

Høyskolen Stord Haugesund

HMS-verneingeniørskolen

Modul V200 Prosjektoppgave

”Ansatte + involvering = felles mål”



25.juni 2010 Mette Elin Skjerve

Sammendrag

Statens vegvesen er en etat i stadig endring, og det er viktig å sette lys på involveringen av medarbeidere i endringsprosesser.

Problemstillingen min er at jeg mener at Statens vegvesen har for liten involvering av de ansatte fra det nivået nærmest arbeidsutførelsen. Målet mitt er å få synliggjort viktigheten av involvering.

Jeg har hatt en spørreundersøkelse blant 100 ansatte fordelt i grupper på regionen, som arbeider med forvaltningsoppgaver, myndighetsoppgaver, administrative støttefunksjoner, kunderelaterte oppgaver og ledelse.

Resultatet viser at det er forskjell på de forskjellige gruppene hva de mener om involvering.

Konklusjon er at måten informasjonen blir gitt på gjør at medarbeiderne mener de blir for lite involvert. Informasjonen blir gitt på et grunnlag som viser at en ikke har hatt fokus på hvilken målgruppe som skal nås.

Forord:

Etter å ha vært ansatt i over 30 år i etaten har jeg fått mulighet til å være med på en del endringsprosesser. Det gjelder endringer av datasystemer, prosedyrer for hvordan ting skal gjøres og ikke minst omorganiseringer.

I tillegg har jeg som tillitsvalgt sett de siste årene at det å få de ansatte med på laget ikke alltid er like lett. Medarbeiderundersøkelser viser at vi får nok informasjon om hva som skal skje – men får vi riktig informasjon?

Problemstillingen som jeg har valgt er at jeg mener at Statens vegvesen har for liten involvering av de ansatte fra det nivået nærmest arbeidsutførelsen.

Så målet med oppgaven min er å få belyst hvor viktig det er at vi er involvert i endringer som skal skje, og jeg mener at den beste måten å bli involvert på er at vi får den riktige informasjonen som vi trenger.

Oppgaven min vil jeg ta med meg videre inn i arbeidet som tillitsvalgt. Jeg vil hele tiden ha fokus på hvordan vi skal klare å involvere alle. Verdien til Statens vegvesen som er at en skal være åpne, vise tillit, være romslige og skape arbeidsglede, vil bli tydeligere hvis alle blir mer involvert. Vi får et bedre arbeidsmiljø som gjør at etaten fremstår som en god og trygg arbeidsplass.

Med denne oppgaven avslutter jeg studiet mitt som HMS verneingeniør, som har vært utrolig lærerikt. Jeg startet med studie høsten 2008 og det har til tider vært veldig krevende siden dette har vært ved siden av arbeidet mitt. At jeg skulle få en utdanning som ”godt voksen” var noe jeg aldri hadde forestilt meg, men nå har jeg klart det og jeg håper at etaten vil benytte den kunnskapen som jeg har tillagt meg.

Jeg vil rette en stor takk til mine tidligere ledere Astrid Eide og Petter Sivertsen som hele tiden har støttet meg, og fått meg til å føle at dette er noe jeg klarer. Tatt for at søknaden min ble anbefalt, kun på denne måten kunne utdannelsen bli et faktum for meg. Dere har begge vært en god støtte for meg disse årene.

Takk til veileder Toril Eliassen for god støtte og tilbakemeldinger, og til Gro Lohne som hjalp til med å få ut spørreundersøkelsen.

En takk går og til gode arbeidskollegaer i Haugesund som titt og ofte har måttet tålt alle spørsmål som jeg har hatt. Sist men ikke minst til medstudentene Silje Thorsen og Kari Brattebø som har støttet opp og hjulpet når jeg har følt at jeg har stått fast.

Åkrehamn 25.juni 2010 Mette Skjerve

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	1
1.1. Bakgrunn.....	1
1.2. Tema for oppgaven	2
1.3. Problemstilling.....	3
1.4. Formål og mål med min oppgave	3
1.5. Begrensninger av oppgaven.....	4
2. Metode.....	4
2.1. Beskrivelse og valg av metoder.....	4
2.2. Utarbeidelse av spørreskjema	5
2.3. Valg av informanter.....	6
2.4. Bearbeiding av innsamlet data.....	7
3. Drøfting av resultater	8
3.1. Informasjon om endringer ved organisering, arbeidsrutiner eller regelverk	9
3.2. Forhold til målene som Statens vegvesen har satt.....	12
3.3. Eierforhold til jobben vi gjør, får vi med å involveres i utførelse av prosedyrer og systemer	15
4. Konklusjon.....	18
4.1. Konklusjon om informasjon med endringer	18
4.2. Konklusjon om forankring av mål.....	19
4.3. Konklusjon om involvering for å føle eierforhold	19
4.4. Sammendrag av alle delkonklusjonene	20
5. Litteraturliste	
6. Definisjoner	
7. Vedlegg	

1. Innledning

1.1. Bakgrunn

Statens vegvesen er en etat som er i stadig endring, og det å følge tempoet kan være vanskelig i en travel hverdag hvor vi må sette oss inn i nye lover, regler og prosedyrer som kommer.

1/1-2010 var en ny omorganisering på plass igjen. Da tredde i kraft Forvaltningsreformen som var bestemt av Stortinget. Dette betydde at en del av veiene skulle fylkene ha ansvar for. Spenningen var om hva dette ville gjøre med arbeidsoppgavene som vi gjør i dag.

Hensikten med å se på prosjektet SVV 2010 (navnet på prosjektet om den interne omorganiseringen) var å vurdere dagens organisering med tanke på å gjennomføre endringer der det var hensiktsmessig for og å kunne følge Forvaltningsreformen

Organisasjonskartet på figur 2 viser den nye organisasjonen i Region vest som består av Fylkesavdelingene Rogaland, Hordaland og Sogn og Fjordane, Trafikant og kjøretøy avdelingen, Veg- og transportavdelingen, HR- og administrasjonsavdelingen og Prosjektavdeling. I tillegg er det to staber som er Styrings og strategistab og Kommunikasjonsstab. I gammel organisasjon var de tre fylkene delt inn i 6 distrikt og trafikant og kjøretøy lå under distriktene. En del av administrative støttefunksjoner var og fordelt ut på distriktene, kontra i dag hvor alt er samlet på HR-og administrasjonavdelingen.

Statens vegvesen, Region vest

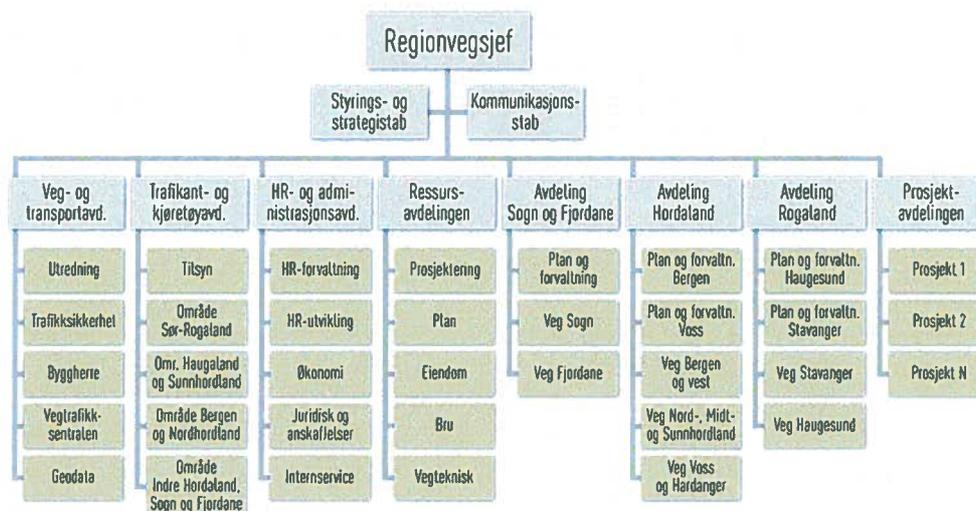


Fig. 1 Organisasjonskart 2010

I det videre arbeidet med denne oppgaven kommer jeg til å ha fokus på Fylkesavdeling Rogaland, Trafikant og kjøretøy og HR-administrasjonsavdelingen, og jeg kommer til å kalle de for avd.Rogaland, TK og HR-adm.

Mål og delmål SVV2010:

Statens vegvesen skal være en organisasjon som er i stand til å møte fremtidens utfordringer.

- Vi skal være en god tjenesteleverandør som løser oppgavene på en kvalitetsmessig god måte.
- Det skal legges til rette for at menneskelige og økonomiske ressurser skal forvaltes på en effektiv måte.
- Etaten skal utvikle seg som en kunnskapsbedrift.
- Det skal utvikles en etatskultur som fremstår som enhetlig og brukerorientert.

Det er viktig at vi som medarbeidere har samme forutsetninger som ledelsen til å nå disse mål. Det gjøres med god involvering av de ansatte så lagt inn i organisasjonen som mulig, og ikke minst så tidlig i endringsfasen som mulig. Etaten er en forvaltning og myndighetsetat og dette gjør at vi har mange interessegrupper som vi skal forholde oss til.

Noen av våre interessegrupper har mye kontakt med Trafikant og kjøretøy avdelingen, som jobber med myndighetsoppgaver som kontroll av biler, førerprøver samt registrering av kjøretøy. Dette er oppgaver som gjøres over hele landet, og det sitter folk på store trafikkstasjoner til små kundemottak, og alle oppgavene skal gjennomføres etter samme regelverk og med samme datasystem.

1.2. Tema for oppgaven

Jeg har valgt å se på hvor involvert medarbeiderne i etaten mener de er. Vi har hatt mange medarbeidertilfredshetsundersøkelser opp igjennom årene, og resultatene viser at de ansatte mener at de har liten mulighet til medvirkning ved endringer i organiseringen av arbeidet. En av grunnene kan være at vi er mye styrt av lover og regler og en har da ikke den store muligheten til å medvirke. Hvis så er tilfelle, så er det ekstra viktig at alle som jobber med fagområdet, har samme forståelse for det nye som kommer.

I arbeidsmiljølovens § 4-2,3 står det: *Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.*

Omstillingsprosesser er mer enn organisasjonsendringer. Vi har stadig endringer av prosedyrer på arbeidsoppgaver og nye oppgaver blir tildelt oss. Uten god involvering mener jeg det er vanskeligere å få endringene gjennomført slik at vi når det målet som er satt. Vi må ikke bare få beskjed om at nå skal det skje en endring. Vi må også få vite hvorfor det skjer, og hvordan skal det skje. Uten dette vil kanskje motstanden mot endringen være større.

Torbjørn W. Stornes og Erik Eide (Universitetet i Stavanger 2006) skriver i et innlegg om årsaker til motstand kan være *"at mennesker i en endringsprosess tenderer mot to sider: På den ene siden vil mennesker både oppleve stabilitet og forutsigbarhet, mens de på den andre siden igjen har behov for forbedring, grensetesting og læring"*.

1.3. Problemstilling

"Statens vegvesen har for liten involvering av de ansatte fra det nivået nærmest arbeidsutførelsen".

Dette er min påstand som jeg ønsker å få bekreftet eller avkreftet med denne oppgaven.

Vi er en statlig etat, og det sier seg selv at vi har mange lover og regler som vi må forholde oss til. Dette gjelder nok spesielt på Trafikant og kjøretøyavdelingen. Det som da blir viktig er å se på hvordan endringer i lover og regler blir informert ut til organisasjonen.

Mange ganger kommer endringene til de ansatte i et brev eller mail som viser at fra en bestemt dato skal nye regler eller nye system tas i bruk.

For at vi skal få et godt arbeidsmiljø og ikke minst en sikker og lik behandling av kundene i hele landet, er det viktig at alle får samme informasjonen om det som er bestemt, og hvorfor det skal gjøres endringer.

1.4. Formål og mål med min oppgave

Målet jeg har satt meg med denne oppgaven er at jeg vil få synliggjort viktigheten av de ansattes involvering for en felles måloppnåelse. Dette vil jeg gjøre med å se om det er forskjell på involveringen ut ifra hvilken avdeling en jobber på eller hvilke arbeidsoppgaver en har. Hvordan slår høyere utdanning ut, eller har ansettelsestid noe å si.

For at etaten skal nå sine mål mener jeg det er en stor fordel at medarbeidere på alle nivå har forståelsen for målet, og at de er involvert i hvordan gjennomføringen skal være for å nå målene.

Jeg ønsker og å finne tiltak som gjør at alle kan få mulighet til å bli involvert i endringer som skjer. Det kan være små endringer som en prosedyre på en arbeidsoppgave, til større endringer som gjelder nye datasystem.

I tillegg ønsker jeg å belyse hvor viktig det er at vi har alle med oss på laget, og at alle skal føle at det blir tatt alvorlig. Dette er noe som jeg vil ta videre med meg både som arbeidskollega og tillitsvalgt.

1.5. Begrensninger av oppgaven

Hvorfor er det alltid så vanskelig å få gitt tilstrekkelig informasjon?

Egentlig så får vi vel nok informasjon, men er det riktig informasjon som blir gitt? Informasjonen blir gitt likt for alle nivå, men mottakelsen kan være forskjellig. Vi legger i informasjonen det som vi mener passer oss selv, enten det er negativt eller positivt.

Jeg har begrenset oppgaven min til å se nærmere på hvordan de forskjellige avdelingene i Statens vegvesen Region vest mener de blir involvert med tanke på informasjonen som blir gitt dem. Jeg tror at all informasjon er med på at medarbeiderne føler de blir mer involvert.

2. Metode

2.1. Beskrivelse og valg av metoder

Når en skal velge metode er det viktig å ha klart for seg hva en ønsker å få svar på i undersøkelsen. Uten å vite dette er det vanskelig å formulere spørsmålene. Et annet moment for å få en god undersøkelse er at en vet hva som er formålet med undersøkelsen. (Dalland 2008)

De finnes to metoder å utforme undersøkelser på. Det er den kvalitative og den kvantitative metoden.

Den kvalitative undersøkelsen utformer en gjerne som en dialog mellom intervjuer og informant. Dette for å hente informasjon som en selv ikke har tenkt å stille spørsmål om, samt at en får svar på det som informant føler er viktig. Den tar og i større grad og fanger opp meninger og opplevelse som ikke lar seg tallfeste.

Den kvantitative undersøkelsen velger en å bruke hvis man ønsker at mange skal svare på undersøkelsen. Spørsmålene blir da gjerne stilt slik at en krysser av for

et svaralternativ eller hvor på skalaen en er enig med spørsmålsstilleren. Svarene kan en da bruke til å lage statistikker som underbygger de valg man tar. (www.tu.no/bedriftshjelperen/article21523.ece)

De negative sidene med spørreundersøkelse kan blant annet være at formuleringen av spørsmålene er slik stilt at tolkningen blir forskjellig. Spørsmålsstilleren kan formulere spørsmålene slik at en får det svaret en ønsker. Andre sider kan være at informantene har forskjellige arbeidsoppgaver, og hvis en legger det som grunn for svarene kan det og gi feil vinkling.

Positive sider med denne type undersøkelse er at en når mange informanter på kort tid. Det er ikke så arbeidskrevende når data skal behandles.

Jeg har vært ansatt i over 30 år og har vært med på mange endringer av systemer, samt omorganiseringer, og kjenner til hvordan de forskjellige avdelingene jobber. For å få en så troverdig undersøkelse som mulig valgte jeg spørreundersøkelse for innsamling av data. Vi er en stor etat og har samme fagområder fordelt i hele regionen, og det var viktig å få flest mulig kontorplasser involvert.

Spørreundersøkelsen ble stilt med lukkede spørsmål, det vil vi at informantene svarer med å krysse av på det som passer.

Olav Dalland (2008 s.214) sier noe om hvor vanskelig det kan være å fange opp alle tenkelige problemer og at det trolig er et behov for å kunne skrive inn ting en ønsker å få belyst, så derfor valgte jeg i tillegg å sette inn et felt for utdypende svar

2.2. Utarbeidelse av spørreskjema

Spørsmålene ble stilt som en påstand, og delt inn i tre hovedpunkter med tre spørsmål på hvert punkt. Dette gjorde jeg fordi jeg ville ha svar på hva folk mente om informasjonen som de får med endringer, hvordan målene for etaten blir forankret, og om de involveres når nye prosedyrer og systemer skal lages.

Nedenfor vises hovedgruppene med underliggende spørsmål som ble stilt:

Informasjon om endringer ved organisering, arbeidsrutiner eller regelverk

- Informasjon om endringer kommer ut i god tid før igangsettelse
- Det er godt nok at informasjon blir gitt på vegveven og allmøter
- Jeg blir informert om hensikten med endringen

Det er viktig at vi har et forhold til målene som Statens vegvesen har satt

- Mål og delmål i forbindelse med SVV 2010 er godt forankret på alle nivå i organisasjonen
- Målene er presentert meg på en forståelig måte
- Avdelingen har jobbet sammen for å få en forståelse for målene

For å få et eierforhold til jobben vi gjør, må vi involveres i utførelse av prosedyrer og systemer.

- På endringer som gjelder utførelsen av mine arbeidsoppgaver blir jeg involvert i forkant
- Når nye omlegginger skal innføres har jeg mulighet til å komme med synspunkter.
- Min leder er åpen for synspunkter og bringer dem videre inn i organisasjonen

I tillegg ønsket jeg svar på:

- Hvor lenge en hadde vært ansatt i Statens vegvesen
- Om en var kvinne eller mann
- Alderen på informanten
- Om en hadde mer enn 3-årig høyere utdanning etter videregående
- Om en jobbet som leder
- På hvilken avdeling en jobbet

Avkryssingen var delt opp i fra 1-6, hvor 1 var helt uenig og 6 var helt enig.

Disse spørsmål ble så lagt inn i programmet QuestBack som blir brukt av Statens vegvesen når de skal ha medarbeidertilfredshetsundersøkelser.

Vedlegg 1: Undersøkelsen som ble gitt ut

2.3. Valg av informanter

Organisasjonen vår er bygget opp i regioner og jeg tok utgangspunkt i medarbeidere i vår region som er Region Vest. Denne består av fylkene Sogn og Fjordane, Hordaland og Rogaland. Totalt har vi 10 avdelinger i regionen.

For å kunne få svar på problemstillingen min var det viktig at jeg hadde informanter fra forskjellige grupper. Totalt ble 100 informanter valgt, fordelt med 20 på hver gruppe som jobbet sprett i hele regionen. I prosjektmandatet satte jeg opp at jeg skulle bruke 80 informanter. Når jeg begynte å jobbe med å innhente informantene var det viktig for meg at også ledergruppen var representert, derfor ble informantene utvidet fra 80 til 100 stykker.

Gruppene som ble valgt jobber med myndighetsoppgaver, byggeleder/forvaltningsoppgaver, kunderelaterte oppgaver, administrative støttefunksjoner/oppgaver og ledelse. Under drøftingen vil jeg kalle gruppene for faggrupper.

2.4. Bearbeiding av innsamlet data

Spørreskjema ble sendt ut på mail til alle informantene med en tidsfrist satt til to uker etter utsendelsen. I tillegg ble det sendt en påminnelse to dager før fristen gikk ut. Av 100 utsendte svarte 83 stykker, og dette er en høy svarprosent som jeg er godt fornøyd med. Med dette resultatet mener jeg at valg av spørreundersøkelse som metode fungerte godt, og resultatet er en god hjelp for å få besvart problemstillingen min.

Den første rapporten viste en samlet besvarelse som var et greit utgangspunkt for å kunne se hva informantene mente. Jeg bestilte så en rapport som viste en oversikt over hvordan svaret var fordelt på avdelingene, og jeg kunne da koble svarene opp mot arbeidsoppgavene.

Hvilken avdeling jobber du på	Prosent	Antall
Styrings-og strategistab	0,0 %	0
Kommunikasjonsstab	2,4 %	2
Veg og transportavdelingen	2,4 %	2
HR-administrasjonsavdelingen	22,9 %	19
Ressursavdelingen	2,4 %	2
Prosjektavdelingen	1,2 %	1
Trafikant og kjøretøyavdelingen	27,7 %	23
SVV avd. Sogn og Fjordane	6,0 %	5
SVV avd. Hordaland	12,0 %	10
SVV avd. Rogaland	22,9 %	19
Totalt		83

Fig. 2 Fordeling av svarresultat på avdeling

Svarene viser at informantene som ble plukket ut var veldig forskjellig fordelt på avdelingene

Hvor lenge har du vært ansatt i SVV	Prosent	Antall
1-5 år	16,9 %	14
6-10	4,8 %	4
11-20	22,9 %	19
Over 20	55,4 %	46

Fig. 3 Ansettelse tid i Statens vegvesen

Denne tabellen viser fordelingen på hvor lenge informantene har vært ansatt. En veldig stor prosent har vært med på flere endringsprosesser

Alder	Prosent	Antall
Under 30	1,2 %	1
30-39	6,0 %	5
40-49	27,7 %	23
50-59	39,8 %	33
Over 60	25,3 %	21

Fig. 4 Alder på informantene

Gjennomsnittalderen på informantene er høy, og dette gjenspeiler hele regionen

Mer enn 3 årig høyere utdanning	Prosent	Antall
Ja	30,1 %	25
Nei	69,9 %	58

Fig. 5 Høyere utdanning

Av de informantene som svarte var det bare 25 stykker som hadde høyere utdanning

Når jeg har drøftet resultatene har jeg valgt å se på de tre avdelinger med størst deltakelse. Alle disse har informanter fra de valgte 5 gruppene. De jeg har valgt er Avd. Rogaland, TK og HR-adm., *se punkt 6 definisjoner*. Dette er et godt grunnlag for å få et bilde av hva de ansatte mener om viktigheten av å bli involvert, og jeg kan få svar på et av målene mine som var, om det er forskjell på avdelingene.

3. Drøfting av resultater

I dette kapitlet vil jeg presentere resultatet jeg har kommet frem til etter drøftingen. Samtidig vil jeg komme med noen anbefalinger på hvordan vi kan forbedre måten vi involverer de ansatte på.

Resultatet deles i tre punkter som er:

- Informasjon med endringer
- Målforståelse for etaten sine mål
- Involvering i arbeidsprosedyrer og systemer

Jeg starter underkapitelene med å si litt om hva teorien sier, samt hva jeg mener vi må ha fokus på. Deretter kommer resultatet etter drøftingen, og jeg avslutter med å komme med litt teori og anbefalinger til løsninger for at medarbeiderne skal føle seg mer involvert i endringsprosesser.

3.1. Informasjon om endringer ved organisering, arbeidsrutiner eller regelverk

Statens vegvesen har en egen håndbok om informasjon Håndbok 220 ”.....Hallo!”. Her står det et eget kapittel om Vegveven som er etatens intranettløsning. Dette er vår viktigste kommunikasjonskanal for interninformasjon og vegdirektøren har innført leseplikt for alle tilsette i Statens vegvesen. Visjonen for Vegveven er at: *Vegveven er bindeleddet i vår etat. Intranettet er en felles arena for å dele og skape informasjon og kunnskap. Her finner brukerne verktøy og informasjon for å utføre sine oppgaver, utvikle ny kunnskap og trives i etaten.*

For at dette skal kunne være den informasjonskilden som er tenkt, må den hele tiden være oppdatert, og de ansatte må sette av tid til å bruke den.

Det er ikke all informasjon som egner seg her, og de forskjellige faggruppene er heller ikke like flinke til å bruke denne kanalen. Noen ganger må informasjonen gis ansikt til ansikt eller i faggrupper, noe som og blir gjort i dag, men kanskje ikke i stor nok grad. Vi må også tenke på hvilke målgrupper som informasjonen skal nå.

”Se det fikk Fanden fordi han var dum og ikke beregnet sitt publikum”
-Peer Gynt

Det er sjelden riktig å si at vi har kun en målgruppe vi skal nå. Det er og et tvilsomt prinsipp å fastslå at alle skal ha samme informasjon, på samme måte.(Westhagen,2008)

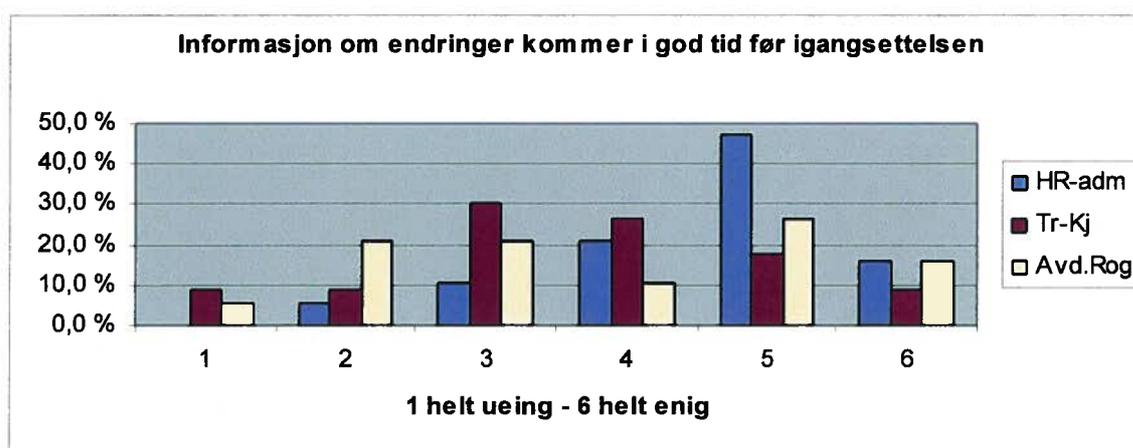


fig. 6 informasjon om endringer

Når det gjelder om informasjon kommer i god tid før igangsettelse viser det at det er forskjell på hvilken avdeling en jobber. TK og Avd.Rogaland forholder seg stort sett til eksterne kunder og de har da mer behov for å få informasjon i

forkant. HR-adm har for det meste interne kunder og har ikke samme behov, men allikevel er en del her som mener at det ikke er godt nok.

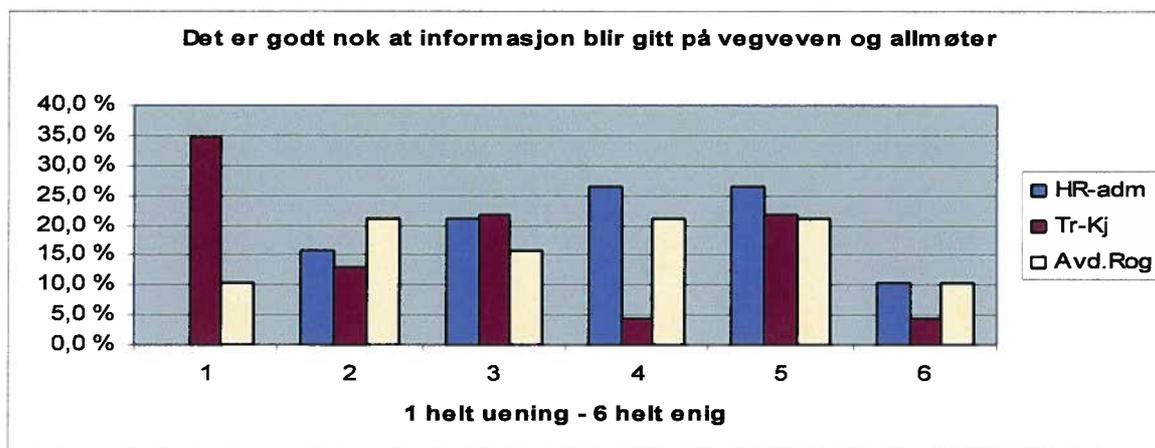


fig. 7 informasjon på vegveven og allmøter

Om det er godt nok at informasjonen blir gitt på Vegveven eller allmøter, er det stor forskjell på hva avdelingene mener. På TK er det 35% som mener at informasjonen må gis på andre måter. Avd.Rogaland og HR-adm. er mer delt på hele skalaen. Den store forskjellen henger nok sammen med de eksterne kundene som TK har, slik at innhenting av informasjon blir nedprioritert.

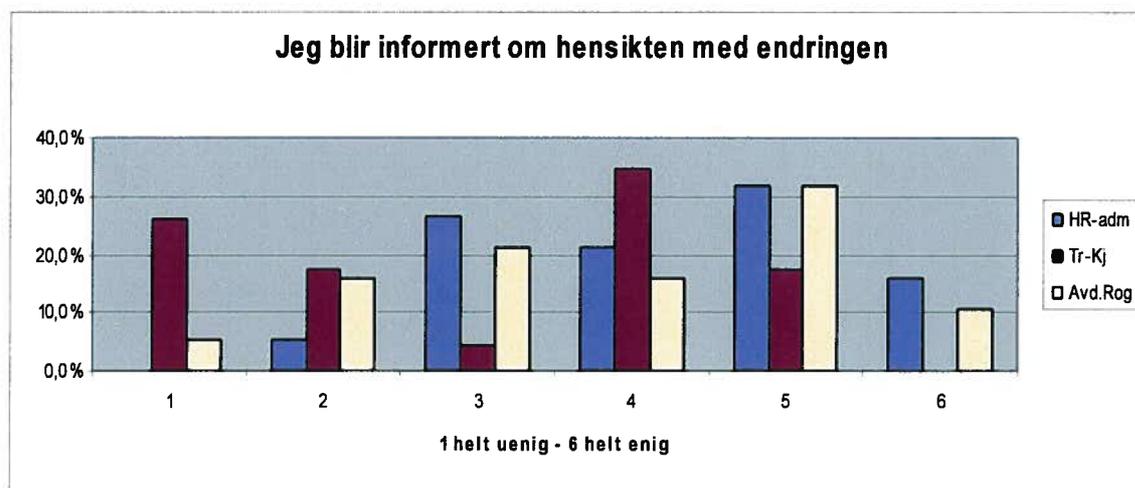


fig.8 Informasjon om hensikten med endringer

Om en får vite hensikten med endringene, har Avd.Rogaland og HR-adm fordelt seg utover skalaen.

TK er mer delt i to og delingen går nok på myndighet og kunderelaterte oppgaver. Mange mener nok at alt for mye blir bestemt på etatsnivå uten at de kjenner til hvordan arbeidsoppgavene faktisk blir utført. Medarbeiderne kan derfor ikke forstå hensikten med enkelte endringer.

Forslag til anbefalinger til videre arbeid, er at når informasjonstiltak skal lages står vi for en utfordring med at vi må si så lite som mulig, så klart som mulig, og så sterkt som mulig. Vi må ikke glemme at vi ikke henvender oss til en "målgruppe" men til individ – et menneske. Mennesker er forskjellige og vi har forskjellige måter vi reagerer og oppfatter ting på. (Westhagen, 2008)

Fay Giæver som har mastergrad i psykologi skriver blant annet i et innlegg om hva følelser har med saken å gjøre når det gjelder omstillingsprosjekter på arbeidsplassen. (www.sivil.no/magma.asp?file=2006/05-06/0117.html)

Det å delta i en omorganisering, eller at noen får betydelig endringer på arbeidsoppgaver kan oppfattes veldig forskjellig hos medarbeiderne. Det som betyr lite for noen kan bety mye for andre. I undersøkelsen viser det tydelig at vi har mange med høy alder, noe som lett kan spille inn når det gjelder informasjon om ny teknologi. Dette må informanten være observant på når informasjon skal planlegges og gis ut.

Den som planlegger kommunikasjon, må sette seg inn i målgruppens situasjon og hvordan de kan komme til å oppfatte og tolke budskapet - og kjenne til hvilke menneskelige og organisasjonsmessige forhold som kan påvirke kommunikasjonen. (Bente Erlie, 2010)

Når informasjon om endringer blir gitt bør fagmiljøene samles, slik at alle har forståelse med endringen. Vi klarer da å fange opp de som ikke alltid har like lett for å spørre om ting. Informanten må være flink til å lese kroppsspråk slik at de klarer å tolke om budskapet er forstått eller ikke. Alle nivå bør ikke motta informasjon på samme måte. Noen ganger trenger vi informasjon ansikt til ansikt for å slippe misforståelser

De som trenger det, må få hjelp til å prioritere arbeidsoppgavene slik at det kan settes av tid til å gå gjennom ny informasjon som er kommet.

Bente Erlie (2010) sier noe om Wiios lover. *Wiios fjerde lov er "jo mer kommunikasjon, desto vanskeligere er det å lykkes med den"*

Det er en viktig kunnskap å gi ut akkurat nok informasjon, og ikke minst riktig informasjon. Her må en se på hvilken målgruppe en har å forholde seg til. Kombinasjonen av tidlig, og tilstrekkelig informasjon kan ofte være problematisk. På et tidlig stadium er gjerne ikke alle planer og detaljer ferdige, men det er allikevel viktig at denne informasjonen og kommer ut til medarbeiderne. Åpenhet og tillit er viktig og vise. (Bente E. Moen 2003)

3.2. Forhold til målene som Statens vegvesen har satt

Statens vegvesen blir møtt med ulike krav og forventninger fra omgivelsen. Nedenfor vises et bilde som er hentet fra Statens vegvesens overordnet prosjektplan i forbindelse med SVV2010. Bildet illustrerer hvordan forventninger til oss blir påvirket av omgivelsene.

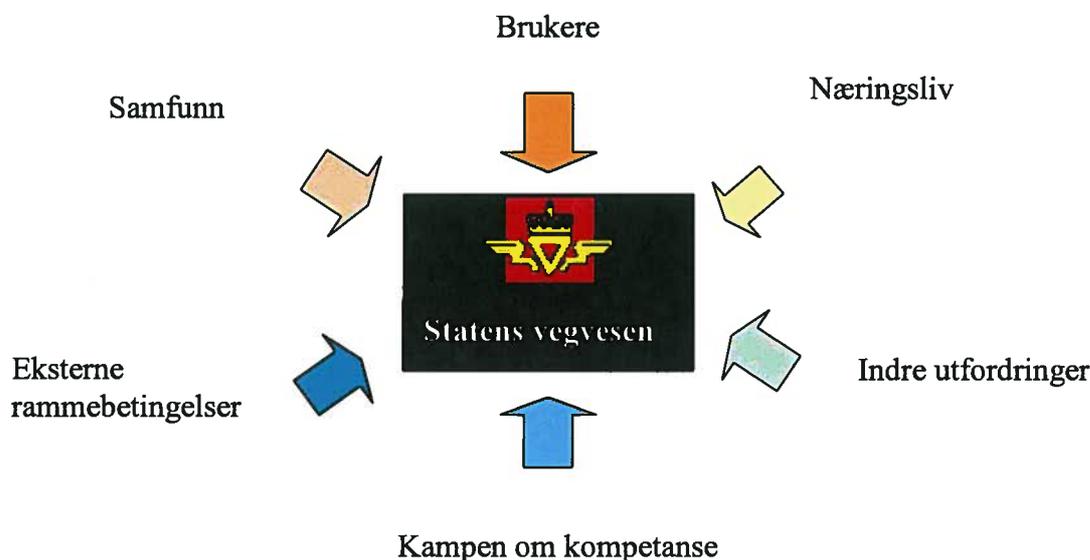


Fig. 9 Påvirkning av omgivelsen

Svv2010 var den interne omorganiseringen som ble gjennomført samtidig med at forvaltningsreformen skulle iverksettes 1.1.2010.

Det er med utgangspunkt i dette, samt forventninger som omgivelsene har til oss at det var viktig for meg å få svar på om målene til Statens vegvesen er godt nok forankret i organisasjonen.

Hva som er årsaken til at det skjer endringer i organisasjonen, har mye å si for hvordan medarbeiderne takler endringene. (Bente Erlien 2010) Hvis det er organisasjonen selv som setter i gang endringene, er den interne medvirkningen med blant annet forståelsen for målet, viktig for resultatet.

Det er ikke nok og bare snakke om etatens mål. Målene må formuleres slik at de blir håndterbare for hver enkelt medarbeider. Vi må stille oss spørsmålet, hva betyr dette konkret for meg?

Aktiviteter i seg selv er ikke meningsfulle, de er meningsfulle når de fører til meningsfulle mål. Uten motiv er det heller ingen motivasjon! skriver Bente E.Moen (2003)

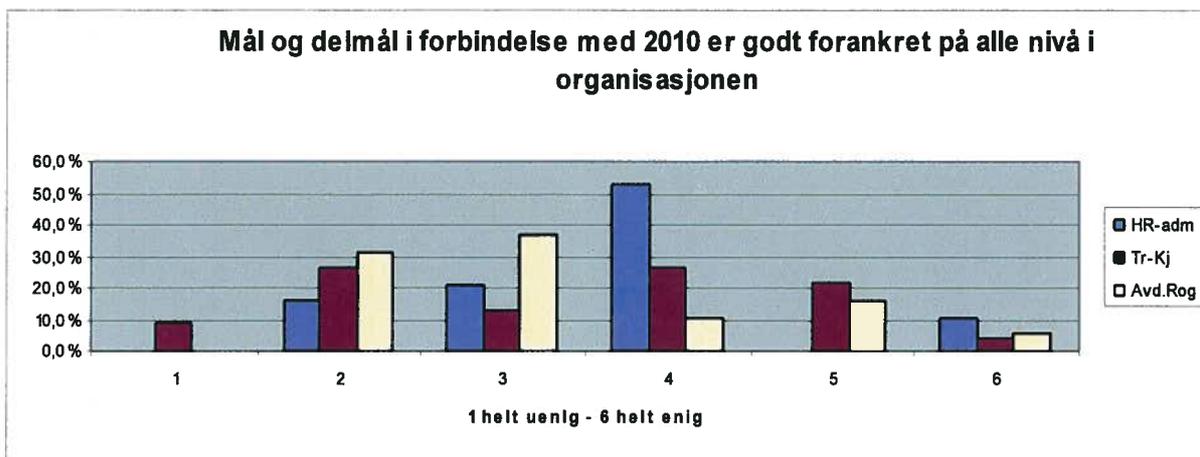


fig. 9 forhold til målene til Statens vegvesen

På spørsmål om forankring av etatens mål viser det en forskjell på hvilken avdeling er jobber på.

HR -adm har stor prosent som ikke er fornøyd med forankringen.

Omorganiseringen gjør at medarbeiderne her sitter sprett på hele regionen.

Dette kan være en av grunnene for besvarelsen.

TK er fordelt over hele skalaen og en av grunnene kan være at de har hatt mer fokus i forkant, noe som kan være et resultat av evalueringsrapporten etter omorganiseringen i 2003. TK har og måltall som de skal forholde seg til, kanskje har noen tenkt disse målene når de har svart.

Avd.Rogaland er og fordelt men en stor del er ikke fornøyd med hvordan målene er forankret. De ansatte her var mest berørt ved denne omorganiseringen, og som kan være en av grunnene for besvarelsen.

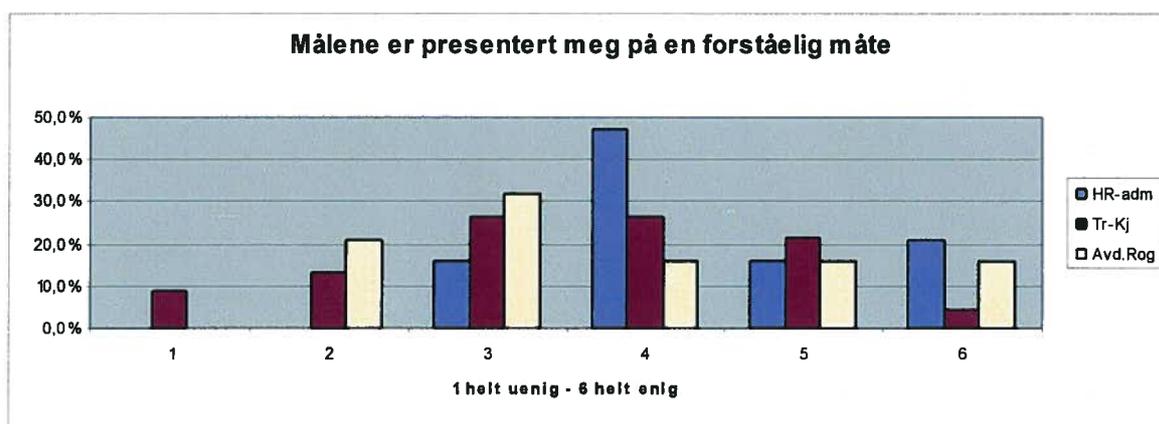


fig. 10 målene presentert på en forståelig måte

Om målene er presentert forståelse er det ikke noen spesiell forskjell på avdelingen. HR-adm er stort sett fornøyd med hvordan det er blitt presentert men allikevel er det en større andel som ligger midt i. Med det mener en jo at det kunne ha vært gjort bedre.

TK og Avd.Rogaland er fordelt over hele skalaen så her er meningene forskjellige. Vi har mange nivåer og mottakelsen blir veldig personavhengig

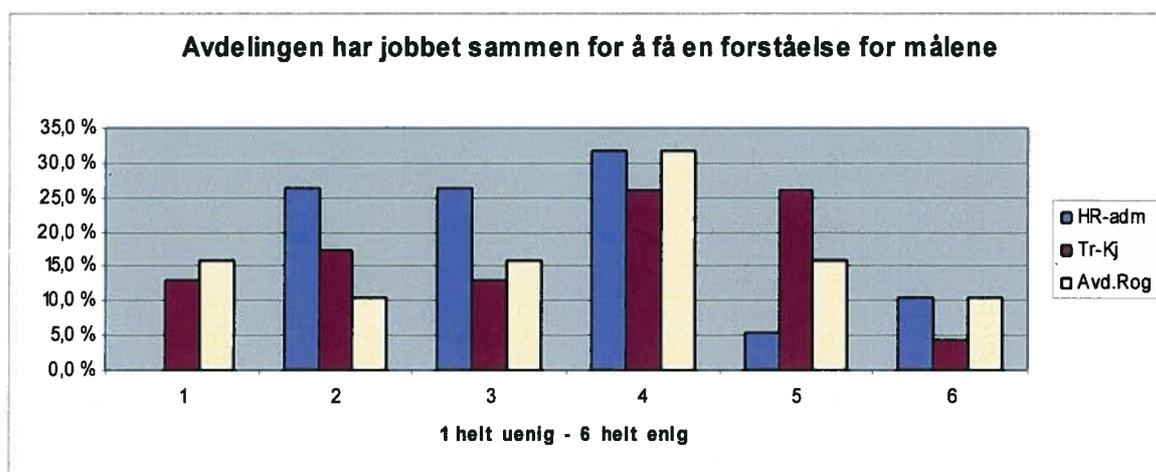


fig.11 samme forståelse for målene

Spørsmålet om avdelingen har jobbet sammen for å få en forståelse av målene mener HR-adm at dette ikke er gjort. Kan en av grunnene være den store spredningen en har på medarbeiderne i denne avdelingen?

TK har veldig forskjellig mening om dette. Som sagt på tidligere spørsmål så har TK ikke bare etaten sine mål og forholde seg til. De jobber og med et måltall som f.eks antall kontroller som skal gjennomføres.

Avd.Rogaland har en stor spredning på hva medarbeiderne mener har blitt gjennomført. Denne avdelingen var en av de som ble mest berørt. Kan fokuset ha vært andre steder enn inn i avdelingen?

Forslag til anbefalinger til videre arbeid kan være at målene hele tiden er et tema på faggruppemøter. Vi får da et fokus på hva resultatet av det vi gjør skal bli. La alle komme med hva de legger i målene, samt hvordan de vil jobbe for å nå dette.

Det kan være vanskelig å få samhold når en sitter fordelt på mange plasser og det er viktig at det er møter/fora hvor mål for avdelingen kan gjennomgås. For at vi skal få en etatskultur som fremstår som enhetlig og brukerorientert er det viktig at vi internt i avdelingene har samme forståelse. Kun da kan vi virke proffe ut til de eksterne.

Når måltall på TK er kjent, er det viktig at alle går sammen for å finne ut hvordan vi skal klare å oppnå måltallene.

Bente E.Moen (2003) har et kapittel om deltakerdemokrati fremfor bedriftsdemokrati. Etter en undersøkelse som Nissan Motor Manufacturing Corporation USA gjennomførte i perioden 1980-1988 ble det konkludert med at *"ikke bare setter de som fronter markedet større mål enn det toppledelsen ville ha satt, men de fyller også målene"*.

Dette viser hvor viktig det er at de som faktisk skal utføre arbeidsoppgaven har deltakelse med fastsettelse av mål. Det beste hadde vært hvis avdelingene selv kunne kommet med forslag på hvor mye en regner med en kan klare.

3.3. Eierforhold til jobben vi gjør, får vi med å involveres i utførelse av prosedyrer og systemer

I håndbok for bedriftshelsetjenesten Del 3 skriver Bente E.Moen(2003) at Ganster (1989) har definert en type kontroll som *"individets mulighet til å kunne påvirke omgivelsene slik at disse blir mer belønnende eller mindre truende"*

For at vi skal få et eierforhold til jobben vår tror jeg det er en fordel hvis en mener en har kontroll. Kontroll er den muligheten en har til å benytte egne ferdigheter og kompetanse i forbindelse med jobbutførelse, og den innflytelsen en har på beslutninger som blir tatt på et overordnet nivå.

Det er viktig å bygge tillit. Finn ut hva som er viktig for medarbeiderne å få bringe videre. Det kan være andre forhold enn hva du synes er viktig. Vis i praksis at du bryr deg med å ta opp det som er viktig for de. På denne måten kan medarbeidere mene at de bli mer involvert i endringer som gjelder arbeidsutførelsen (Bente Erlie, 2010)

*"Du må få en medarbeider **interessert** – før den kan bli **engasjert**,
du må få den **engasjert** – for å oppnå **aksept**.....
.....og du må få **aksept** for at den enkelte skal **gjøre** det som ønskes "*
Kunnskap – ferdigheter – holdninger

(ukjent)

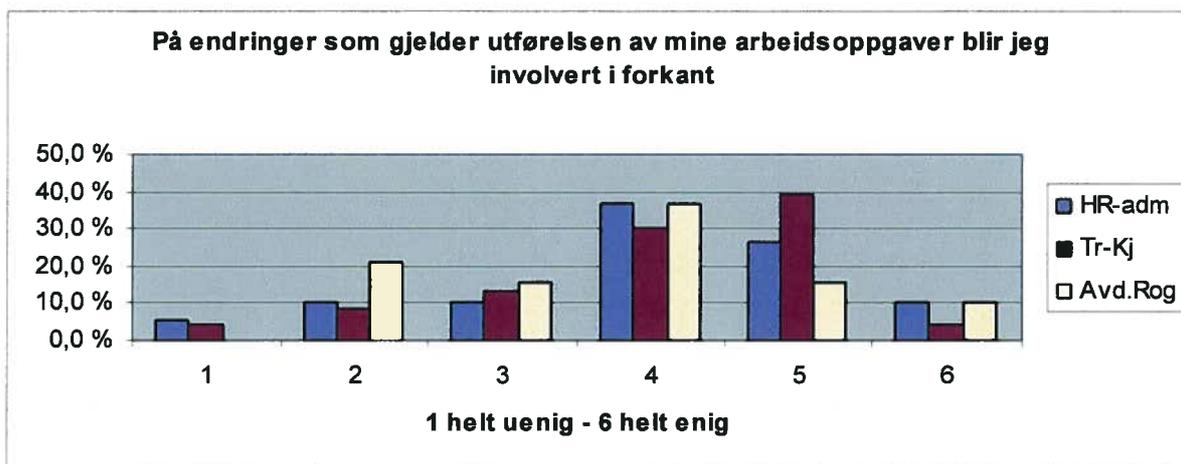


fig. 12 involvering i utførelse av prosedyrer og systemer

På spørsmål om involvering i forkant på endringer som gjelder utførelse av egne arbeidsoppgaver er flesteparten fornøyd med involvering de får. Her var det heller ikke noe særlig forskjell på hvilken avdeling en jobber på.

Allikevel er det noen som mener at ting skjer uten at vi har så mye å si. Dette kan nok være personavhengig. Vi er alle forskjellige og vi har mange med høy alder. Kanskje det kan være en av grunnene for at resultatet er så sprett.

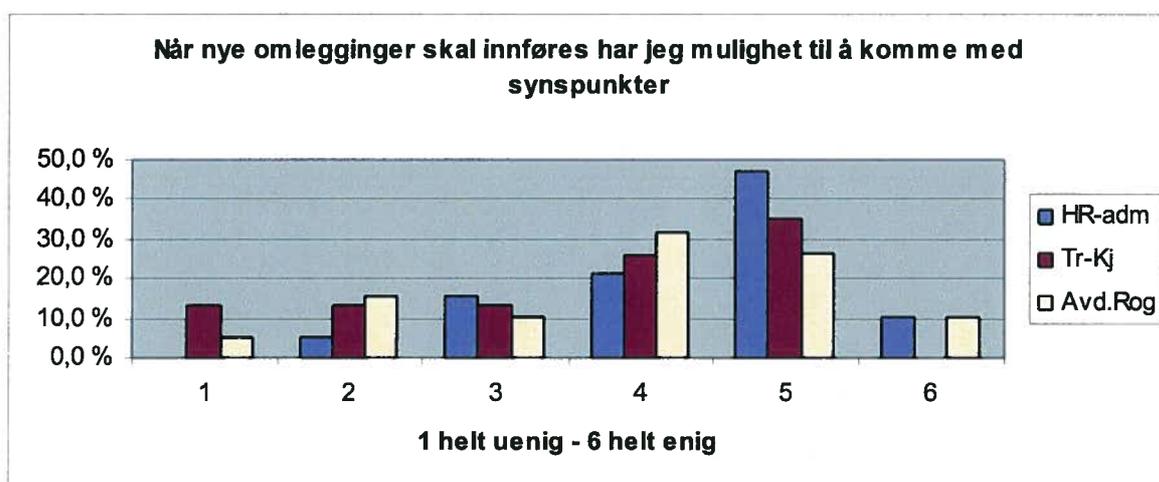


fig.13 muligheter til å komme med synspunkter

På spørsmålet om en har mulighet til å komme med synspunkter når omlegginger skal skje så skiller HR-adm seg ut med at mange synes de er godt involvert. Her er arbeidsoppgaver som støttefunksjoner nok en av grunnene for at de blir involvert, de er mer med i planleggingsfasen. TK og avd. Rogaland er delt i sine synspunkt, men få er helt fornøyd. Som sagt tidligere så har vi mange ansatte med høy alder og kanskje det med ny teknologi ikke alltid er like lett å takle. I tillegg kan det med lover og regler være en stopper. Endringer her må bare godtas.

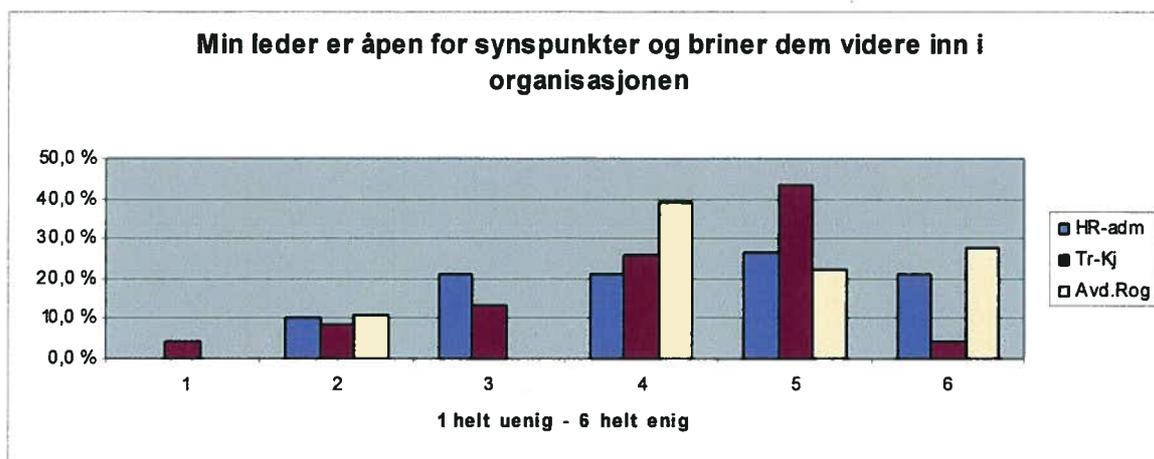


fig.14. få synspunkter videre inn i organisasjonen

Om synspunkter blir tatt med videre inn i organisasjonen var avdelingene forskjellige. Kanskje fagrelaterte oppgaver er lettere å få tatt videre opp i systemene enn administrative oppgavene.

HR-adm har stor spredning på hva medarbeiderne mener. Kanskje det at en ikke har leder i nærheten blir en stopper.

Avd.Rogaland mener de får synspunkter videre inn i organisasjonen. Her jobber mange selvstendig, og med konkrete saker som kanskje er lettere å bringe videre. TK mener stort sett at de får synspunktene sine videre. Det som blir utfordring her er at synspunkter på noe som en vil ha endret ikke bare blir endret på en plass, det skal kanskje gjelde for hele landet.

Forslag til anbefalinger til videre arbeid kan være at på noen områder må en kommuniserer mer ansikt til ansikt med medarbeiderne. På denne måten oppfattes informasjonen mer effektivt og folk føler at de blir involvert i prosessen. På denne måten kan en unngå misforståelser og ryktespredning som kan bidra til å gjøre jobben med endringene verre.

Der vi ikke har mulighet til å bli informert i forkant er det viktig at alle som jobber der endringene skal gjøres, får samme forståelse for hvorfor ting skal skje, og at de er lojale med bestemmelsene. For at vi alle skal få et eierforhold er det viktig at vi har en forståelse for hvorfor endringer skjer, at det har en mening, og ikke minst at dem nærmest arbeidsutførelsen får være med på å sette opp de nye rutinene. Det som passer på en arbeidsplass, passer kanskje ikke på en annen.

Det som kan være noe å tenke på er informasjonen fra arbeidskollegaer. Vi må bli flinkere til undersøke om naboen har fått den samme informasjonen som du har.

Oftere små fagmøter kan være et tiltak. I en travel hverdag er kanskje ikke dette så lett, men jeg tror det har med prioritering å gjøre.

Når nye systemer skal igangsettes er det viktig at en har representanter med som gjør arbeidsutførelsen. Alle kan ikke være med, men på utprøvinger bør det bli mer deltakelse fra medarbeidere nærmest utførelsen. Det er og viktig å se på personene som blir valgt ut til å delta i prosjekter slik at en får de rette med. De som kjenner problemet nærmest er de som kan best uttale seg. Det som da blir viktig er at informasjon om hensikten, blir godt forankret hos medarbeiderne. En får da god info og eierforholdet blir bedre. Endringene på nye regler skal videre ut til våre kunder og det er derfor viktig at vi vet hva som skjer. En må være flinkere med tilbakemeldinger om hvor langt en er kommet i prosessen.

Skal en få et eierforhold til jobben en gjør er det ikke bare informasjon som blir gitt, som er viktig, men at det og er god kommunikasjon mellom utførende ledd og ledelsen. Bente Erlien (2010) skriver at hun bruker bevisst ordet intern kommunikasjon kontra intern informasjon, nettopp for å understreke at budskap må gå to veier – fra ledelse til medarbeidere og fra medarbeidere til ledelse.

4. Konklusjon

I dette kapitlet vil jeg legge frem de funnene som jeg har gjort på min problemstilling som er at :

”Statens vegvesen har for liten involvering av de ansatte fra det nivået nærmest arbeidsutførelsen”

Med svar på dette vil jeg nå målet mitt som var å få synliggjort viktigheten av medarbeidernes involvering for en felles måloppnåelse.

Jeg vil ha en delkonklusjon på de tre hovedspørsmålene som var informasjon med endringer, forankring av mål, og involvering for å føle eierforhold. Jeg vil også komme med noen anbefalinger om videre arbeid, for deretter å avslutte med en hovedkonklusjon.

4.1. Konklusjon om informasjon med endringer

Det er stor forskjell om en jobber med forvaltning og myndighetsoppgaver kontra administrative oppgaver, og de som jobber med forvaltning og myndighetsoppgaver mener de er for lite involvert i endringer.

Når det gjelder hvordan informasjonen blir gitt er det langt i fra godt nok slik det skjer i dag. Medarbeiderne er ikke fornøyd med at en må innhente informasjon på egen hånd. Det er stor forskjell på om en har kunderelaterte oppgaver kontra administrative oppgaver.

TK skiller seg sterkt ut når det gjelder informasjon om hensikten med endringene. Involveringen av de ansatte er alt for liten på dette området.

Forslag til videre arbeid med dette feltet kan være at informasjon om endringer blir gitt mer i fagmiljøene slik at alle blir like mye involvert. Informanten må være flink til å lese kroppsspråk slik at de klarer å tolke om budskapet er forstått eller ikke, samt stille de rette spørsmål slik at alle føler de blir involvert. Vi er mye styrt av lover og regler og det er viktig at alle har samme forståelse for disse, slik at vi blir den serviceetaten som vi ønsker.

Det må avsettes tid til å gjøre seg kjent med nye regler som er kommet.

4.2. Konklusjon om forankring av mål

I forbindelse med SVV2010 satte etaten seg mål, og de avdelingene som har hatt størst endring er Avd.Rogaland og HR-adm, og disse er ikke fornøyd med involvering de har med å få en felles forståelse. Fokuset har kanskje her vært rettet mot eksterne. Det har heller ikke vært noe fokus på å få en felles forståelse for målene.

For TK, er det å ikke selv kunne være med og bestemme hvilket måltall en skal ha et minus. Dette er mye av arbeidsdagen, og en har ingen annen involvering enn å få jobben utført.

Forslag til videre arbeid med dette feltet kan være å ha fokus på målene på avdelingsmøter. For at målene skal nås må medarbeiderne forstå meningen, og dette kan gjøres best med å la de selv komme med hva de legger i målene.

For at vi skal kunne være en god tjenesteleverandør må vi ha medarbeiderne med på laget før en kan få til et godt samarbeid med eksterne.

For de som sitter spredt er det viktig at det er møter/fora hvor mål for avdelingen kan gjennomgås. Det er vanskelig å få samhold når en sitter fordelt på mange plasser.

Den beste måten å få involvert TK på hadde vært hvis avdelingene selv kunne kommet med forslag på hvor mye måltallet skulle være. Listen blir da gjerne lagt litt høyere slik at en kan vise at en klarer mer enn målet som var satt.

4.3. Konklusjon om involvering for å føle eierforhold

Ikke noen stor forskjell på avdelingene her. Jeg tror det er mer personavhengig både når det gjelder medarbeidere og ledere. I tillegg er flere typer arbeidsoppgaver styrt av et regelverk og vi vet at dette må vi forholde oss til. Muligheten til å få bringe en sak opp i systemet er de som jobber med forvaltning og myndighet mer fornøyd med, enn de på administrasjon.

Forslag til videre arbeid på dette feltet kan være å ha mer kommunikasjon ansikt til ansikt eller i små grupper. På denne måten oppfattes informasjonen mer effektivt og folk føler at de blir involvert i prosessen. En kan også da unngå misforståelser og ryktespredning.

For at vi alle skal få et eierforhold er det viktig at vi har en forståelse for hvorfor endringer skjer, at det har en mening, og ikke minst at dem nærmest arbeidsutførelsen får være med på å sette opp de nye rutineene. Det som blir bestemt på et nivå, passer kanskje på en arbeidsplass, men ikke på en annen. Når nye systemer skal igangsettes er det viktig at en har representanter med som gjør arbeidsutførelsen. De som kjenner på problemet, kan best uttale seg. Hensikten med en omlegging er viktig å få frem slik at alle forstår hvorfor noe må endres. Dette er noe som kan tas opp spesielt i fagfora. En må være flinkere med tilbakemeldinger om hva som skjer med det som bringes videre

4.4. Sammendrag av alle delkonklusjonene

Om Statens vegvesen har for liten involvering av de ansatte nærmest arbeidsutførelsen må jeg konkludere med at dette er sant. De ansatte får kanskje nok informasjon, men den er for dårlig. Medarbeiderne blir for lite tatt med når det gjelder å skaffe en forståelse for målene som etaten har. Kun med bedre involvering her får vi en etat som jobber sammen for å nå målene.

For at medarbeidere skal bli mer involvert i arbeidsutførelsen må informasjon skje på en annen måte enn det blir gjort i dag. Vi er en etat med mange kulturer, stort aldersspenn og mange forskjellige fagområder.

De som planlegger kommunikasjonen må sette seg inn i hvilken målgruppe de skal nå.

Det er og forskjell på om en jobber med kunderelaterte- og myndighetsoppgaver, kontra administrative støttefunksjoner og forvaltningsoppgaver. Myndighet og kunderelaterte oppgaver har hele tiden kunder foran seg og har ikke den samme mulighet til å kunne samles for å få samme forståelse for informasjon som blir gitt. Dette mener jeg er en utfordring som etaten må se på.

Om en har høyere utdanning eller ikke så er konklusjonen at det er ikke noe forskjell på hva de mener om måten en blir involvert på. Om en har vært ansatt lenge kan spille en rolle på hva en mener om involvering. Endringer er noe mange har vært med på tidligere og sammenligning for hvordan ting er blitt gjort tidligere kan en av bakgrunnene for hvordan svaret er gitt.

Den 1.1.2010 ble vår nye organisasjon satt i verk og tiltakene som jeg finner frem til her ønsker jeg at vi skal satse på å få gjennomført til våren 2011.

5. Litteraturliste

- Agenda Utredning & Utvikling AS (2006) Rapport *Evaluering av omstillingen til ny organisering*
- Andersen og Schwencke (2004) *Prosjektarbeid en veiledning for studenter*. Bekkestua, NKI-forlaget ISBN 82-562-5449-1
- Dalland, Olav (2008) *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo, Gyldendal Akademisk ISBN 978-82-05-34818-9
- Erlien, Bente (2010) *Intern kommunikasjon – Planlegging og tilrettelegging*
- Giæver, Fay *Omstillingsprosjekter på arbeidsplassen* www.sivil.no/magma.asp?file=2006/05-06/0117.html hentet 20.01.2010
- Moen, Bente E.(2003) Del 3 *Håndbok for bedriftshelsetjenesten – Arbeidsmiljøfaktorer som påvirker hele mennesket*.
- Pettersen, Børre : *Arbeidsmiljølovens utgave 2 med kommentarer*
- Statens vegvesen Vegveven: *Situasjonsanalyse av organisasjon pr. juni 2006 . Sammendrag og oppsummering*
- Statens vegvesen Vegveven: *Overordnet prosjektplan: Ny organisering av Statens vegvesen vedtatt av etatsledermøte 28.mai 2008*
- Statens vegvesen, Vegveven: *Håndbok 220Hallo!*
- Statens vegvesen Vegveven: *Kommunikasjonsstrategiplan (2006-2009)*
- Stornes, Torbjørn W m.fl. *Årsaker til motstand mot endring fra ansatte* www.stornes.net/norwegian/endringsmotstand.pdf hentet 19.januar 2010
- Teknisk ukeblad – markedsundersøkelse www.tu.no/bedriftshjelperen/article21523.ece hentet 5.april 2010
- Westhagen, Harald m.fl. (2008) *Prosjektarbeid Utviklings- og endringskompetanse* Oslo, Gyldendal Nors Forlag ISBN 978-82-05-38361-6

6. Definisjoner

SVV2010 :er navnet på den siste omorganiseringen som vi har gjennomgått. Den treddet i kraft 1.januar 2010. Bakgrunnen for dette er evalueringen av omorganiseringen som ble gjort i 2003, samt at Stortinget bestemte at det skulle bli en ny forvaltningsform fra samme dato.

Vegveven :er Statens vegvesens intranett side. Det er her all intern informasjon og nyheter blir lagt ut. Alle ansatte har tilgang til denne siden.

TK :er forkortelsen for avdelingen for Trafikant og kjøretøy. Dette er en myndighet- og kunderelatert avdeling og det finnes 4 områder i regionen. Hvert område kan ha to-tre seksjoner

Avd. Rogaland :er Fylkesavdelingen Rogaland og består av 4 seksjoner fordelt på to i Stavangerområdet og to på Haugaland og Sunnhordlandområdet

HR-adm : er administrasjonsavdelingen i regionen. Den er delt inn i 5 seksjoner hvor flesteparten sitter spredt rundt på alle "gamle" distrikter og det praktiseres fjernledelse.

7. Vedlegg

1. Utsendte spørsmål laget i programmet QuestBack
2. Rapport fra undersøkelsen fordelt på avdelinger
3. Rapport fra undersøkelsen som går på høyere utdanning

QUEST TEST**Spørreundersøkelse om involvering av de ansatte****Hva er hensikten med undersøkelsen?**

Jeg ønsker å få synliggjort at når endringer skal skje er det viktig at de ansatte er involvert.

Hvis vi forstår målene som er satt, mener jeg vi får en bedre forståelse for hvorfor endringer skjer eller blir bestemt.

Din identitet vil holdes skjult
[Les om skjult identitet her...](#)

Hvor lenge har du vært ansatt i Statens vegvesen?

- under 1 år
- 1-5 år
- 6-10 år
- 11-20 år
- over 20 år

Kjønn

- Kvinne
- Mann

Alder?

- Under 25 år
- 26 - 39 år
- 40 - 49 år
- 50 - 69 år
- Over 60 år

Neste >>

20 % completed

© Copyright www.QuestBack.com. All Rights Reserved.

QUEST TEST

Spørreundersøkelse om involvering av de ansatte

Har du mer enn 3-årig høyere utdanning etter videregående?

- Ja
 - Nei
-

Jobber du som leder?

- Ja
 - Nei
-

Hvilken avdeling jobber du i?

- Velg alternativ - 

Neste >>

40 % completed

© Copyright www.QuestBack.com. All Rights Reserved.

QUEST TEST**Spørreundersøkelse om involvering av de ansatte**

Her følger noen påstander. Svaralternativene er gradert fra 1 til 6 der 1 er helt uenig og 6 er helt enig.

Informasjon om endringer ved organisering, arbeidsrutiner eller regelverk

Informasjon om endringer kommer i god tid før igangsettelse

1 2 3 4 5 6

Det er godt nok at informasjon blir gitt på Vegveven og allmøter

1 2 3 4 5 6

Jeg blir informert om hensikten med endringen

1 2 3 4 5 6

Utdypende synspunkter

Neste >>

60 % completed

© Copyright www.QuestBack.com. All Rights Reserved.

QUEST TEST**Spørreundersøkelse om involvering av de ansatte**

Svaralternativene er gradert fra 1 til 6 der 1 er helt uenig og 6 er helt enig.

Det er viktig at vi har et forhold til målene som Statens vegvesen har satt

Mål og delmål i forbindelse med SVV2010 er godt forankret på alle nivå i organisasjonen

1 2 3 4 5 6

Målene er presentert meg på en forståelig måte

1 2 3 4 5 6

Avdelingen har jobbet sammen for å få en forståelse for målene

1 2 3 4 5 6

Utdypende synspunkter

[Neste >>](#)

80 % completed

© Copyright www.QuestBack.com. All Rights Reserved.

QUEST TEST**Spørreundersøkelse om involvering av de ansatte**

Svaralternativene er gradert fra 1 til 6 der 1 er helt uenig og 6 er helt enig.

For å få et eierforhold til jobben vi gjør, må vi involveres i utførelse av prosedyrer og systemer

På endringer som gjelder utførelsen av mine arbeidsoppgaver blir jeg involvert i forkant

1 2 3 4 5 6

Når nye omlegginger skal innføres har jeg mulighet til å komme med synspunkter

1 2 3 4 5 6

Min leder er åpen for synspunkter og bringer dem videre inn i organisasjonen

1 2 3 4 5 6

Utdypende svar

100 % completed

© Copyright www.QuestBack.com. All Rights Reserved.

Informasjon om endringer kommer i god tid før igangsetelse

Total		6. Hvilken avdeling jobber du i?									
	%	Syrings- og strategistab	Kommunikasjonstab	HR- og administrasjonstab	Veg- og transportavdelingen	Resursavdelingen	Prosjektavdelingen	Trafikant- og kjøretøyavdelingen	Statens vegvesen avdeling Bogn og Fjordane	Statens vegvesen avdeling Rogaland	
1	4,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,7	0,0	5,3	
2	11,5	0,0	0,0	5,3	0,0	0,0	8,7	0,0	0,0	21,1	
3	21,3	0,0	0,0	19,5	0,0	0,0	30,1	0,0	0,0	21,1	
4	19,7	0,0	0,0	21,1	0,0	0,0	26,1	0,0	0,0	10,5	
5	29,5	0,0	0,0	47,4	0,0	0,0	17,4	0,0	0,0	26,3	
6	13,1	0,0	0,0	15,8	0,0	0,0	8,7	0,0	0,0	18,8	
N	61	0	0	19	0	0	23	0	0	19	

Det er godt nok at informasjon blir gitt på Vegveien og allmøter

Total		6. Hvilken avdeling jobber du i?									
	%	Syrings- og strategistab	Kommunikasjonstab	HR- og administrasjonstab	Veg- og transportavdelingen	Resursavdelingen	Prosjektavdelingen	Trafikant- og kjøretøyavdelingen	Statens vegvesen avdeling Bogn og Fjordane	Statens vegvesen avdeling Rogaland	
1	16,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	34,8	0,0	10,5	
2	16,4	0,0	0,0	15,8	0,0	0,0	0,0	13,0	0,0	21,1	
3	19,7	0,0	0,0	21,1	0,0	0,0	0,0	21,7	0,0	15,8	
4	16,4	0,0	0,0	26,3	0,0	0,0	0,0	4,3	0,0	21,1	
5	23,0	0,0	0,0	26,3	0,0	0,0	0,0	21,7	0,0	21,1	
6	8,2	0,0	0,0	10,5	0,0	0,0	0,0	4,3	0,0	10,5	
N	61	0	0	19	0	0	0	23	0	19	

Jeg blir informert om hensikten med endringen

Total		6. Hvilken avdeling jobber du i?									
	%	Syrings- og strategistab	Kommunikasjonstab	HR- og administrasjonstab	Veg- og transportavdelingen	Resursavdelingen	Prosjektavdelingen	Trafikant- og kjøretøyavdelingen	Statens vegvesen avdeling Bogn og Fjordane	Statens vegvesen avdeling Rogaland	
1	11,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	26,1	0,0	5,3	
2	13,1	0,0	0,0	5,3	0,0	0,0	0,0	17,4	0,0	15,8	
3	16,4	0,0	0,0	26,3	0,0	0,0	0,0	4,3	0,0	21,1	
4	24,6	0,0	0,0	21,1	0,0	0,0	0,0	34,8	0,0	15,8	
5	26,2	0,0	0,0	31,6	0,0	0,0	0,0	17,4	0,0	31,6	
6	8,2	0,0	0,0	15,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,5	
N	61	0	0	19	0	0	0	23	0	19	

Jeg blir informert om hensikten med endringen

Mål og delmål i forbindelse med SVV2010 er godt forankret på alle nivå i organisasjonen

Total		6. Hvilken avdeling jobber du i?											
	%	Styrings- og strategistab	Kommunikasjonsstab	HR- og administrasjonsavdelingen	Veg- og transportavdelingen	Ressursavdelingen	Prosjektavdelingen	Trafikant- og kjøretøyavdelingen	Statens vegvesen avdeling Sogn og Fjordane	Statens vegvesen avdeling Rogaland	Statens vegvesen avdeling Hordaland	Statens vegvesen avdeling Rogaland	Statens vegvesen avdeling Rogaland
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
1	3,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2	24,5	0,0	0,0	15,8	0,0	0,0	0,0	26,1	0,0	0,0	0,0	0,0	31,6
3	23,0	0,0	0,0	21,1	0,0	0,0	0,0	13,0	0,0	0,0	0,0	0,0	36,8
4	29,5	0,0	0,0	52,6	0,0	0,0	0,0	26,1	0,0	0,0	0,0	0,0	10,5
5	13,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	21,7	0,0	0,0	0,0	0,0	15,8
6	6,6	0,0	0,0	10,5	0,0	0,0	0,0	4,3	0,0	0,0	0,0	0,0	5,3
N	61	0	0	19	0	0	0	23	0	0	0	0	19

11. Mål og delmål i forbindelse med SVV2010 er godt forankret på alle nivå i organisasjonen

Målene er presentert meg på en forståelig måte

Total		6. Hvilken avdeling jobber du i?											
	%	Styrings- og strategistab	Kommunikasjonsstab	HR- og administrasjonsavdelingen	Veg- og transportavdelingen	Ressursavdelingen	Prosjektavdelingen	Trafikant- og kjøretøyavdelingen	Statens vegvesen avdeling Sogn og Fjordane	Statens vegvesen avdeling Hordaland	Statens vegvesen avdeling Rogaland	Statens vegvesen avdeling Rogaland	Statens vegvesen avdeling Rogaland
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
1	3,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2	11,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	13,0	0,0	0,0	0,0	0,0	21,1
3	24,6	0,0	0,0	15,8	0,0	0,0	0,0	26,1	0,0	0,0	0,0	0,0	31,6
4	29,5	0,0	0,0	47,4	0,0	0,0	0,0	26,1	0,0	0,0	0,0	0,0	15,8
5	18,0	0,0	0,0	15,8	0,0	0,0	0,0	21,7	0,0	0,0	0,0	0,0	15,8
6	13,1	0,0	0,0	21,1	0,0	0,0	0,0	4,3	0,0	0,0	0,0	0,0	15,8
N	61	0	0	19	0	0	0	23	0	0	0	0	19

12. Målene er presentert meg på en forståelig måte

Avdelingen har jobbet sammen for å få en forståelse for målene

Total		6. Hvilken avdeling jobber du i?											
	%	Styrings- og strategistab	Kommunikasjonsstab	HR- og administrasjonsavdelingen	Veg- og transportavdelingen	Ressursavdelingen	Prosjektavdelingen	Trafikant- og kjøretøyavdelingen	Statens vegvesen avdeling Sogn og Fjordane	Statens vegvesen avdeling Hordaland	Statens vegvesen avdeling Rogaland	Statens vegvesen avdeling Rogaland	Statens vegvesen avdeling Rogaland
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
1	9,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	13,0	0,0	0,0	0,0	0,0	15,8
2	18,0	0,0	0,0	26,3	0,0	0,0	0,0	17,4	0,0	0,0	0,0	0,0	10,5
3	18,0	0,0	0,0	26,3	0,0	0,0	0,0	13,0	0,0	0,0	0,0	0,0	15,8
4	29,5	0,0	0,0	31,6	0,0	0,0	0,0	26,1	0,0	0,0	0,0	0,0	31,6
5	16,4	0,0	0,0	5,3	0,0	0,0	0,0	26,1	0,0	0,0	0,0	0,0	15,8
6	8,2	0,0	0,0	10,5	0,0	0,0	0,0	4,3	0,0	0,0	0,0	0,0	10,5
N	61	0	0	19	0	0	0	23	0	0	0	0	19

13. Avdelingen har jobbet sammen for å få en forståelse for målene

På endringer som gjelder utførelsen av mine arbeidsoppgaver blir jeg involvert i forkant

Total		6. Hvilken avdeling jobber du i?										
	%	Syrings- og strategistab	Kommunikasjonsstab	HR- og administrasjonsavdelingen	Veg- og transportavdelingen	Ressursavdelingen	Prosjektavdelingen	Trafikant- og kjøretøyavdelingen	Statens vegvesen avdeling Rogaland	Statens vegvesen avdeling Hordaland	Statens vegvesen avdeling Sogn og Fjordane	%
1	3,3	0,0	0,0	5,3	0,0	0,0	0,0	4,3	0,0	0,0	0,0	0,0
2	13,1	0,0	0,0	10,5	0,0	0,0	0,0	8,7	0,0	0,0	0,0	21,1
3	13,1	0,0	0,0	10,5	0,0	0,0	0,0	13,0	0,0	0,0	0,0	15,8
4	34,4	0,0	0,0	36,8	0,0	0,0	0,0	30,4	0,0	0,0	0,0	36,8
5	27,9	0,0	0,0	26,3	0,0	0,0	0,0	39,1	0,0	0,0	0,0	15,8
6	8,2	0,0	0,0	10,5	0,0	0,0	0,0	4,3	0,0	0,0	0,0	10,5
N	61	0	0	19	0	0	0	23	0	0	0	19

15. På endringer som gjelder utførelsen av mine arbeidsoppgaver blir jeg involvert i forkant

Når nye omlegginger skal innføres har jeg mulighet til å komme med synspunkter

Total		6. Hvilken avdeling jobber du i?										
	%	Syrings- og strategistab	Kommunikasjonsstab	HR- og administrasjonsavdelingen	Veg- og transportavdelingen	Ressursavdelingen	Prosjektavdelingen	Trafikant- og kjøretøyavdelingen	Statens vegvesen avdeling Rogaland	Statens vegvesen avdeling Hordaland	Statens vegvesen avdeling Sogn og Fjordane	%
1	6,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	13,0	0,0	0,0	0,0	5,3
2	11,5	0,0	0,0	5,3	0,0	0,0	0,0	13,0	0,0	0,0	0,0	15,8
3	13,1	0,0	0,0	15,8	0,0	0,0	0,0	13,0	0,0	0,0	0,0	10,5
4	26,2	0,0	0,0	21,1	0,0	0,0	0,0	26,1	0,0	0,0	0,0	31,6
5	36,1	0,0	0,0	47,4	0,0	0,0	0,0	34,8	0,0	0,0	0,0	26,3
6	6,6	0,0	0,0	10,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,5
N	61	0	0	19	0	0	0	23	0	0	0	19

16. Når nye omlegginger skal innføres har jeg mulighet til å komme med synspunkter

Min leder er åpen for synspunkter og bringer dem videre inn i organisasjonen

Total		6. Hvilken avdeling jobber du i?										
	%	Syrings- og strategistab	Kommunikasjonsstab	HR- og administrasjonsavdelingen	Veg- og transportavdelingen	Ressursavdelingen	Prosjektavdelingen	Trafikant- og kjøretøyavdelingen	Statens vegvesen avdeling Rogaland	Statens vegvesen avdeling Hordaland	Statens vegvesen avdeling Sogn og Fjordane	%
1	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,3	0,0	0,0	0,0	0,0
2	10,0	0,0	0,0	10,5	0,0	0,0	0,0	8,7	0,0	0,0	0,0	11,1
3	11,7	0,0	0,0	21,1	0,0	0,0	0,0	13,0	0,0	0,0	0,0	0,0
4	28,3	0,0	0,0	21,1	0,0	0,0	0,0	26,1	0,0	0,0	0,0	36,9
5	31,7	0,0	0,0	26,3	0,0	0,0	0,0	43,5	0,0	0,0	0,0	22,2
6	16,7	0,0	0,0	21,1	0,0	0,0	0,0	4,3	0,0	0,0	0,0	27,8
N	60	0	0	19	0	0	0	23	0	0	0	18

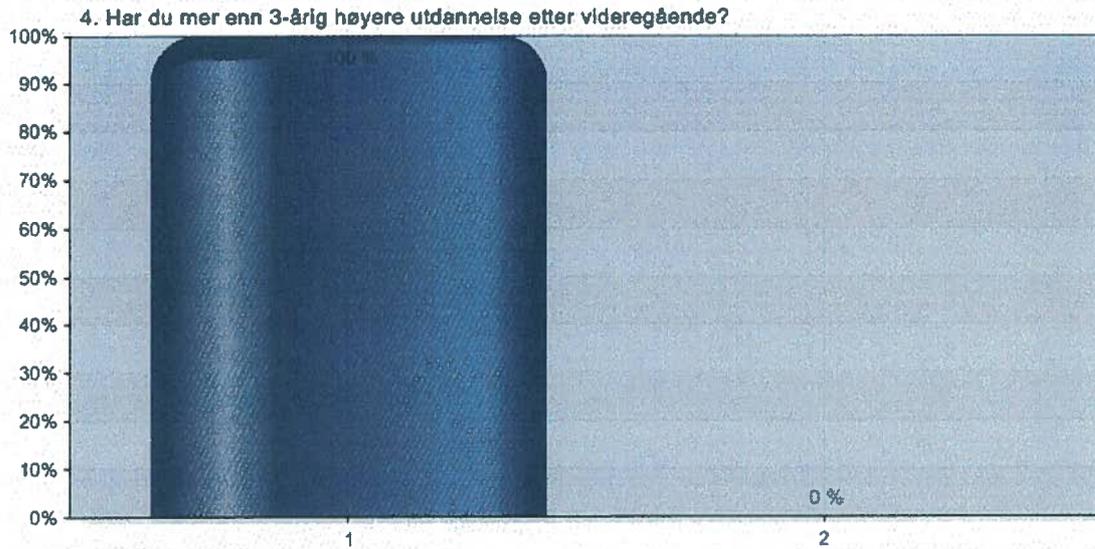
17. Min leder er åpen for synspunkter og bringer dem videre inn i organisasjonen

Oppdatert: 2010-04-07 07:15:21 GMT+01:00

Høyere utdanning

Har du mer enn 3-årig høyere utdanning etter videregående?

Graf Tabell



N	25
---	----

- 1 Ja
- 2 Nei

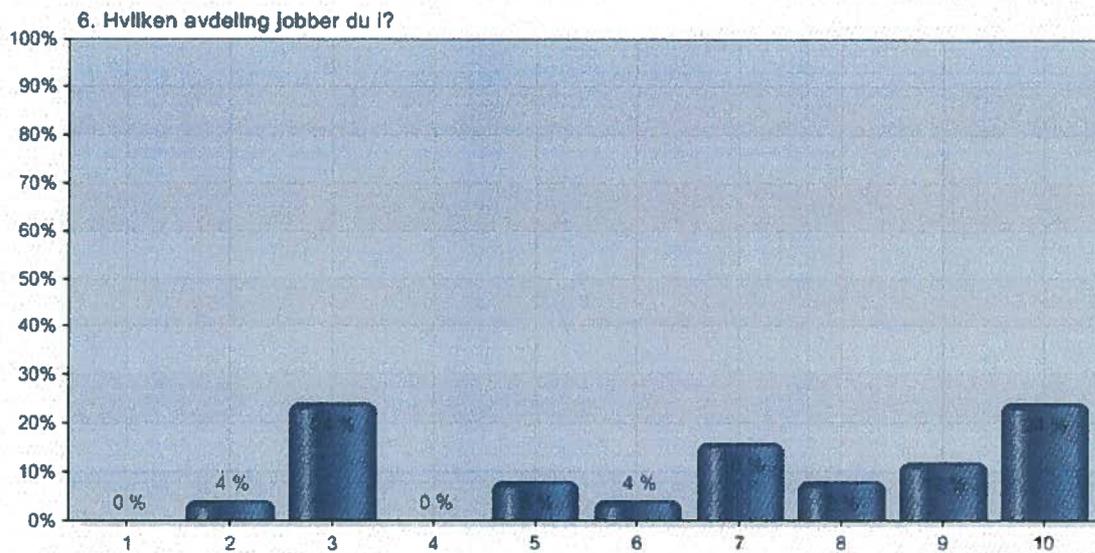
Service provided by QuestBack

Oppdatert: 2010-04-07 08:00:21 GMT+01:00

Høyere utdanning

Hvilken avdeling jobber du i?

Graf Tabell



N 25

- 1 Styrings- og strategistab
- 2 Kommunikasjonsstab
- 3 HR- og administrasjonsavdelingen
- 4 Veg- og transportavdelingen
- 5 Ressursavdelingen
- 6 Prosjektavdelingen
- 7 Trafikant- og kjøretøyavdelingen
- 8 Statens vegvesen avdeling Sogn og Fjordane
- 9 Statens vegvesen avdeling Hordaland
- 10 Statens vegvesen avdeling Rogaland

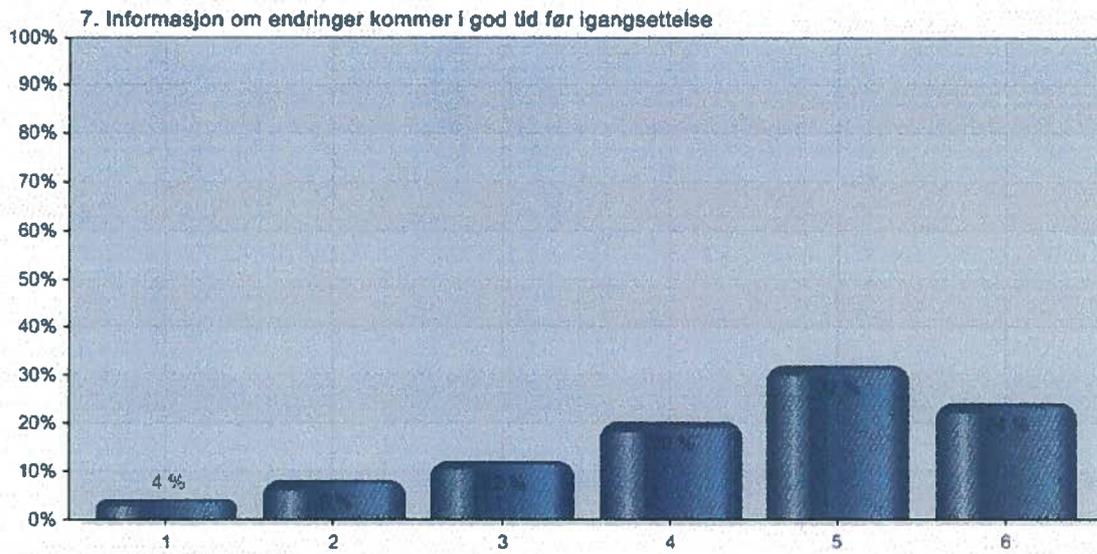
Service provided by QuestBack

Oppdatert: 2010-04-07 08:00:21 GMT+01:00

Høyere utdanning

Informasjon om endringer kommer i god tid før igangsettelse

Graf Tabell



N	25
---	----

- 1 1
- 2 2
- 3 3
- 4 4
- 5 5
- 6 6

Service provided by QuestBack

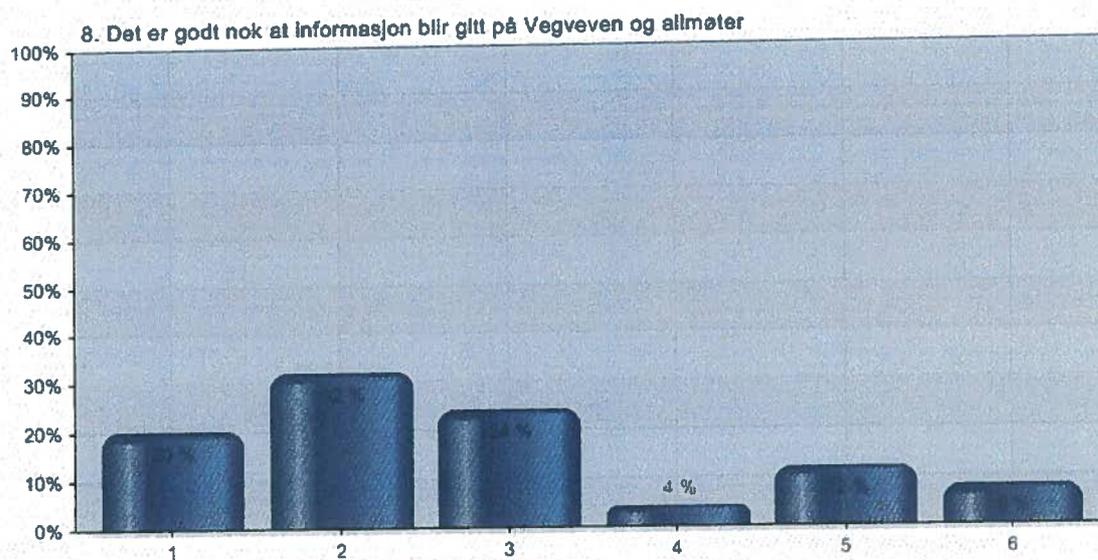
Oppdatert: 2010-04-07 08:00:21 GMT+01:00

Høyere utdannelse

Det er godt nok at informasjon blir gitt på Vegveven og allmøter

Graf

Tabell



N	25
---	----

1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6

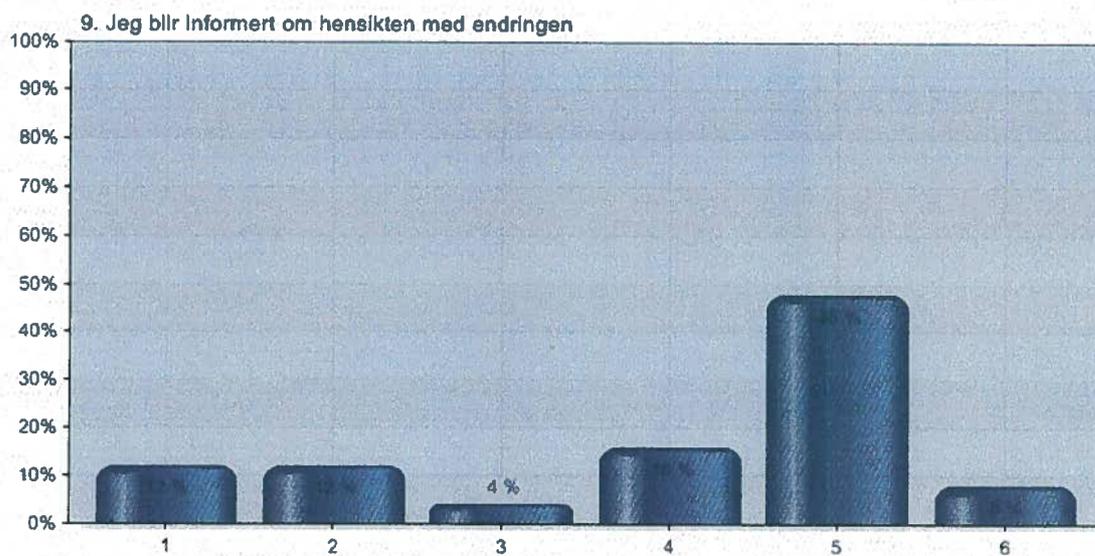
Service provided by QuestBack

Oppdatert: 2010-04-07 08:00:21 GMT+01:00

Høyere utdanning

Jeg blir informert om hensikten med endringen

Graf Tabell



N	25
---	----

1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6

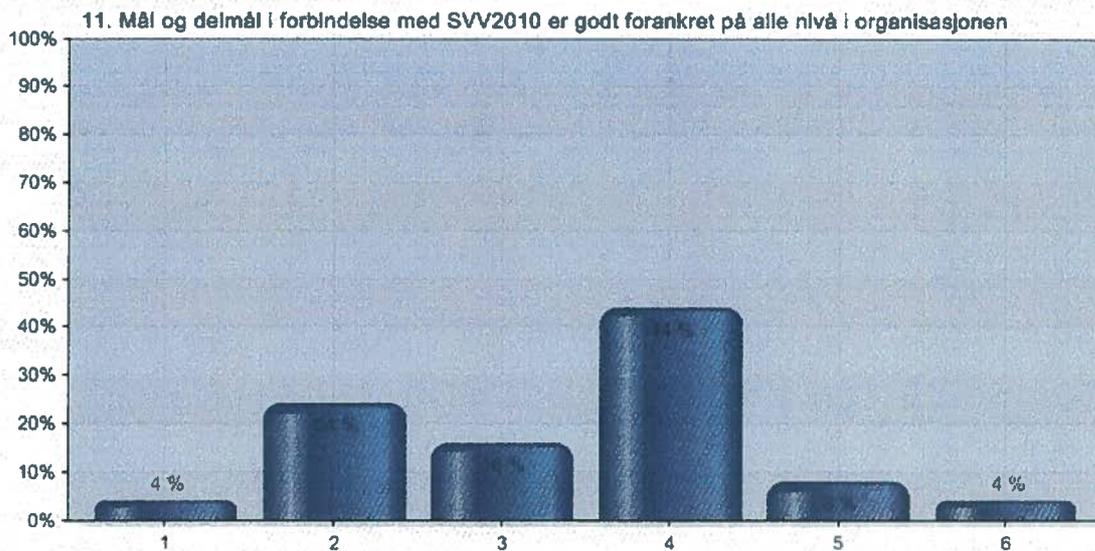
Service provided by QuestBack

Oppdatert: 2010-04-07 08:00:21 GMT+01:00

Høyere utdanning

Mål og delmål i forbindelse med SVV2010 er godt forankret på alle nivå i organisasjonen

Graf Tabell



N	25
---	----

1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6

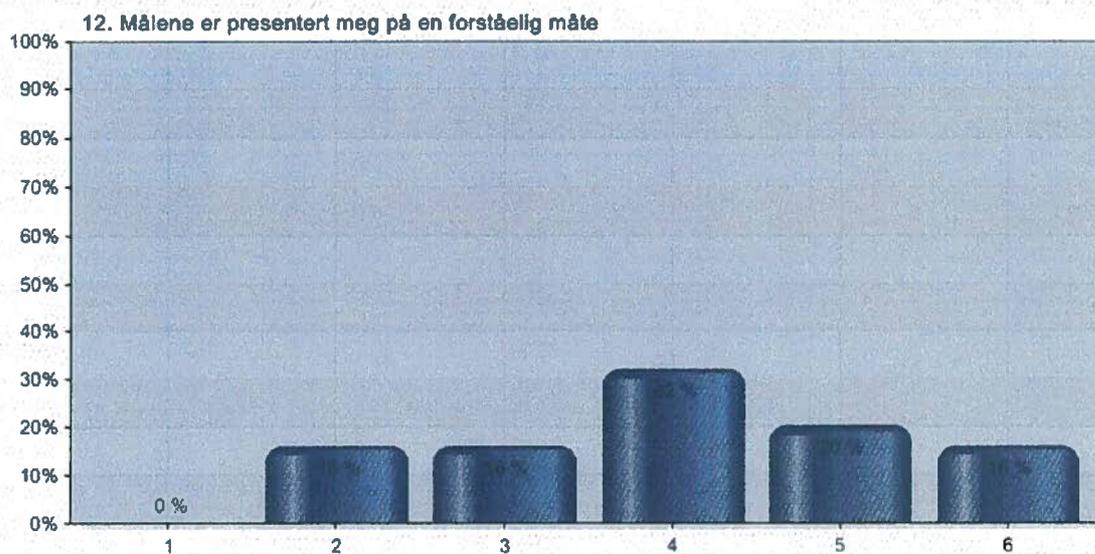
Service provided by QuestBack

Oppdatert: 2010-04-07 08:00:21 GMT+01:00

Høyere utdanning

Målene er presentert meg på en forståelig måte

Graf Tabell



N	25
---	----

1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6

Service provided by QuestBack

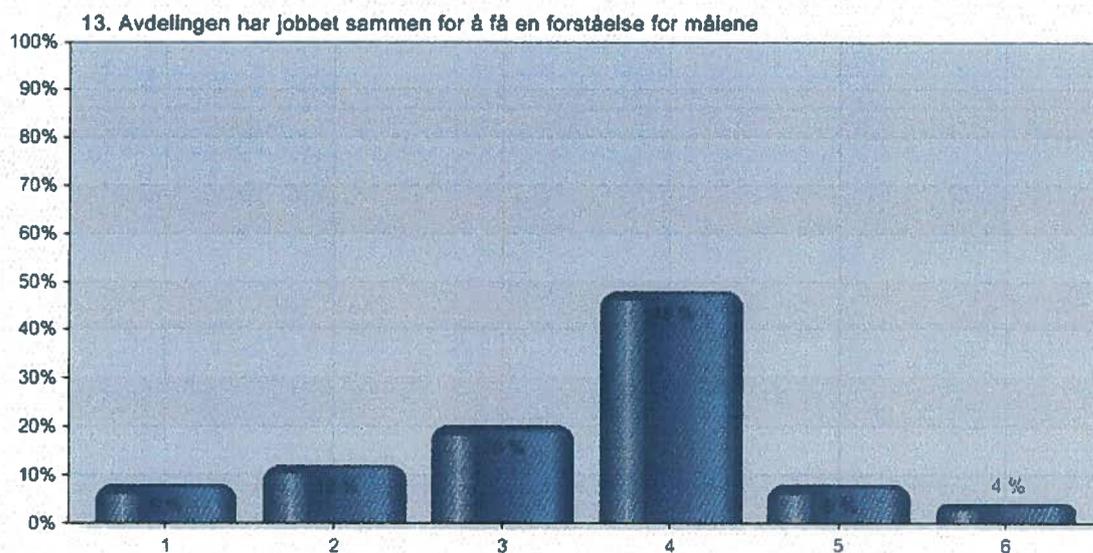
Oppdatert: 2010-04-07 08:00:21 GMT+01:00

Høyere utdanning

Avdelingen har jobbet sammen for å få en forståelse for målene

Graf

Tabell



N	25
---	----

1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6

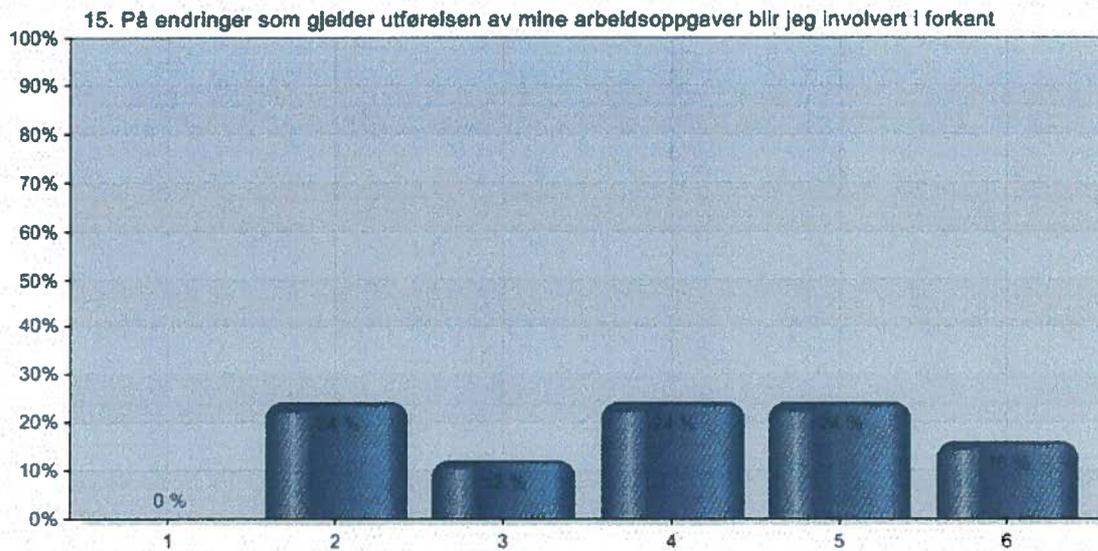
Service provided by QuestBack

Oppdatert: 2010-04-07 08:00:21 GMT+01:00

Høyere utdanning

På endringer som gjelder utførelsen av mine arbeidsoppgaver blir jeg involvert i forkant

Graf Tabell



N	25
---	----

1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6

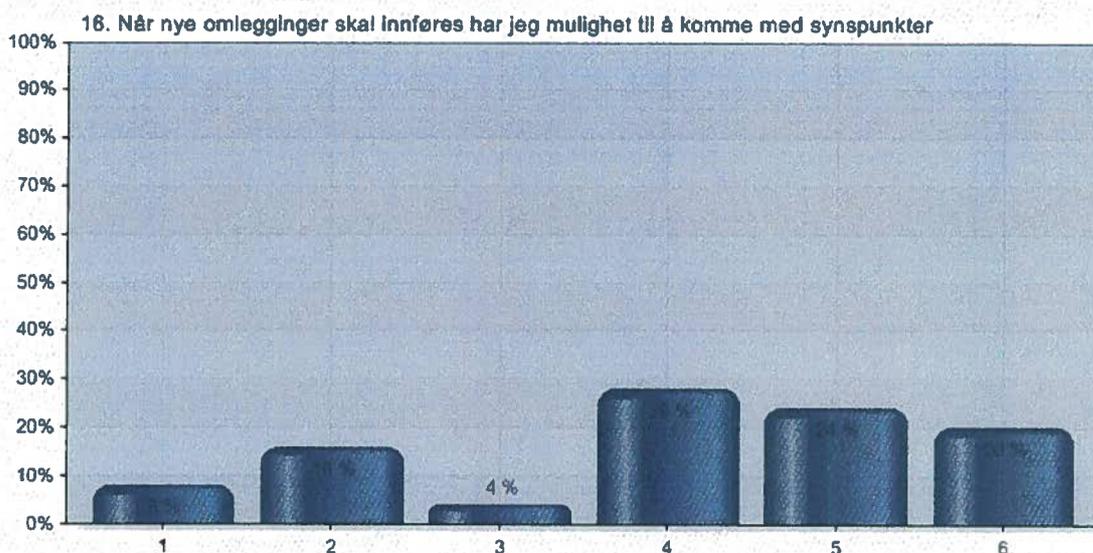
Service provided by QuestBack

Oppdatert: 2010-04-07 08:00:21 GMT+01:00

Høyere utdanning

Når nye omlegginger skal innføres har jeg mulighet til å komme med synspunkter

Graf Tabell



N	25
---	----

1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6

Service provided by QuestBack

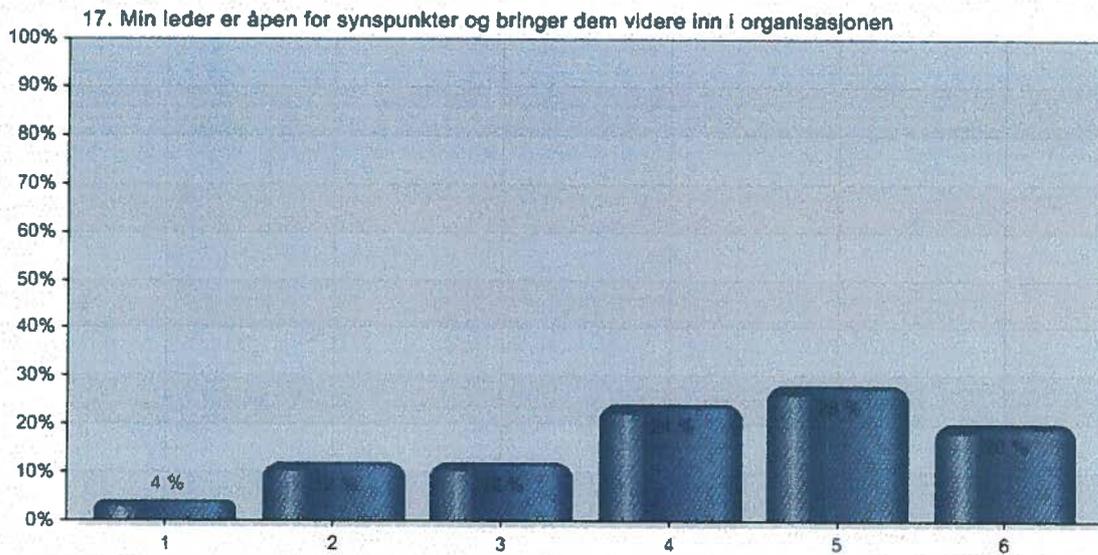
Oppdatert: 2010-04-07 08:00:21 GMT+01:00

Høyere utdanning

Min leder er åpen for synspunkter og bringer dem videre inn i organisasjonen

Graf

Tabell



N	25
---	----

1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6

Service provided by QuestBack