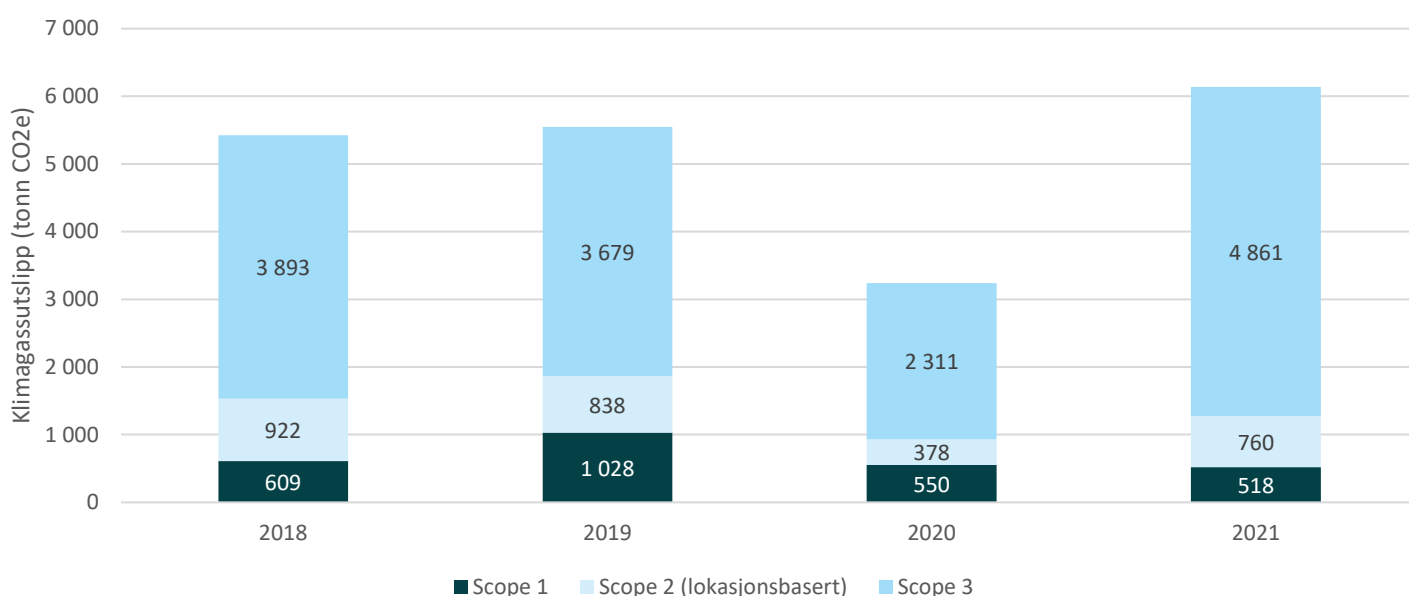
Direkte klimagassutslipp (Scope 1) – Utslipp fra aktiviteter virksomheten har under operasjonell kontroll. Det er obligatorisk å inkludere Scope 1 i et klimaregnskap når en rapporterer i henhold til GHG protokollen. Eksempelvis inkluderer dette utslipp fra NRKs kjøretøy, kjølegasser og annet drivstofforbruk.

Indirekte klimagassutslipp fra innkjøpt elektrisitet og varme (Scope 2) – GHG-protokollen stiller krav til å rapporterer energibruk på to beregningsmåter: 1) Lokasjonsbasert betyr lokal energimiks (hovedsakelig vannkraft i Norge), mens markedsbasert tar hensyn til eksport og import av strøm, samt andre markedsmekanismer som kjøp og salg av opprinnelsesgarantier. NRK har som prinsipp å ikke kjøpe opprinnelsesgarantier, og presenterer dermed utslipp fra elektrisitet i et lokasjonsbasert perspektiv.

Andre indirekte klimagassutslipp (Scope 3) – Utslipp som følge av aktiviteter relatert til virksomheten, men som ikke er under selskapets direkte kontroll. Det kan omfatte utslipp fra et bredt utvalg av aktiviteter, eksempelvis flyreiser, taxibruk, catering, kjøp av teknisk utstyr osv. Det er valgfritt å rapporterer klimagassutslipp fra Scope 3 når en skal følge GHG-protokollen. NRK har som ambisjon å inkludere en mest mulig komplett andel av Scope 3-utslipp, og har følgelig jobbet mye med å innhente mer data fra dette til klimaregnskapet i 2021.















Utvikling i det totale klimaregnskapet

Nedenfor viser vi utviklingen for vesentlige utslipp og endringer innenfor både direkte og indirekte utslipp. Merk at ikke alle aktiviteter er inkludert i tabellen nedenfor, kun i figuren. Økningen i Scope 3 skyldes først og fremst at det er lagt til nye utslippskategorier.



Scope	Kilde	2019 tCO2e	2020 tCO2e	2021 tCO2e	Kommentar til utvikling
1	Drivstoff (km)	601 3 154 159 km	445 5 600 000 km	433 3 001 243 km	NRKs utslipp fra egne biler kommer av forbruk av bensin og diesel. Variasjoner fra år til år er ofte knyttet til ulike produksjoner og hvor disse finner sted geografisk. NRK har som mål å øke andel el-biler og redusere utslipp, og oppnå 80 % elbiler innen 2023.
	Kjølegasser Fossilbruk	426 1,0	85 20	82 3,0	Utslipp fra kjølegasser i 2020 var tilnærmet likt utslippet i 2018. For i 2019 var tallet unormalt høyt grunnet en større lekkasje av kjølegass R134A som måtte erstattes. Dette ble stabilisert i 2020 og 2021.
2	Marienlyst Elektrisitet Fjernvarme	441 151	184 66	432 123	Energibruk tilknyttet NRKs bygningsmasse er en viktig kilde til utslipp. Marienlyst og Trondheim bruker fjernvarme til oppvarming og elektrisitet til drift av bygget.
	Distriktskontor Elektrisitet Fjernvarme (kun Trondheim)	200 48	75 53	152 53	Marienlyst stod for 78 % av NRKs energibruk i 2021.
	Totalt energiforbruk	50 551 935 kWh	42 885 151 kWh	46 678 136 kWh	Utslipp fra energibruken i 2021 doblet seg sammenlignet med 2020. Dette skyldes kun at utslippsfaktoren fra elektrisitet var svært lav i 2020. Energibruken i 2021 gikk kun opp 9 % i hele NRK. Fjernvarme i Trondheim har en liten økning i energiforbruk i 2021 ift. 2020, men lavere utslippsfaktor i 2021 ift. 2020, som gir tilnærmet likt utslipp.
3	Totalt	3 679	2 241	4 861	Flytrafikk Vi flyr fortsatt lite sammenlignet med tidligere. Mer bruk av hjemmekontor, flere digitale møter og mindre reisevirksomhet er også å forvente fremover. NRK har et mål om 35 % reduksjon i utslipp fra flyreiser innen 2030 sammenlignet med 2019. Der er vi på god vei.
	Bilkjøp	156	156	1 060	Ny utslippskategori i 2021 Utslipp fra blant annet kjøp av møbler og elektronikk er for første gang beregnet i mer detalj i 2021-regnskapet. Ny utslippskategori i 2020 Økt digitalisering og strømming krever lagring økt kapasitet hos skyleverandører. I 2020 innhentet NRK utslippsdata fra to av sine leverandører, Akamai og Microsoft Azure. Akamai står for ca. 50% av NRKs streaming. For 2021 har vi også hentet tall fra Microsoft 365, dette har bidratt til å betydelig øke utslippet fra skytjenester.
	Elektronikk	880	880	1 274	
	Flyreiser	2 019	590	750	
	Distribusjon	289	136	289	
	Skytjenester	-	335	1 090	
Totalt	Tonn CO2e	5 545	3 240	6 138	Utslippsøkning i 2021 sammenlignet med 2019 grunnet inkludering av flere utslippskategorier.

NRKs utslippskategorier

	Aktivitet	Kilder
	Fossilt drivstoff	NRK leaser og eier biler, både diesel, bensin, hybrid og elbiler, samt noen større kjøretøy. Utslipp er beregnet fra forbruk av drivstoff tilknyttet NRKs biler, samt forbruk på aggregatene til oppvarming på Marientyst. Forbrukstall hentes fra leverandører.
	Kjølegasser	NRK har kjølegasser tilknyttet kjølesystemer for bl.a. nedkjøling av servere. Kjølegasser kan være sterke klimagasser med høyere oppvarmingspotensial enn CO ₂ . Lekkasjevolum er beregnet basert på hvor mye som fylles opp årlig, og beregnes i klimagassutslipp, basert på hvilken kjølegass det er.
	Elektrisitet og fjernvarme	NRK mottar strøm fra samme leverandør til alle bygg NRK eier. Dette betyr at vi ikke har tall på energibruken fra blant annet Media City Bergen, hvor vi leier lokaler. NRK beregner utslipp fra elektrisitet ved lokasjons- og markedsbasert metode. Metodene gir stor forskjell i estimerte utslipp. For lokasjonsbasert metode er det lave estimerte utslipp (ca. 11 g CO ₂ e/kWh), fordi vi hovedsakelig har vannkraft i Norge. Den markedsbasert ser på europeisk restmix og handel av opprinnelsesgarantier, og er adskillig høyere (mellom 400 og 500 g CO ₂ e/kWh). NRKs energibruk er i dag ikke garantert fornybar, og NRK rapporter på lokasjonsbasert da NRK har besluttet av prinsipp å ikke kjøpe opprinnelsesgarantier.
	Flyreiser	NRK bestiller reiser via Berg-Hansen, og klimagassutslipp er basert på disse dataene. Den hyppigste strekningen for medarbeidere i NRK i 2020 var mellom Oslo-Trondheim. I 2021 var det også Trondheim. Totalt ble det fløyet 9 521 turer i 2021, hvor 7 723 var flyreiser i Norge.
	Elektronikk	Vi tar utgangspunkt i innkjøpssystemet til NRK når vi skal beregne klimagassutslippet fra innkjøp av elektronisk utstyr. Dette innebærer at vi kan få oversikt over innkjøp av smarttelefoner, bærbare maskiner, PC-skjermer, lydutstyr, batterier og annet datamateriell. Denne utslippskategorien er et grovt estimat, utslippsfaktorer er hentet fra leverandører og DEFRA. Totalt er utslippet beregnet til å bli 955 tonn CO ₂ e i 2021. Estimater for 2021 viser at smarttelefoner og ulikt telefonutstyr bidro til 319 tonn CO ₂ e, basert på omtrent 4000 ulike enheter. Detaljert data på innkjøp av smarttelefoner er ikke tilgjengelig i NRKs innkjøpssystem. Utslipet fra dataskjermer, TV-skjermer og bærbare er estimert til 441 tonn CO ₂ e, beregnet ut i fra omtrent 1100 ulike enheter.
	Materialer	Denne utslippskategorien er oppdatert fra 2020. Per 2021 er tall hentet fra NRKs interne innkjøpssystem og fra avtalen med Retura. Det vil si at vi tar utgangspunkt i avfallsgruppene trevirke, olje, papir og papp, glass og metall, plast, gips og isolasjon. Fra NRKs interne innkjøpssystem har vi også hentet ut innkjøp av klær og tekstiler, i antall tekstiler og plagg. Utslipet fra materialer er beregnet til 432 tonn CO ₂ e, fordelt på klær og tekstiler (222 tonn CO ₂ e), glass og metall (128 tonn CO ₂ e) og papir og papp (39 tonn CO ₂ e).
	Matvarer	Store klimagassutslipp er assosiert med landbruk og dyredrift. NRKs kantine leverandør er Compass Group, og de serverer mat til 4 kantiner (Marientyst, Østlandssendingen, Trondheim og Tromsø). I 2020 bestilte NRK blant annet inn ca. 6500 kg kjøtt og 10 497 l med melk. I 2021 kjøpte vi inn totalt 188 kg storfe, 1664 kg kylling, 339 kg svin, og ca. 120 kg kalkun og vilt. Videre ble det kjøpt inn 5380 liter melk og 8209 liter syrnet melk. Utslippsfaktorer for matvarer er hentet fra blant annet Fremtiden i våre hender og Nibio.
	Møbler	NRK hadde en leverandøravtale med Kinnarps ut 2021. For første gang i år ble klimagassutslipp fra møbelinnkjøp inkludert i klimaregnskapet til NRK. Overordnet er utslippet estimert til 55 tonn CO ₂ e i 2021, fordelt på kontorstoler med 32 tonn CO ₂ e, 9 tonn CO ₂ e fra skrivebord og 8 tonn CO ₂ e fra innkjøp av sofaer. Totalt ble det kjøpt inn 349 stk kontorstoler, 84 stk skrivebord og 21 stk sofaer.
	Taxi	NRKs ansatte reiser med taxi i forbindelse med produksjoner og møter. Får tall fra Oslo taxi og Trønder taxi, som NRK har avtale med.
	Bilkjøp	I 2021 ble det kjøpt inn 7 fossile biler og 36 elbiler. For å beregne produksjonsutslipp fra bilene ble brukt utslippsfaktor fra Volvos arbeid med å beregne livsløpsutslipp fra bilene sine, som publiseres på nettsidene til Volvo. Til sammenligning har klimaregnskapet fordelt NRKs bilpark ut over 15 år, da dette har vært antatt levetid på bilene. I 2021 har vi kun sett på hvor mange biler NRK har kjøpt inn og estimert produksjonsutslippene fra disse. Det gjør at utslippet fra bilene blir høyere i 2021, enn tidligere.
	Hotellopphold	NRK beregner klimagassutslipp fra hotellopphold via data fra Berg-Hansen. Basert på dette beregnes utslipp per overnatting for de ulike landene overnattingen skjer. Forbedringspotensialet for estimering av utslipp fra hotellovernattinger er knyttet til at en del hotellovernattinger ikke bestilles via Berg-Hansen. Dette er for 2021 ikke forsøkt inkludert da bidraget fra hotellopphold er relativt lavt sammenlignet med andre kategorier.
	Avfall (Mat, elektronikk, papir)	NRKs renovasjonsleverandør er fra 2020 Retura, tidligere har NRK mottatt avfallsrapporter fra Norsk Gjenvinning som ga oversikt over 24 avfallsfraksjoner, hvorav NRK har fokusert på mat, elektronikk og papir. Vi viderefører rapportering på de samme tre fraksjonene. Fra Returas datagrunnlag for 2021 kan vi nå skille mellom brennbar avfall, EE-avfall, glass og metall, maling, matavfall, næringsavfall, papir og papp, plastavfall og trevirke. Totalt genererte vi 309 tonn avfall i 2021. De største avfallsfraksjonene var næringsavfall (104 tonn), trevirke (57 tonn) og papir og papp (43 tonn). Utslipet fra avfall er beregnet ved bruk av DEFRA utslippsfaktor for 2021.
	Distribusjon av TV og radio	Distribusjon bidrar til indirekte utslipp for NRK. Norkring står for NRKs distribusjon av TV og Radio, og rapporterer kWh fra henholdsvis TV og radio. I 2021 vil Norkring kjøpe opprinnelsesgarantier for sin strømbruk, og dermed bidra til å redusere NRKs markedsbaserte utslipp. Per år er energiforbruket for distribusjon stabilt. Radio står for et energiforbruk på 11 000 000 kWh, mens TV står for 6 000 000 kWh i 2021.
	Skytjenester	I 2020 ble det lagt til skytjenester som en utslippskategori innenfor Scope 3 (indirekte utslipp). Utslippene ble beregnet av NRKs leverandører: Akamai og Microsoft. Akamai står for 50 % av NRKs strømming. Fremover vil dette være en utslippskilde NRK har fokus på gjennom sine innkjøpsprosesser. For 2021 har leverandørene Akamai og Microsoft gjennomført noen oppdateringer i metodikken deres relatert til å beregne utslippet fra skytjenester. Dette kan være endringer som har bidratt til at utslippet fra denne kategorien er lavere enn i 2020. Energiforbruket i 2021 fra skytjenester hos Microsoft Azure var på 315 000 kWh, og fra Akamai var det på 36 000 kWh. Videre har også Microsoft 365 blitt inkludert i klimaregnskapet. Dette inkluderer tjenester som e-post, bruk av teams og lagring av filer i SharePoint. Microsoft 365 har et nytt verktøy som gjør at vi kun har utslipp for perioden september til desember 2021. Derfor har vi beregnet snittet for denne perioden og beregnet tilbake i tid for å få en oversikt over totalbidraget. Microsoft 365 og utslipp fra disse tjenestene ser dermed ut til å være den største utslippskilden fra servertjenesten, på hele 945 tonn CO ₂ e. Med en antatt lik utslippsfaktor som for Akamai og Microsoft Azure, gir dette et energiforbruk på 2 306 MWh. Til sammenligning var energiforbruket til NRKs bygninger på 46 700 MWh i 2021 fra elektrisitet og fjernvarme.

Komplett klimagassregnskap

Utslippskategori	2018	2019	2020	2021
	tCO2e	tCO2e	tCO2e	tCO2e
Scope 1				
Fossilbruk bygg	14	1	20	3
Kjølegass	74	426	85	82
Transport	520	601	445	433
Scope 2				
Scope 2 lokasjonsbasert*	922	838	378	760
Elektrisitet**	717	641	259	584
Fjernvarme	205	197	119	176
Scope 2 markedsbasert*	22 143	15 127	13 136	15 270
Elektrisitet	21 938	14 930	13 016	15 095
Fjernvarme	205	197	119	176
Scope 3				
Scope 3 lokasjonsbasert*	3 893	3 679	2 241	3 915
Distribusjon	289	289	136	289
Hotell	57	47	41	67
Mat	0	224	120	55
Matavfall	1	0	1	0
Skytjenester	0	0	264	144
Transport (taxi)	17	12	5	5
Bilkjøp	156	156	156	1 060
Flyreiser	2 413	2 019	590	750
Avfall	3	2	2	6
Materialer	78	49	46	432
Møbler	0	0	0	55
Elektronikk	880	880	880	1 052
Scope 3 markedsbasert*	12 444	10 122	9 009	12 040
Totalt (lokasjonsbasert)	5 425	5 545	3 240	6 138
Totalt (markedsbasert)	35 197	26 277	22 695	27 829

* Se tidligere side for forklaring på lokasjonsbasert og markedsbasert utslipp

** Beregnet utslipp fra elektrisitet i 2021 er basert på utslippsfaktor fra 2019 fra NVE. Grunnen til dette er fordi 2021-faktor ikke publiseres før i begynnelsen av mai 2022. Når den offentliggjøres, vil klimaregnskapet også oppdateres.

Oppdateringer fra 2020 til 2021

- **Inkludert flere utslippskategorier:** Det har blitt introdusert flere kategorier i klimaregnskapet for 2021, i tillegg er noen av kategoriene oppdatert med mer omfattende datagrunnlag. Dette gjør at Scope 3 utslippene endrer seg sammenlignet med 2020. De nye kategoriene er elektronikk og møbler. De oppdaterte utslippskategoriene er materialer, avfall og bilkjøp.

Utslippsfaktor er hentet fra ulike kilder

Utslippsfaktorer er hentet fra det som er vurdert å være robuste kilder. Hovedandelen av faktorene er fra DEFRA, jordbruksdepartementet i England. De oppdaterer utslippsfaktorene årlig i henhold til GHG-protokollens metodikk. I tillegg har vi benyttet et knippe av andre kilder. Til matvarer tok vi utgangspunkt i faktorer fra Fremtiden i våre hender. For elektrisitet benyttet vi NVEs utslippsfaktor fra deres varedeklarasjoner som oppdateres hvert år, samt deres faktor på residualmiks (som benyttes til våre markedsbaserte utslipp). For fjernvarme, er utslippsfaktorer hentet fra ulike leverandørers nettsider. Noen av NRKs egne leverandører beregner utslipp selv (dette gjelder Berg-Hansen, Oslo Taxi, Trønder Taxi, Akamai og Microsoft Azure og Microsoft 365).

Grønn produksjon

NRK har høye ambisjoner når det gjelder å fremme grønn produksjon både internt og sammen med resten av produksjonsbransjen. Med NRKs størrelse og finansiering mener vi det er naturlig å ta et ekstra ansvar i bransjen.

Slik jobber vi

NRK har et tett samarbeid med Albert initiativet, som eies av BAFTA i Storbritannia. Albert ble grunnlagt i 2011 og jobber for at den globale film- og TV-industrien skal redusere bransjens miljøpåvirkning og lage innhold som støtter en bærekraftig fremtid. Albert har utviklet en internasjonal klimakalkulator som gjør det mulig å måle fotavtrykket fra hver enkelt produksjon. NRK har begynt å teste kalkulatoren på produksjoner hos oss. Flere av våre eksterne produksjoner har også tatt i bruk kalkulatoren, blant annet Fremantle som produserer Maskorama og Nordisk Film og TV som produserer Mesternes Mester.

Status og veien videre

I 2021 opprettet NRK en ny stilling som rådgiver for grønn medieproduksjon. Hovedansvaret er å sørge for en strukturert bruk av Alberts klimakalkulator i våre produksjoner, rådgivning både internt og eksternt, samt gjennomføring av tiltak for å redusere fotavtrykket fra produksjonene våre. I løpet av 2021 har to interne produksjoner ferdigstilte et klimaregnskap, mens seks andre produksjoner er i gang med å bruke klimakalkulatoren og ta grønne grep. I 2022 foreligger det planer for en rekke grønne signalproduksjoner. Målet er minst 15 grønne prosjekter. Utvalget er bredt satt sammen både når det gjelder sjanger, størrelse og produksjonssted. Andre sesong av Snøfall er en av produksjonene som er i opptak våren 2022, og som tar miljøhensyn gjennom hele prosessen.

” **Når vi lager innhold, har vi alle en rolle å spille for å forsikre oss om at våre produksjoner er så klima- og miljøvennlige som mulig. Vi vil derfor sammen bidra til at Snøfall 2 blir en grønn produksjon med fokus på miljø og klima.**



Innspilling av Snøfall 2 er i gang. Foto: Hege Waagebø/NRK

VM i snøsport tok grønne grep

Store idrettsarrangementer har ofte en betydelig klimapåvirkning på grunn av transport og overnatting for mange medarbeidere. Det er derfor spesielt viktig å teste og lære om hvordan vi kan ta aktive grønne valg i slike produksjoner.

NRK valgte ut VM i snøsport for parautøvere i 2022 som et grønt signalprosjekt. Redaksjonen brukte Alberts klimakalkulator for å estimere utslipp, og gjennomførte konkrete tiltak for å redusere fotavtrykket underveis. Mesterskapet gikk over 10 dager i januar, og var fordelt på tre forskjellige arenaer på Lillehammer. Miljøambisjonen var å sette inn miljøtiltak der effekten var størst. Noen av de tiltakene som produksjonen gjennomførte var følgende;

Reise og transport: Produksjonens 85 medarbeidere kjørte nesten utelukkende utslippsfrie biler, og noen reiste også med tog fra Oslo til Lillehammer. Å kjøre el-bil krever mer planlegging med tanke på lading – særlig på vinteren – men det var verdt det med tanke på reduksjon av utslipp.

Hotell: Medarbeiderne bodde på miljøsertifiserte hotell. Valg av overnattingssteder ble også styrt av ønsket om nærhet til arrangementet for å redusere reiseavstand.

Matpakker fra hotellet. Det enkleste er ofte det beste. Vi gikk vekk fra catering av kald mat på location. Alle laget sin egen matpakke på hotellet. På den måten reduserte produksjonen svinn, og bruk av emballasje og transport.

Gjenbruk: Alle ble oppfordret til å ta med gjenbruksflasker og egen termokopp til arrangementet. Det ble ikke kjøpt inn nye jakker, overtrekkbukser og annet varmt tøy spesielt til denne produksjonen.

NRKs prosjektleder var opptatt av å kommunisere ut til produksjonsmedarbeidere fra start av at produksjonen skulle ha høye miljøambisjoner. Det bidro til en god bevisstgjøring rundt miljøvennlig produksjon, og en lærerik prosess for alle de involverte.

Klimagassutslipp for VM i Snøsport for parautøvere

Totalt antall tonn CO₂e = 11,66

Tonn CO₂e pr time = 0,233

Materialforbruk (som trevirke og stål til scenografi, måltider, papp og papir) og transport var de to største utslippskategoriene



Grønne innkjøp

NRK vil stimulere til produksjon av grønne varer og tjenester gjennom våre innkjøp. Hvert år kjøper NRK varer og tjenester for rundt 1,3 milliarder kroner. Dette er innkjøp som faller inn under Lov om offentlige anskaffelser (LOA). NRK har dermed en god mulighet til å bruke sin innkjøpsmakt til å være en positiv endringsaktør utover egen drift.

Slik jobber vi

NRK satte ned en arbeidsgruppe i 2021 som leverte et forslag til hvordan innkjøp av varer og tjenester kan bli grønnere. Gruppen så på de områdene hvor NRK har høyest utslipp av klimagasser og hvordan innkjøp kan bidra til å redusere disse. De fire hovedanbefalingene fra gruppen var følgende;

- Vi skal sette relevante miljøkrav i alle våre innkjøp
- Vi skal være innovative og bidra med kompetanse til å utvikle miljøkrav for områder som er unike for NRK, og områder hvor vi har høy modenhet og kompetanse
- Vi skal tenke redusert forbruk, gjenbruk og sirkulær økonomi i alle våre innkjøp
- Vi skal på en tydelig måte formidle viktigheten av vårt miljøansvar internt i NRK, og eksternt til våre leverandører

Status 2021

Arbeidsgruppens forslag er nå vedtatt. Det er besluttet at miljøkrav skal inn i alle anskaffelser og reflekteres i behovsvurderinger, anbudsdokumenter, evalueringer og tildelinger. NRK vil særlig prioritere de områdene der innkjøpene kan utgjøre en forskjell, og der organisasjonen har høy modenhet og kunnskap. Det gjelder for eksempel energiforbruk ved distribusjon og lagring av data. I tillegg har NRK en offensiv strategi for å gå over til utslippsfrie biler.

Levetidskostnader, gjenbruk og sirkulær økonomi blir viktig. God kvalitet og lang levetid bidrar til færre innkjøp og ofte lavere kostnader. For å lykkes er det viktig at interne oppdragsgivere er opptatt av miljøhensyn på lik linje med øvrige kvalifikasjons og tildelingskriterier. Planen er at dette skal komme klart frem i NRKs maler og retningslinjer for innkjøp.

Veien videre

Ansvaret for å implementere miljøkrav i alle innkjøp ligger hos Konserninnkjøp i NRK. Det vil bli satt i gang opplæring av egen avdeling, samt interne oppdragsgivere og ledere med hensyn til bruk av miljøkriterier i løpet av 2022.

Mer miljøvennlig reisevirksomhet

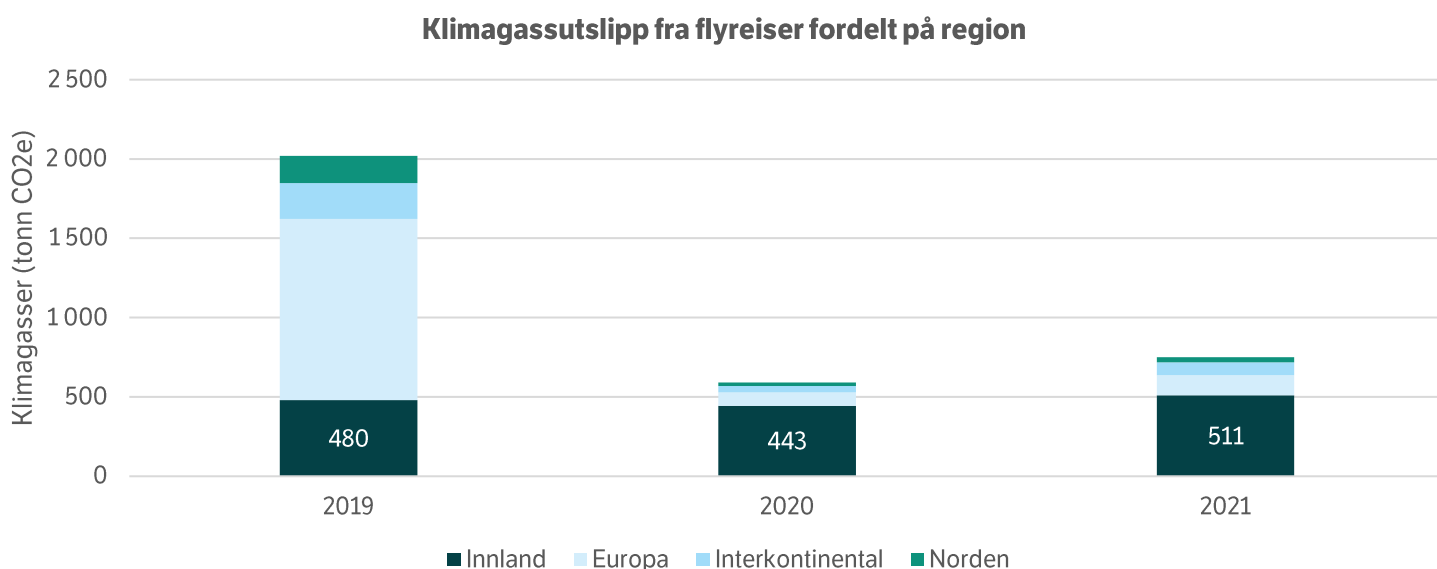
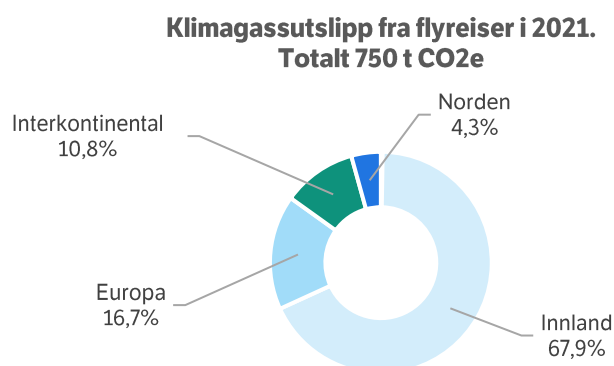
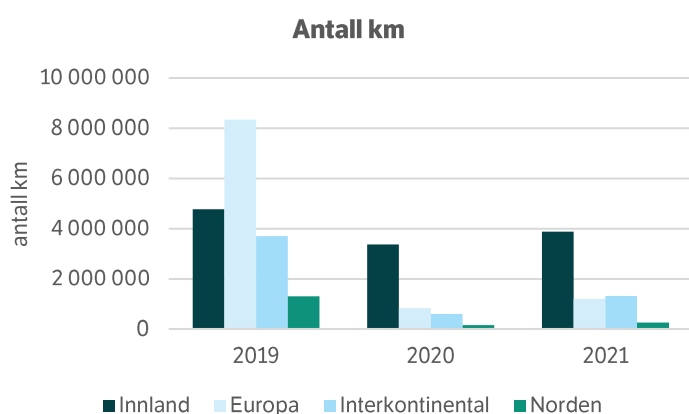
NRK har som mål å kutte flyreiser med minst 35 prosent sammenlignet med 2019. Det skal vi gjøre samtidig som vi opprettholder evnen til å løse oppdraget. Med nye teknologiske løsninger for produksjon, bedre digitale samhandlingsverktøy og større miljøbevissthet er dette fullt mulig.

Slik jobber vi

I 2021 har en bredt sammensatt arbeidsgruppe utformet nye og oppdaterte retningslinjer for reiser i NRK. I tillegg er det laget en grønn «Sjekkliste» med tips til hvordan en kan ta mer miljøvennlige valg når en skal reise. Både retningslinjene og sjekklisten er bredt forankret i organisasjonen, og vedtatt i toppledergruppen.

Status 2021

Nøkkeltall fra flyreiser i NRK viser at er klimagassutslippet fra reiser i Norge er relativt stabilt. De store endringene i utslipp for 2020 og 2021 stammer fra betydelig reduksjon i reiser i og til Europa og Interkontinentale reiser. I 2021 var det en reduksjon i klimagassutslipp på 63 prosent sammenlignet med 2019. Mange i NRK ønsker å bidra til en mer bærekraftig arbeidsplass, og antall jobbreisen er noe en selv kan være med og påvirke. NRK jobber videre med våre leverandører for å legge til rette for miljøvennlig reisevirksomhet.



Grønn sjekkliste

Sjekkliste for miljøvennlig reisevirksomhet

Vi tar miljøhensyn i alle beslutninger. NRK vil være en bærekraftig arbeidsplass og samarbeidspartner. Vi har alle et ansvar for å se etter muligheter for å ta grønne valg. Start derfor alltid reiseplanleggingen din med å sjekke våre grønne reisetips!



1. Er reisen nødvendig?

For en del formål kan en reise erstattes med digitale møter. Det reduserer både kostnader, tid og klimapåvirkning. På portalen finner du informasjon om verktøy og god praksis for digitale møter og digitale arbeidsmøter.



2. Kan flere reiser/formål slås sammen?

Kan du slå (minst) to fluer i en smekk? Kanskje kan tre møter tas på én dag, eller flere steder besøkes på samme tur?



3. Har du vurdert plassering av møtested eller produksjon?

Unngå å legge møter/seminarer til steder der deltakerne er avhengig av unødvendig lang reisevei, med mindre det foreligger spesifikke årsaker til valg av sted/location. Dette gjelder også for NRKs produksjoner.

[🔗 Les mer om grønn produksjon](#)



4. Kan du droppe fly?

NRK anbefaler miljøvennlig transport der det er økonomisk forsvarlig og tidsmessig tilfredsstillende. Kanskje kan du droppe fly en vei? I Berg-Hansens portal får du opp alternativer med tog.



5. Kan du ta kollektiv i stedet for drosje?

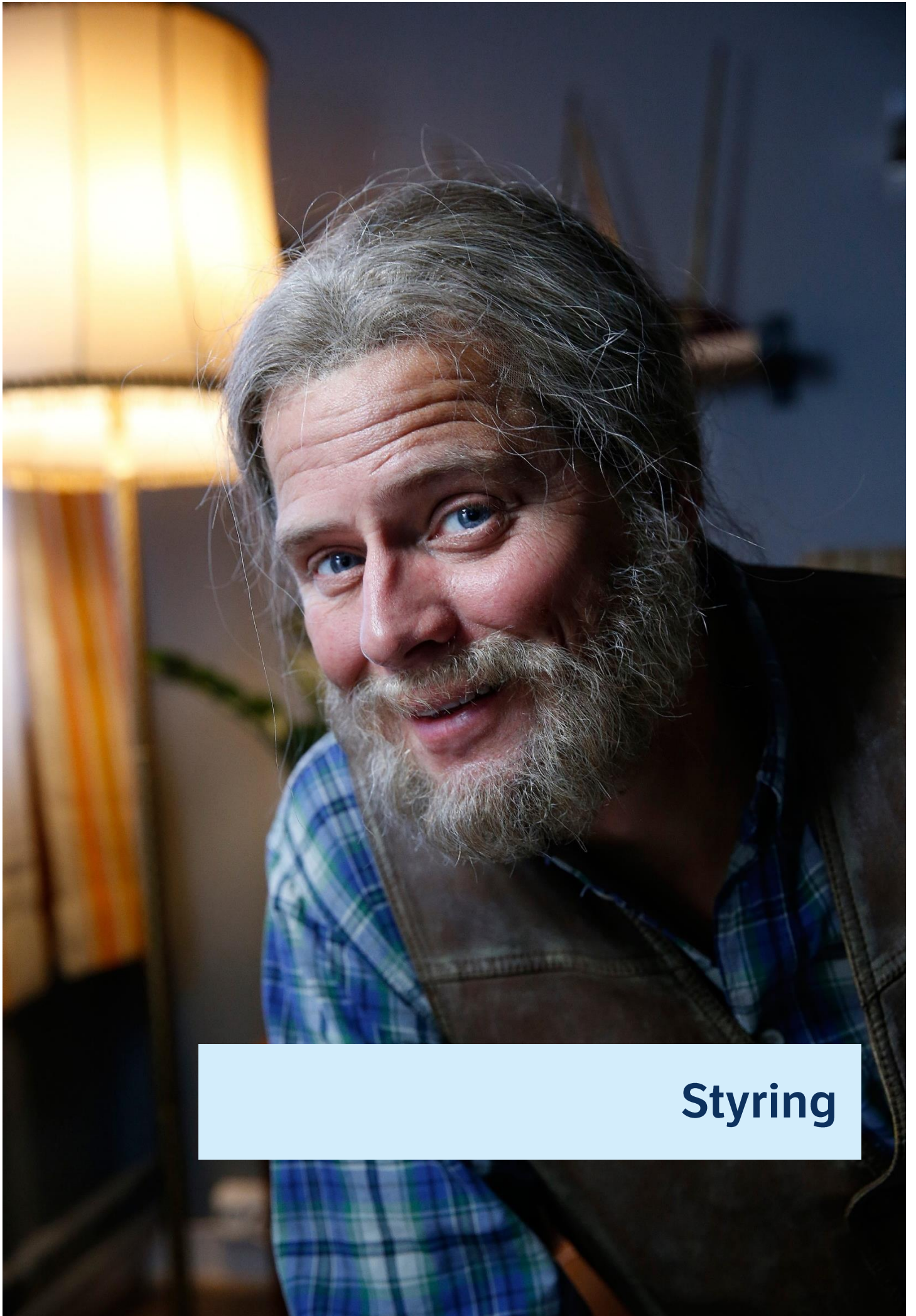
Buss og T-bane er rimeligst og mest miljøvennlig. Eksterne / medvirkende kan kjøpe dagskort på kollektivtransport fremfor drosje, og levere kvittering til NRK, som kan gjøre en refusjon, dersom dette er en hensiktsmessig og mulig løsning.



6. Kan du bruke el-bil eller el-sykkel?

Du kan låne utslippsfrie biler til reiser i arbeidstiden via bestillingssystemene i portalen. For lokale reiser uten utstyr, kan også elsykkel være et alternativ. Et tilbud med el-sykler er under etablering på mange NRK kontorer, sjekk med din nærmeste leder om hva som er tilgjengelig

Vi reiser når vi må, vi tar toget når vi kan og vi flyr når vi er helt nødt
Team med bestillere i Strategi- og medier



Styring

Strategisk virksomhetsstyring

NRK har de siste årene gjort flere grep for å øke fokuset på forbedring og effektivisering. Gjennom enheten for Strategisk Virksomhetsstyring (SVS) har NRK bygget opp et eget internmiljø for å drive effektiviserings- og forbedringsarbeid. Målet er å bidra til en profesjonalisering og mer strukturert tilnærming til forbedringsarbeid på tvers av organisasjonen

Slik jobber vi

Enheten arbeider hovedsakelig innenfor tre hovedområder:

1. Forbedrings- og utviklingsarbeid, der enheten er linjeorganisasjonens partner i å identifisere områder med forbedringspotensiale, gjennomføre forbedrings- og effektiviseringsprosjekter og bidra til å hente ut gevinst av arbeidet.
2. Porteføljestyling av NRKs strategiske prosjekter, SVS har som hovedoppgave å tilrettelegge for effektiv prioritering og styring av NRKs største og viktigste prosjekter.
3. Virksomhetsanalyse, der enheten gir strukturert og oppdatert tilgang på relevante styringsdata i form av nøkkeltall og rapporter.

En stor del av jobben til Strategisk Virksomhetsstyring er å øke bevisstheten rundt behovet for forbedring og effektivisering i organisasjonen, samt å synliggjøre nytten ved tiltak for å motivere ansatte til videre forbedring i egne enheter.

Status for 2021

NRKs Strategiske prosjektportefølje er videreutviklet med tydeligere roller og ansvarsbeskrivelser, i tillegg til at NRKs prosjektrammeverk er implementert i alle større prosjekter. Porteføljen teller åtte store prosjekter, som alle er av strategisk viktighet. Organisasjonsstrategien setter ambisjon om å måle forbedring og forenkling. SVS jobber med å utvikle og implementere et gevinstrammeverk for strategiske prosjekter og forbedringsinitiativ på tvers av NRK.

Veien videre

SVS skal fortsette å identifisere effektiviseringspotensial og iverksette tiltak. Vi skal ha fokus på effekten av arbeidet vi gjør, og måle effekten av forbedringsprosjekter i NRK gjennom å ta i bruk gevinstrammeverket som er utviklet for organisasjonen. Flere av prosjektene i Strategisk Portefølje vil fortsette i 2022. Arbeidet med nytt verktøy for produksjons- og ressursplanlegging (PRP), Innkjøp 2.0 som skal effektivisere NRKs anskaffelsesområde, samt Modernisering av Produksjonsplattform er tre av de største prosjektene vi vil følge med på også i 2022

Korrekt og tilstrekkelig informasjon

God informasjonsstyring betyr at rett person har tilgang til korrekt og tilstrekkelig informasjon på riktig sted og til riktig tid. Med en eksponentiell økning av informasjonsmengden er det avgjørende å gjøre det enklere for alle ansatte i NRK å utarbeide, gjenfinne og gjenbruke viktig informasjon.

Slik jobber vi

Arbeidet med informasjonsstyring knytter flere fagmiljøer sammen på tvers, blant annet teknologi, jus, informasjonssikkerhet, personvern og virksomhetsstyring.

Målet er å utvikle gode løsninger for informasjonshåndtering som gjør arbeidsoppgavene enklere og fjerner forsinkende ledd og dobbeltarbeid.

I utviklingsarbeidet benyttes teknologi som NRK allerede har anskaffet og som NRKs medarbeidere allerede er kjent med. Teamet jobber tverrfaglig og etter smidige prinsipper. Det betyr bl.a. en pilotdrevet og brukerorientert utvikling som umiddelbart leverer verdi gjennom å løse konkrete problemer beskrevet av brukerne i NRK.

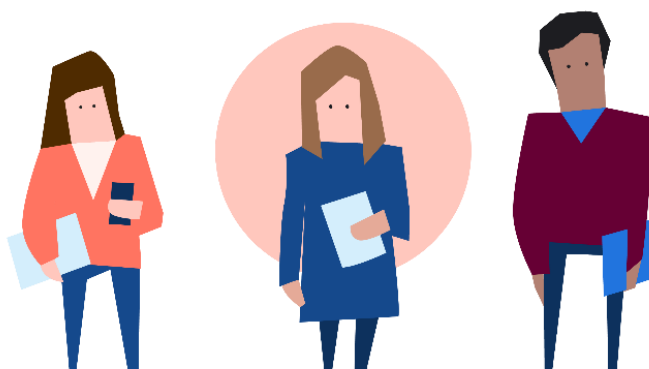
Enheten har i tillegg driftsoppgaver knyttet til registrering av rettighetsdokumentasjon og annen viktig dokumentasjon, samt utfører leteoppdrag i analoge kilder og håndtering av innsynskrav. På denne måten bidrar Informasjonsstyring til kontinuitet, ryddighet og etterlevelse av NRKs leveregler.

Status for 2021

- Utvikling av felles målplattform for alle i NRK
- Utvikling av pilot for "Dokumentløse møter"
- Ny rapporteringsløsning for strategiske prosjekt og porteføljestyling

Veien videre

I 2022 ønsker vi ta arbeidet med informasjonsstyring videre blant annet ved å videreutvikle utnyttelsen av de mulighetene teknologiutviklingen legger til rette for gjennom å vektlegge brukerorientering og smidig skalering av løsningene inn i NRK.



Helhetlig risikostyring

Det er viktig for NRK å kjenne og forstå den risikoen vi omgir oss med. NRKs evne til å styre risiko kan være avgjørende for om NRK når små og store mål, eller ikke.

Uønskede hendelser og forhold som kan inntreffe og hindre måloppnåelse kalles risiko. Det å systematisk identifisere, vurdere, håndtere og kommunisere risiko vil gjøre at færre uønskede hendelser og forhold fører til skade på mennesker, gir ustabil drift eller bortfall av tjenester, eller på annen måte skader NRKs verdier. God risikostyring er derfor god virksomhetsstyring.

Risikovurderinger skal inngå som beslutningsstøtte for ledere på alle nivåer. NRK ønsker å se risiko i sammenheng på tvers av fagområder, divisjoner og organisatoriske nivåer, påse at risiko som NRK påtar seg er i tråd med definert risikovilje, og om risikobildet endrer seg over tid.

Slik jobber vi

Arbeidet med å etablere helhetlig risikostyring startet i 2021, og ble organisert som et prosjekt, der NRK har engasjert eksterne konsulenter som fagressurs. Målet er tredelt; utarbeide styrende dokumenter, få på plass egnet verktøystøtte og igangsette helhetlig risikostyring i NRK.

Arbeidet startet med en modenheitsvurdering for å kartlegge hvordan organisasjon tenkte rundt risiko og arbeidet med risiko. Prosjektet har videre hentet innsikt fra virksomheter som har erfaring med risikostyring, fra markedet og fra egen organisasjon der det i dag jobbes aktivt med frittstående risikovurderinger.

NRK har valgt å bygge sitt risikorammeverk og sine rutiner på standarden NS-ISO 31000:2018.

Status 2021

NRK har gjennom flere år utarbeidet frittstående risikovurderinger på en rekke områder. Denne type arbeid har fått økt oppmerksomhet i organisasjonen. I tillegg viser organisasjonen evne til å samarbeide om risikovurderinger når man har et felles mål.

Veien videre

NRK skal få på plass styrende dokumenter for helhetlig risikostyring, slik at roller og ansvar er tydelig beskrevet, og slik at vi har en felles metodikk å jobbe etter. Alle ledere skal vite hvordan de skal identifisere, vurdere, håndtere og kommunisere risiko innen eget ansvarsområde. Samtidig skal vi få på plass hensiktsmessig verktøystøtte, en felles bevisstgjøring og et felles språk rundt risiko og risikohåndtering, slik at vi gradvis øker kvaliteten i våre egne risikovurderinger.

Etterlevelse av krav og retningslinjer

NRK etablerte for flere år siden et etterlevelsesprosjekt for å sikre en kultur der alle deler av organisasjonen overholder regulatoriske krav og interne retningslinjer, og der det legges til rette for god ressursforvaltning og et godt omdømme. Eller sagt på en annen måte: Det skal bli enklere å jobbe i NRK!

Slik jobber vi

Etterlevelsesprosjektet ble startet opp høsten 2018, og besto av ett hovedprosjekt og fire delprosjekter med følgende tema;

- Kultur for etterlevelse. Hvilke historier vi må fortelle for å sikre forståelse for at etterlevelse er viktig? Delprosjektet har blant annet laget en animasjonsfilm som hjelp i implementering og dilemmatrening i divisjonene.
- Innkjøp, både rutiner og IT-system.
- Informasjonsstyring, inkl. retningslinjer for innsyn.
- Team Portalen for å sikre samme informasjon til ansatte på NRKs interne informasjonsplattform.

Hovedprosjektet har utarbeidet styrende dokumenter til bruk i hele NRK, og har også utarbeidet forslag til en permanent etterlevelsesfunksjon i NRK.

Status 2021

NRKs styrende dokumenter, NRKs leveregler og NRKs styringsdokument, ble godkjent i toppledergruppa vinteren 2021. Levereglene er gjennom 2021 gjort kjent i organisasjonen, vha. av bl.a. dilemmatrening. Opprettelsen av en etterlevelsesfunksjon ble godkjent i toppledergruppa i januar 2021.

Team Portalen ble opprettet mot slutten av 2021 for å styrke arbeidet med NRK Portalen, og har særlig fokus på utvikling og tilgjengeliggjøring av verktøy for selvbetjening, praktisk informasjon og hjelp til digitalisering av konkrete oppgaver og arbeidsflyt.

Innkjøpsdelen av prosjektet er blitt et eget prosjekt i NRKs strategiske portefølje, Innkjøp 2.0. Her forventes det betydelige gevinster som en følge av nye innkjøpsrutiner og nytt IT-system.

Etter å ha utarbeidet veileder og retningslinjer for innsyn samt retningslinjer for bruk av verktøy i 2020 er informasjonsstyring nå en linjeaktivitet i Organisasjonsdivisjonen som bistår hele NRK.

Veien videre

I løpet av første halvår 2022 vil en etterlevelsesfunksjon være på plass i divisjonen for Juridisk og stab. Den nye faglederen for etterlevelse vil bli inn i arbeidet som er gjort, og prosjektet avsluttes. En sentral oppgave vil være å opprette et offisielt dokumenthierarki med bistand fra avdelingen for informasjonsstyring. Team Portalen vil fortsatt være det viktigste verktøyet for å sikre etterlevelse og gjøre det enklere å jobbe i NRK.

NRKs levereregler

Medarbeidere i NRK

- Vi etterlever internt og eksternt regelverk
- Vi respekterer hverandre
- Vi opprettholder et trygt arbeidsmiljø
- Vi er en rusfri arbeidsplass
- Vi jobber sammen og med felles verktøy
- Vi er bevisst på all bruk av sosiale medier

Måten vi jobber på

- Vi er en åpen og tilgjengelig virksomhet
- Vi tar miljøhensyn i alle beslutninger
- Vi stiller høye krav til våre samarbeidspartnere og leverandører
- Vi skaper verdi gjennom bevisst lagring, bruk og forvaltning av informasjon
- Vi ivaretar personvernet til publikum, våre ansatte og andre vi kommer i kontakt med
- Vi har alle ansvar for NRKs informasjonssikkerhet

Interessekonflikter og integritet

- Vi har nulltoleranse for korrupsjon
- Vi tar ikke imot gaver eller representasjon som truer vår uavhengighet og tillit
- Vi forvalter våre eiendeler klokt og økonomisk
- Vi verner om vår uavhengighet, integritet og troverdighet,

