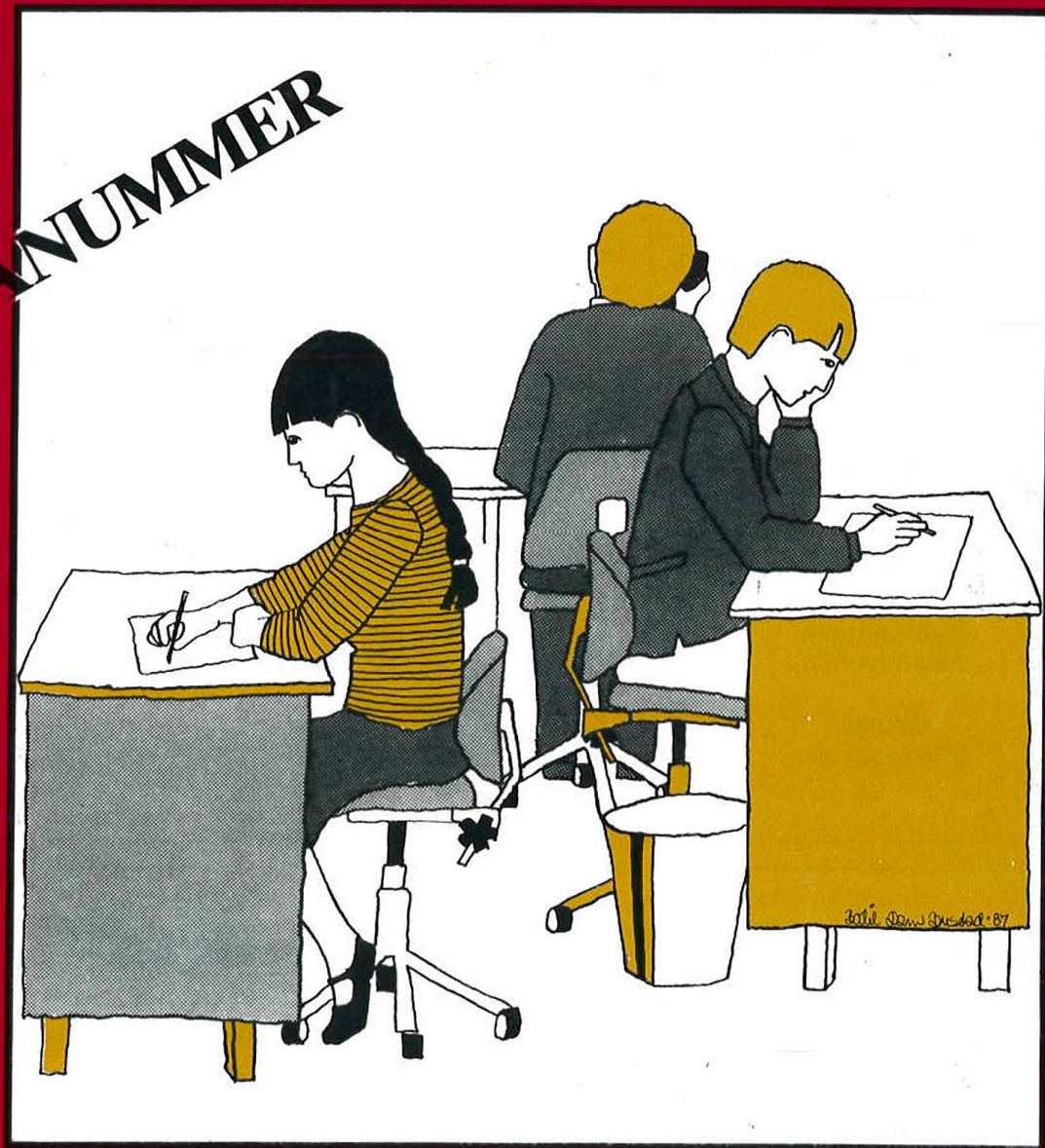


Ryggjavegen

Nr. 1 - januar 1987

Bedriftsblad for Statens vegvesen Rogaland

TEMANUMMER



**Personal- og
organisasjonsutviklings-
prosjektet 1987**



RYGJAVEGEN

BEDRIFTSBLAD FOR
STATENS VEGVESEN ROGALAND

Nr. 1 — 1987

Redaktør
Harald Sel

Redaksjonsråd
Bodil Dam Bustad
Georg Eie
Tormod Nag
Mette Skjerve
Ole Tambarstuen

Teikningar
Bodil Dam Bustad

Layout
Bodil Dam Bustad og Harald Sel

Sats og trykk
Allservice A/S

Opplag
1600 eksemplar

INNHALD

- | | |
|-------|---|
| 3 | Vi tar opp utfordringene |
| 4 | Prosjektet og prosjektplanen |
| 5 | Bakgrunnen for prosjektet |
| 6 | Intervju med personaldirektør Olav Baastad |
| 7 | Mi meining |
| 8 | Hva er målstyring |
| 9 | Mi meining |
| 10 | Intervju med samferdselsstyrets formann
Arne Sandnes
Mi meining |
| 11-14 | Manifest for Statens vegvesen Rogaland |
| 15 | Hvorfor et Manifest?
Mi meining |
| 16-17 | De tillitsvalgtes mening |
| 18 | Etatskulturen i Statens vegvesen Rogaland |
| 19 | Mi meining |
| 20 | Ideseminar |
| 21 | Hovedmål for vegvesenet |
| 22 | De ansattes medvirkning |
| 23 | Hva skal vi satse på?
Mi meining |

Temanummer og nytt «ansikt»

Redaksjonen ønsker vel møtt til ein ny årgang av Rygjavegen. Det gjer me med eit temanummer om Personal- og organisasjonsutviklingsprosjektet 1987. Det er første gongen me brukar eit heil nummer av bladet, til å konsentrera oss om eit tema eller emne. Om det går som me håpar, at lesarane finn stoffet nyttig og interessant, kan me kanskje fylgja opp med fleire særnummer seinare? Tema og emne skulle det ikkje mangla på. Det ville vera fint å få mange reaksjonar om denne tanken.

At Rygjavegen nr. 1-1987 er eit temanummer, skal ikkje få konsekvensar for dei ordinære utgåvene. Bladet vil koma med 5 nummer i tillegg til det du nå har i handa.

Dermed vil 1987 bli det første året Rygjavegen kjem ut 6 gonger, mot normalt 5.

Dette nummeret av Rygjavegen presenterer seg også med eit nytt «ansikt». Den nye layouten for omslaget er utforma av Bodil Dam Bustad ved teiknekontoret vårt. Me har også endra på utforminga av side 2 og 3.

Me har tru på at endringane vil falla i lesarane sin smak. Og med det vil me bare seia: Les og studer, — både manifestet og det andre stoffet om Personal- og organisasjonsutviklingsprosjektet.

Harald Sel

Vi tar opp utfordringene

Av Chester Danielsen

Jeg vil benytte anledningen i dette første nummer av Rygjavegen i 1987 til å ønske alle ansatte i Vegvesenet i Rogaland et riktig godt nytt år. Jeg er sent ute, men la meg likevel også få lov å takke for all god og helhjertet innsats i året som er gått.

Vi har nå fra alle kanter fått sterke signaler om harde tider foran oss. Vi må regne med reduserte bevilgninger særlig på fylkesvegsektoren. Priser og kostnader vil stige. Det samme vil skatter og renter gjøre, mens kjøpekraft og levestandard vil gå ned.

Og til tross for dette synes jeg å merke en optimisme og pågangsmot i luften, — ikke minst her i vårt fylke og ikke minst hos oss i vegvesenet.

Ikke minst gir denne optimisme seg utslag i at vi nettopp i disse tider for fullt alvor lanserer veg-, bru og tunnelprosjekter som med sitt omfang og sin kostnad var helt utenkelig for bare få år siden.

Optimismen gir seg også utslag i at vi utfordrer og ønsker velkommen de økte krav til effektivitet og produktivitet som harde tider alltid fører med seg.

Vi tar opp utfordringen som ligger i økt privat konkurranse. Vi gir selvstendige tilbud på egne arbeider, og vi mener å kunne dokumentere at vi er like billige, ja billigere enn hvem som helst andre. Vi føler at vi kan faget vårt, og vi vil gjerne vise verden det.

Dette nummer av Rygjavegen er spesielt viet det store arbeid med revisjon av vår personalplan som vi, midt opp i disse harde tider, nå er igang med. Det at vi nå ønsker å revurdere vår organisasjon er selvfølgelig også et utslag av optimisme og tro på framtiden. I hvert fall er det et sunnhetsstegn og et godt tegn at våre personalorganisasjoner sammen med ledelsen nå ønsker å ta opp også denne utfordringen.

Det vi sammen ønsker å få til er en ny og moderne organisasjon som er **målstyrt** som er **fleksibel**, som er **trivelig** og **utfordrende** og som ikke minst er **tilpasset** de store oppgavene vi nå står overfor, enten de består i å utnytte hver krone vi får på beste måte, eller i å realisere de store prosjektene som med tiden kan endre hele geografien i dette fylket.

Vi skal i første omgang prøve å finne fram til en felles plattform å stå på. Det vil vi gjøre gjennom det **MANIFEST** som er offentliggjort her i Rygjavegen. Hvis vi kan bli enige om innholdet i denne, så er vi kommet et langt skritt på veien mot det neste skritt, som vil være å utvikle vår egen etatskultur og å bli enige om felles mål for vårt arbeid.

Jeg er overbevist om at vi med felles innsats skal greie å utvikle Statens Vegvesen i Rogaland til en effektiv, moderne og spennende etat der de ansatte blir møtt med stadig nye oppgaver og utfordringer — og der de trives med det.

I dette nummer av Rygjavegen legger vi i ledelsen fram våre tanker og forslag om hvorledes vi mener arbeidet kan gjøres. Det gjør vi ikke bare for å informere, men like meget for å få reaksjoner fra de som blir berørt. Er dere enige i det vi foreslår? Har dere bedre forslag? Vi inviterer til spørsmål, kommentarer og forslag.

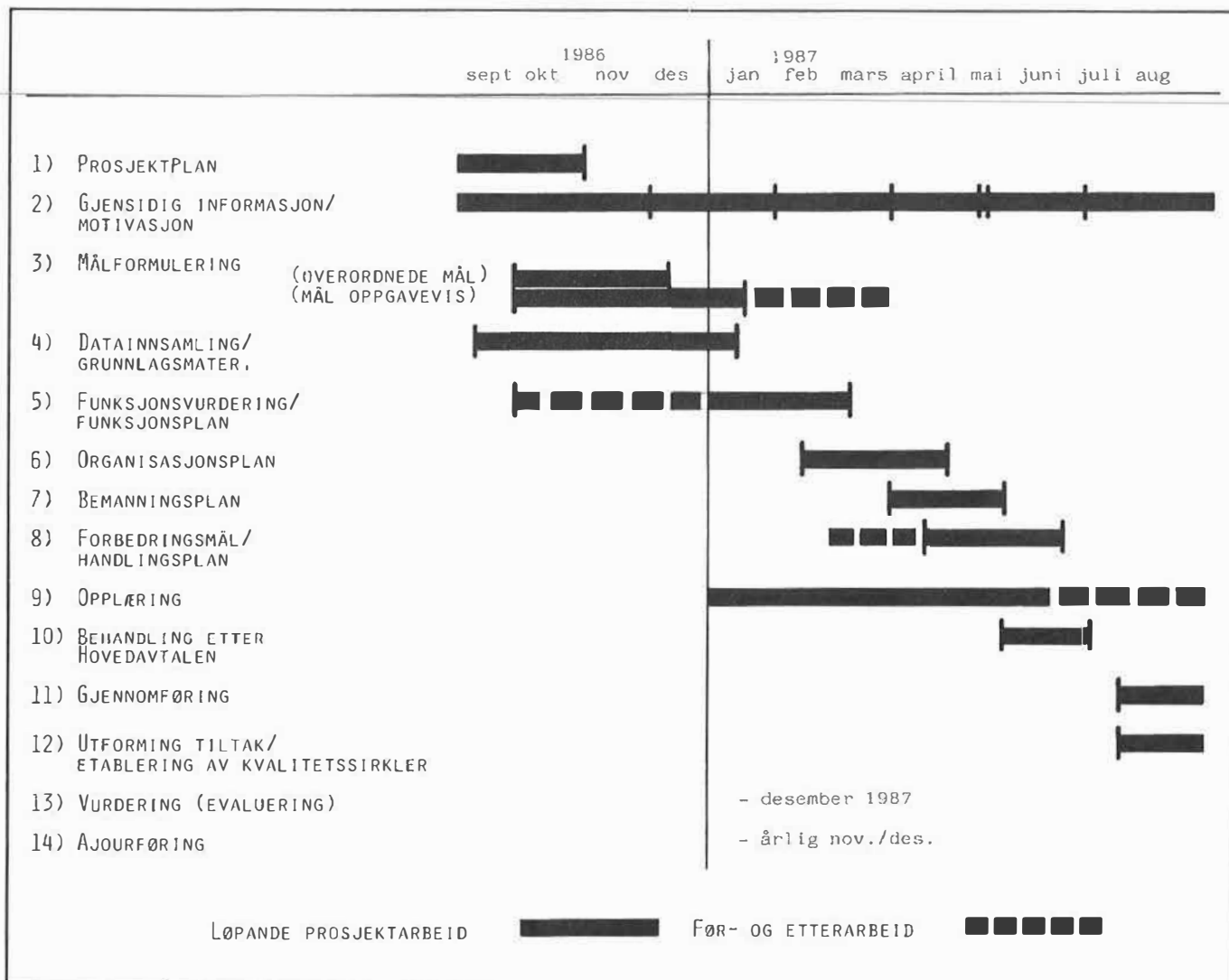
Og med disse optimistiske toner inviterer jeg dere alle til å lese og studere dette nummer av Rygjavegen, — og deretter er det vel bare å sette i gang?



Prosjektet og prosjektplanen

Av Svein Magne Olsen

Det er utarbeidet en prosjektplan for arbeidet. Denne ble forelagt tjenestemannsorganisasjonene, før den ble vedtatt i ledermøtet 28. oktober 1986.



OMFANG

- * Personalplanen omfatter alle deler, og alle tilsatte i Statens vegvesen Rogaland.

MÅLSTYRING

- * Prosjektet bygger på at vil skal innføre målstyring i etaten. Med målstyring mener vi styring gjennom fastsettelse av mål og måling av resultat.
- * Det skal gjennomføres en måldiskusjon som ender opp med et sett forbedringsmål innenfor oppgaveområdene ledelsen prioriterer. Forbedringsmidlene skal utformes slik at man kan måle resultat.

STYRING — INFORMASJON

- * Hovedavtalen legges til grunn, og forslagene fra prosjektarbeidet tas derfor opp til drøfting/forhandlinger før de gjennomføres.
- * Vegsjefen, Administrasjonsjefen og Personalseksjonen er ansvarlig for løpende orientering til avd.ledere og tillitsmenn.
- * Avd.leder og tillitsmenn er ansvarlig for løpende orientering til alle tilsatte.

ARBEIDS- FORDELING

- * Ledermøtet og tjenestemannsorganisasjonene vil arbeide med mål og den overordnede organisasjonsstrukturen.
- * De tilsatte arbeider med forslag til løsningsalternativ (tiltak, rutine osv.)
- * Sekretariatet (Ps) sørger for koordinering og overvåking av vedtatt fremdrift.

FREMDRIFT

- * Utarbeidelse av mål, organisasjonsplan og bemanningsplan skal være ferdig før sommerferien 1987, og iverksettes fra 1. august 1987.
- * Utforming av tiltak, herunder etablering av kvalitetssirkler, starter høsten 1987 og skal gjøres til en kontinuerlig prosess.

Hensikten med personalplanen er å gjøre oss best mulig istand til å oppfylle de 4 hovedmål i «Grunnlag og Hovedmål i Statens vegvesen»:

**GOD FREMKOMMELIGHET
HØY TRAFIKKSIKKERHET
GODT MILJØ
GOD PUBLIKUMSSERVICE**

Bakgrunnen for prosjektet

Det er to hovedårsaker til at vi starter et så omfattende, og gjennomtenkt arbeid:

- Vi vil sikre at vår organisasjon er tilpasset de mål Vegvesenet skal nå, og de ressurser vi har til disposisjon
- Vi vil innføre målstyring som ledelsesverktøy

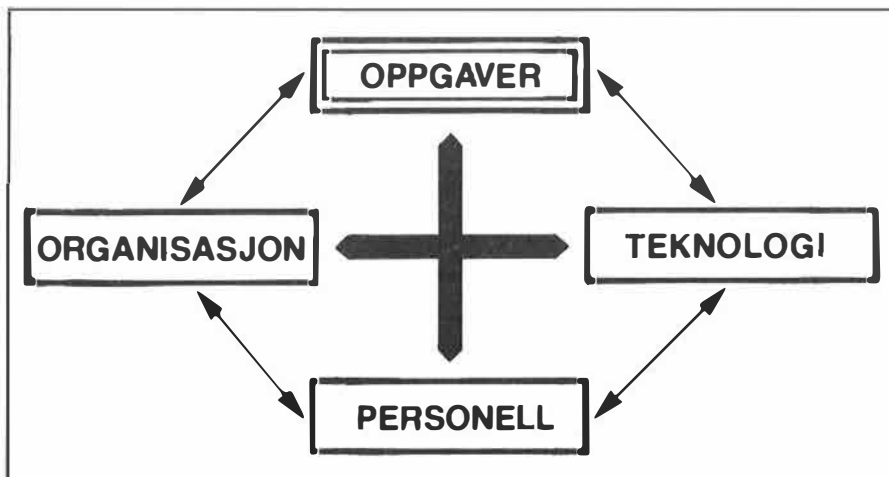
Organisering av oppgavefordeling, informasjons- og ordrelinjer, personalressurser osv. er et virkemiddel for å oppnå størst mulig effektivitet. Organisasjonen bør derfor være tilpasset de oppgaver som skal løses, den teknologi vi benytter, og de personalressurser vi har til disposisjon.

Se figur.

Såfremt det skjer endringer i noen av disse faktorene bør man vurdere om dette bør ha konsekvenser for organisasjonen.

Vi vet at teknologien er i sterk endring, og at f.eks. bruk av EDB vil få vesentlige konsekvenser for hvordan vi kan løse våre arbeidsoppgaver, og dermed for den arbeidssituasjon mange ingeniører, ledere m.fl. vil få.

Vi vet videre at personellsituasjonen har endret seg, og at vi fremover vil ha vansker med å knytte til oss nødvendig ingeniørkompetanse, samtidig som vi har et økende behov for spesialkompetanse. Vi ser også at



Av Svein Magne Olsen

vi kan få et tilsvarende problem med dyktige arbeidsledere.

Med disse eksempler kan vi fastslå at vi har hatt, og vil få betydelige endringer i de tre andre faktorene i vår modell. Det er derfor nødvendig å se på den siste faktoren, organisasjonsformen.

Vi kan ikke på forhånd si om vår organisasjon bør endres. Det som er nødvendig er at vi vurderer dette i lyset av de andre forholdene, og blir resultatet at vi kan bli mer effektive med en annen organisering, så bør vi foreta nødvendige justeringer i organisasjonsoppbyggingen.

Innføring av målstyring var den andre årsaken til at prosjektet ble satt igang. Målstyring er et relativt nytt begrep i Statens vegvesen, og det er derfor omtalt nærmere i egen artikkel. Målstyring innebærer imidlertid at de ulike nivå og enheter i organisasjonen må få større frihet til å planlegge, og å gjennomføre sitt arbeid selvstendig ut fra gitte mål, og innenfor fastlagte rammer.

Den andre hensikten med prosjektet er derfor å sikre at vår organisasjon er bygd opp slik at organisasjonsleddene er tilstrekkelig ressurssterke (kvantitativt og kvalitativt), og selvstendige slik at de kan nytte målstyring som ledelsesverktøy.

Personaldirektør Olav Baastad:

— Personalet er vår viktigste ressurs

Om man utvikler EDB og annen moderne teknologi til å bli de utrolige hjelpemidlene de er i alt vårt arbeid, så må vi aldri glemme vår viktigste ressurs, våre ansatte på alle plan i etaten. Personalet er den viktigste utviklingsressurs vi har. At man forvalter denne ressurs på best mulig måte, både trivselsmessig og ellers, er helt avgjørende for at vi skal nå våre mål.

Det er vegvesenets personaldirektør, Olav Baastad, som sier dette til Rygjavegen. Vi har hatt en samtale med han i forbindelse med prosjektet i Rogaland. Personaldirektøren følger arbeide vårt med stor interesse. Han finner det meget prisverdig at man ved dette satses på å legge forholdene til rette for at den enkelte ansatte skal få gode utviklingsmulig heter.

Manifestet er et sentralt dokument i arbeidet for en felles plattform. En håper at dette skal bidra til å gjøre Statens vegvesen Rogaland til en enda mer effektiv, moderne og spennende etat. Vi spør Olav Baastad om hans syn på en etatserklæring som vårt manifest.

Felles mål og etatskultur

— Jeg forstår det slik at det ligger en lang prosess bak manifestet som er lagt fram, ikke minst gjennom samarbeid med de ansattes organisasjoner. Dette gir håp om at alle ledd i etaten i større grad vil arbeide sammen mot de felles mål som er tilkjennegitt i manifestet. Dette tror jeg igjen vil føre til at den enkelte får mer glede i arbeidet.

— Jeg tror også at et manifest kan få mye å si for etatskulturen. At den enkelte ansatte får større ansvar og må stå til svars for hvordan arbeidet utføres, også i forhold til publikum, vil kunne styrke etatens anseelse utad.

Delegering og forpliktelser

— I Manifestet for SvR heter det at ledelsen er forpliktet til å gjennomføre større delegering og drive minst mulig detaljstyring. På den andre side forplikter manifestet de tilsatte til å utnytte evnene og kapasiteten sin optimalt til beste for etaten. Hva tro har du på at erklæringer som dette kan gi praktiske og positive resultat?

— Jeg har tro på dette. Den enkelte har ofte store ressurser som det er viktig å få nyttiggjort, bl.a. ved at det blir gitt større ansvar. Mer delegering vil samtidig bety at man i ledersjiktet får mer tid til skikkelig strategisk planlegging.

Innsats og resultat

En mål- og resultatretta organisasjonsform. Større vekt på innsats og resultater på tvers av formell utdanning og ansiennitet ved personalvurdering. Større verdsetting av spesialkompetanse — også lønnsmessig. Dette er noen sentrale punkt i manifestet.

Personaldirektør Baastad sier at alt dette er i tråd med de tankene man har gjort seg på sentralt hold i Vegdirektoratet.

— At den enkelte får anledning til å bygge opp sin kompetanse, både gjennom kurs og opplæring i arbeidet, er en nødvendig forutsetning for å utnytte sine evner og ressurser fullt ut, sier Baastad.

Og når det gjelder midler til opplæring er han godt fornøyd med årets budsjett. Etaten han nemlig fått en

Intervju: Harald Sel

økning i bevilgningene på 4 millioner kr. fra 6,3 til 10,3 millioner kroner.

Lønnsfastsettelse

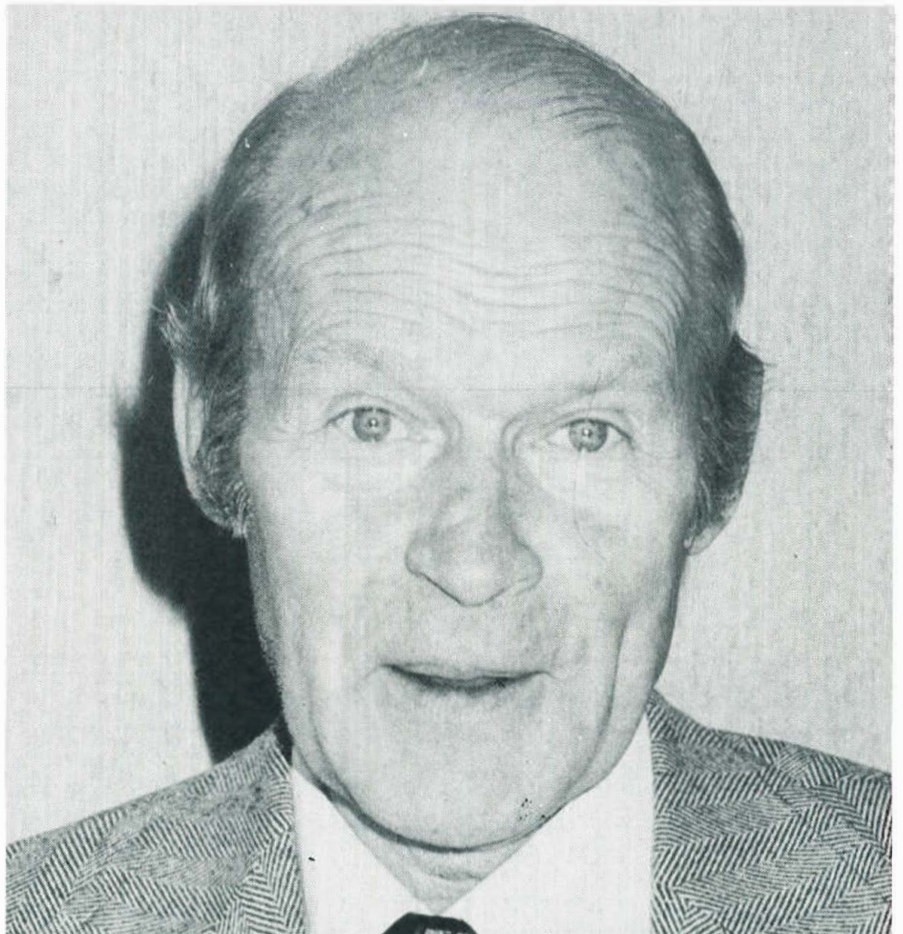
Når det gjelder manifestets punkt om større vekt på innsats og resultater og større verdsetting av spesialkompetanse — også lønnsmessig, kommenterer Baastad.

— Jeg kan ikke gå imot dette, men jeg vet det er mange skjær i sjøen. Uten tvil kan jeg slutte opp om dette med større vekt på innsats og dugelighet i forhold til ansiennitet. Men samtidig har vi et ansvar for en viss lønnsutvikling for alle opp til et visst nivå.

I Statens lønnspolitikk er det lagt opp et system som vi ikke uten videre kan hoppe bukk over. Det fastsetter et lønnsutviklingssystem for ulike utdanningsgrupper. Her vil forøvrig alltid de ansattes organisasjoner ha et ord med i laget.

Lokal styring

Hvordan ser personaldirektøren på spørsmålet om større lokal styring



MI MEINING

ved bruk av stillingshjemler og lønnsmidler?

—I dag har det enkelte vegkontor styringen når det gjelder drifta. I oppsynet kreves Vegdirektoratets godkjenning for bruk av stillingshjemlene. Det er mulig at en burde kunne få lokal hånd om dette.

Når det gjelder de øvrige stillingene, på vegkontorene og i biltilsynet, så må nok Vegdirektoratet fortsatt ha styring i spørsmål vedrørende antall hjemler i det enkelte fylke. Det kan f.eks. bli aktuelt å flytte stillingshjemler fra et fylke til et annet.

Det er mulig at en kunne hatt større lokal styring ved omgjøring av stillingshjemler, f.eks. at en kontorassistentstilling blir omgjort til en ingeniørstilling. Men som det er i dag, fungerer det vel også ganske godt. Vil et vegkontor omgjøre en stillingshjemmel, blir dette drøftet med de berørte tjenestemannsorganisasjonene. Deretter legges saka fram for direktoratet, og vi tar avgjørelsen. Men jeg tror ikke at vi til dags dato har gått imot et eneste forslag fra fylkene på dette området.

Med andre ord. Slik ordningen fungerer i dag er det ingen hemsko for fylkene. Men for oss er det en fordel å ha en viss kontroll med den stillingsstrukturen som er ved fylkenes vegadministrasjoner.

Fordeling av lønnsmidler tror jeg må foregå sentralt fremdeles. De midlene det gjelder er så små at det blir håpløst å forvalte disse lokalt. For lønnsfullmaktene sin del er det oppe til drøfting om disse i noe grad kan delegeres ut. Televerket har gjort det

Oppbygging av personaladministrasjonen

Til slutt, personaldirektør Baastad. Hvordan vil du si at arbeidet med personalutvikling og organisasjonsstrukturen er prioritert på sentralt hold i Vegdirektoratet.

— Som alt sagt. De ansatte er vår viktigste ressurs, og derfor har dette arbeidet høy prioritet. I dette ligger også et ønske fra vår side om å bygge opp en best mulig personaladministrasjon i distriktene. I de gode og økonomisk romslige 70-åra ble etaten bygt opp på mange områder. Oppbygginga av personalforvaltningen kom først i gang mot slutten av denne gode perioden — og den ble dermed liggende litt tilbake. Dette må vi prøve å rette på i tida framover. At Rogaland, med sitt prosjekt nå, tar personalpolitikken så alvorlig, ser vi på som prisverdig, sier Baastad.



Jon Holmebakken
Maskinfører
Skilt og oppmerking, Bærheim

Det har sjølsagt noko for seg å arbeida for å få rett person på rett plass, og at ein arbeider for ein meir effektiv organisasjon. Men dette med trivsel på arbeidsplassen må ein alltid ha i tankane. Det har nesten alt å seia. Det nyttar f.eks. ikkje å flytta på folk og gje dei nye arbeidsoppgåver, om dei ikkje sjøl er motivert for det. Det har skjedd i vegvesenet at folk er tvinga til å utføra eit arbeid dei mislikar, og at flinke folk har sagt opp på grunn av dette.

Personalpolitikk

Vår personalpolitikk bygger på de retningslinjer som er fastsatt for staten gjennom Hovedavtalen.

Vi vil legge forholdene til rette for:

- kvantitativ og kvalitativ bemanning avpasset etter arbeidsforhold og arbeidsoppgaver
- godt arbeidsmiljø
- personlig utvikling og velferd

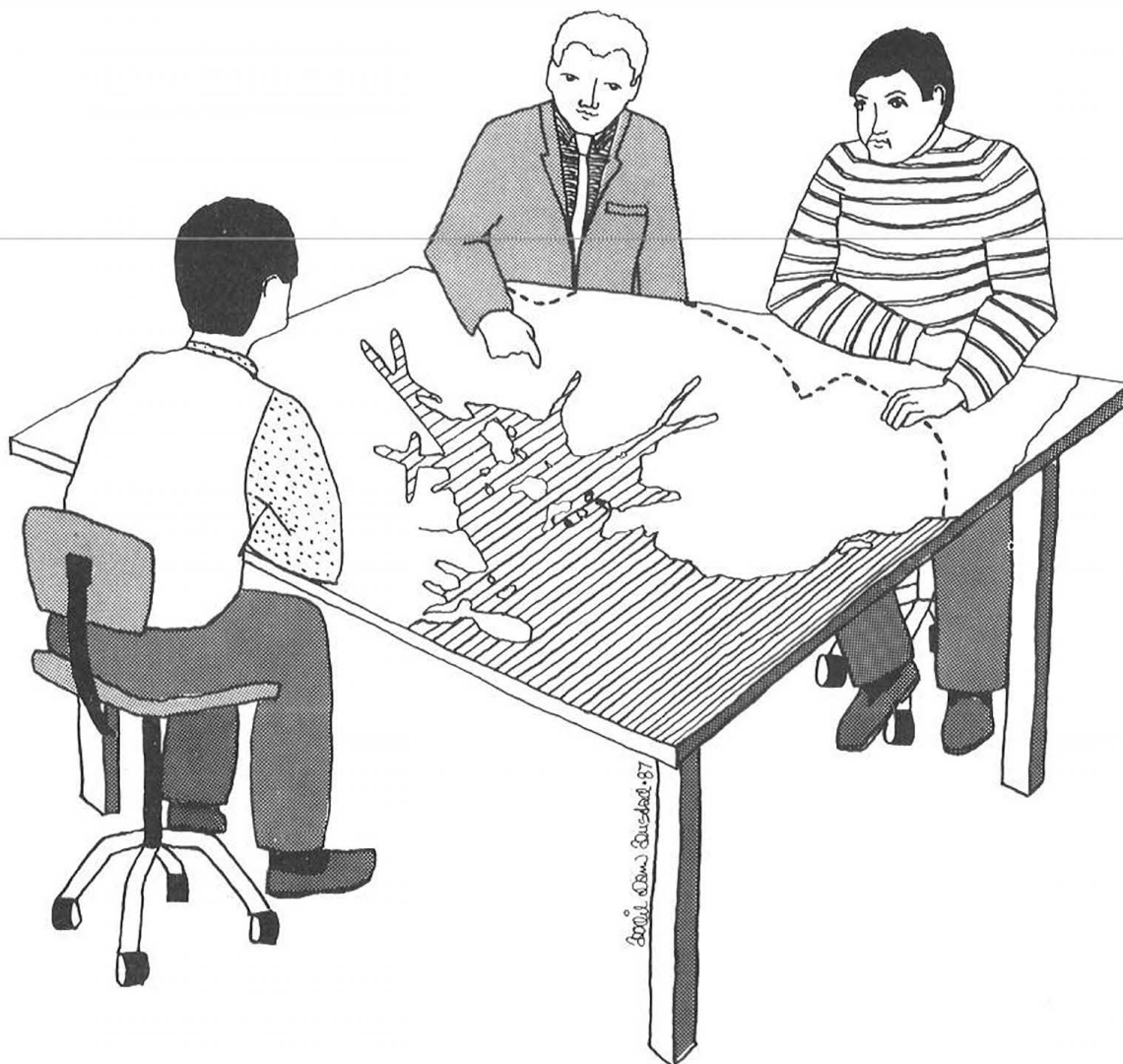
(Fra «Grunnlag og hovedmål for Statens vegvesen»)



TRAFIKKSikkerhet

Statens vegvesen har et særlig ansvar for trafikksikkerheten. Målet er å redusere det samlede antall drepte og skadde. Antall drepte i trafikken har vært i overkant av 400 siden 1982.

Statens vegvesen arbeider på flere fronter for å bedre trafikksikkerheten. Årlig blir det utbedret i underkant av 100 særlig ulykkesbelastede punkter og strekninger.



Hva er mål styring?

Av Chester Danielsen

Det er MÅLSTYRING som er det store nå og det er etter hvert en viss fare for at dette uttrykket kan bli et moteord som skal dekke nær sagt alle gode forhold i en organisasjon.

La det være klart av vi kan ha en både god og effektiv organisasjon uten målstyring. Vi kan også ha medbestemmelse og demokrati og trivsel uten altfor mye målstyring.

Hva er målstyring?

Det er i hvert fall ikke en egen organisasjonsform. Vi definerer målstyring som en form for ledelse, og det er derfor vi i kap. 5 i vårt manifest sier at vi vil gå inn for «en mål og resultatrettet ledelsesform».

En målstyrt ledelsesform er ganske enkelt en avtale mellom de enkelte ledd i en organisasjon om at man skal sette mål og så deretter registrere/måle om dette målet blir oppfylt eller ikke. Det er således bare selve målene og resultatene ledelsen skal bry seg med. Hvorledes den underordnede bruker de ressurser vedkommende får til disposisjon, skal ikke være ledelsens sak, hvis bare målene blir oppfylt.

Målstyring i dag

Vi har allerede målstyring i dag på enkelte områder i vegvesenet. Et eksempel kan være en anleggsleder som får midler til disposisjon og der man

venter at han skal bygge en bestemt vegparsell ferdig innen en viss tid og innenfor en fast kostnadsramme. Hvis han får frie hender til å ta inn folk og maskiner og ellers de ressurser han måtte trenge uten å spørre overordnede, så har vi en målstyrt ledelsesform. Et annet godt eksempel på målstyring er den gamle akkordseddelen der det stod hva laget skulle utføre og hva de skulle få for arbeidet. Innenfor visse rammer stod det laget fritt til å organisere sitt eget arbeid og et lag med god arbeidsinnsats og god organisasjon kunne tjene mer enn andre.

Disse eksempler viser at det er visse krav som må stilles både til de målene som blir satt og til organisasjonen, før vi kan få til en målstyring.

Målbare og kvantifiserbare

Målene må selvfølgelig være målbare og helst kvantifiserbare, — de bør kunne uttrykkes i tall, som i en akkordsedel. De må også være realisti-

MI MEINING



*Greta Helvig
Kontorfullmektig
Biltilsynet, Egersund*

Om prosjektet kan fullførast på ein skikkeleg måte, må det vera bra. Problemet ved planar av dette sla-

get er ofte at ein har gode målsettingar og intensjonar, utan at dei blir fylgt opp.

Det kan vera rett å flytta folk til andre arbeidsoppgaver, når ein må rekna med at dei gjer ein betre jobb ved slik omplassering.

Eg har også god tru på å setta opp meir konkrete mål for arbeidet, og at ein følgjer opp med ei seriøs vurdering av resultatoppnåing.



*Hans Levadskjær
Fagarbeidar
Anlegg, Sand*

Vegvesenet har vore ein god etat til å få det til å gå effektivt. Stort sett er det utført svært godt ar-

beid. Men det kan kanskje bli enda betre. Så eg trur nok prosjektet kan vera nyttig.

Ein ting er eg redd for, at det kan bli snakk om å flytta meir på folk. Det kan umulig svara seg å f.eks. beordra folk frå Suldal til Stavanger på arbeid.

Rett person på rett plass er viktig. Men enda viktigare er det med godt samarbeid og at ein kan diskutera seg fram til den måten ein meiner er best å organisera arbeidet på og utføra det på. Ein ny ingeniør, som trur han kan alt, kan f.eks. gjera stor skade, om han ikkje lyttar nok på erfarne anleggsfolk. Ein gammal anleggsslusk kan i fleire tilfelle, gjennom si erfaring, ha større kunnskaper om utføring av eit arbeid enn det ein nyutdanna ingeniør har.



*Kari Farbrot Bjørlo
Kontorassistent
Tau vegstasjon*

Eg synes eg har fått for lite informasjon, men etter det inntrykket eg har fått, virkar prosjektet positivt. At ein arbeider for å nytta ut ressursane best mulig, både dei menneskelege og dei økonomiske, er viktig. Men for den enkelte arbeidstakaren er det viktig at ein ikkje blir «kasta» frå stakk til vegg. Det trengs god informasjon og god samarbeid om alle tiltak som det er aktuelt å gjennomføra.

ske og avgrenset i tid, dvs. man må innen en viss rimelig tid kunne måle resultater. Et viktig poeng er at målene er entydige og kan tillegges en bestemt organisasjonsenhet eller en bestemt person. Det skaper rot og pulverisering av ansvar hvis f.eks. flere gjensidig uavhengige enheter har ansvaret for å oppfylle det samme mål. Hvis målet f.eks. er å bygge en veg til en bestemt pris, så må ansvaret for dette tillegges bare en enhet, f.eks. anleggsavdelingen, og ikke f.eks. både anlegg- og planavdeling.

Tilpassing

Dette må føre til at vi tilpasser vår organisasjon til målstyringsprinsippet. Vi må ha en organisasjon som er slik at den passer til de målene vi stiller.

Det betyr etter min mening at vi først må stille opp målene, — de overordnede mål, delmålene og de operative målen. Deretter ser vi på organisasjonen og tilpasser den til disse målene, — hele vegen nedover til det operative plan.

Organisasjonsformen

Så selv om målstyring ikke er en egen organisasjonsform, så har målstyringsprinsippet en avgjørende innflytelse på organisasjonsformen. Jeg vil gå så langt som å si at dersom man ikke er villig til å tilpasse og endre en organisasjon etter disse enkle reglene for målstyring, så mener man heller ikke alvor med en målstyrt ledelsesform.

Fylkessamferdselsstyrets formann, Arne Sandnes:

Prosjektet kan føre til en enda bedre og mer effektiv etat

Intervju: Harald Sel

Formann i Fylkessamferdselsstyret Arne Sandnes har i over 20 år vært en meget aktiv politiker på lokal- og fylkesplanet.

Han er yrkesmilitær med majors grad, og gjennom dette har han også en omfattende erfaring når det gjelder personal- og organisasjonsspørsmål.

I forbindelse med vegvesenets personal og organisasjonsutviklingsprosjekt, har Sandnes mellom annet deltatt på vårt 2 dagers ideseminar.

Vi spurte Arne Sandnes om hans tro på det prosjektet vegvesenet nå er i ferd med å gjennomføre.



Fylkessamferdselsstyrets formann er entydig i sitt svar.

— En så stor etat som Statens vegvesen i Rogaland kan lett slå seg til ro med at alt går bra og forskriftsmessig. Det bygges stadig nye veger, og resultatene er gode. Men alle organisasjoner og bedrifter har behov for å gå organisasjonen kritisk i sømmene av og til. Det er viktig at en går kritisk inn i seg sjøl for å finne ut om en kan bli enda bedre og enda mer effektiv.

Enkelte er skeptiske til prosjektet og er redde for at Manifestet og alle de gode målsettingene bare skal bli svulstige ord og formuleringer, og at resultatene og praktisk nytte vil bli minimale. Vi spurte Sandnes om hans syn på dette.

— Etter den kjennskapen jeg har fått til prosjektet, er jeg overbevist om at etaten får gjort seg praktisk nytte av arbeidet som blir gjort. Dette at en tar sikte på en nærmest kontinuerlig prosess, med årlige revisjoner av forbedringsmål og resultatsvurdering av disse, er lang på veg en garanti for suksess.

Men jeg vil også tilføye at jeg er så pass kjent med offentlig virksomhet at jeg er smertelig klar over at et prosjekt som dette også kan mislykkes. Dersom ikke toppladelsen er interessert i gjennomføring og oppfølging, er man dømt til å mislykkes på forhånd.

— I Manifestet, som er lagt fram i forbindelse med prosjektet heter det mellom annet at vi skal arbeide for en utvikling og synliggjøring av vår etatskultur. Sier dette med etatskultur deg noe, Sandnes?

— Jeg er inneforstått med betydningen av at man har en etatskultur og yrkesstolthet. Enkelte yrker har vært belastet med at man gjør seg vittigheter om yrkesutøverne. Tradisjonelt har vegvesenet og den etaten jeg selv hører til, forsvaret, hørt til disse

yrkene. Men når en vet og er bevisst at ens egen innsats er fullt på høyde med yrkesbrødre på andre områder i samfunnet, bør ikke vittighetene være noen belastning.

— Kan vegvesenet og dets ledelse bli for aktivt, f.eks. ved å ta initiativ og reise spørsmål som kanskje grenser til politisk virksomhet?

— Jeg har aldri vært redd for initiativ. Vegsjefen har stor rutine, og vet hva som er politikk og hva som er etatsjefens ansvar. De initiativene som kommer får det helle bli politikernes oppgave å korrigere, dersom man synes at det ligger utenfor vedkommende etatsjefs kompetanseområde.

— Hvis du til slutt i to, tre setninger skal uttrykke ditt hovedsyn på vegetaten. Hva sier du da?

— Som formann i Fylkessamferdselsstyret har jeg mye kontakt med etaten, og i første rekke da med toppledelsen. Her har jeg gode erfaringer. Etaten er veldig åpen for å gi de opplysningene man er ute etter, og det fins stor vilje til å diskutere saker, slik at de kan belyses fra alle sider. For meg personlig har kontakten med vegsjefen og vegetaten forøvrig vært både inspirerende, interessant og lærerik.

MI MEINING

Else Birkeland
Administrasjonssekretær
Arkivet, Vegkontoret

Når det gjelder personaldisponeringen, er det en kjennsgjerning at rett person på rett plass skaper det beste resultatet.

Ved flytting av personer fra en arbeidsoppgave til en annen, har dette 2 sider. Det sies at 60% av befolkningen er vanemennesker. Mange av disse har vanskeligheter med flytting og omstilling til nytt miljø og nye arbeidsområder. Dette kan igjen skape misstrivsel og dårlig arbeidsinnsats. Andre igjen vil oppdage at de ved flytting får muligheter til å utvikle sine personlige egenskaper.

Punktene i Manifestet om mål



og resultatvurdering, må være viktig i enhver organisasjon for å oppnå best mulig resultat.

At man ved denne revisjonen også vil gå organisasjonen kritisk i sømmene, ser jeg på som meget positivt. Omorganisering vil kunne føre til bedre resultater.

Hvorfor et manifest?

Av Chester Danielsen

MANIFEST lyder både pretensiøst og uvant. Vi har jo alle hørt om det kommunistiske manifest, så det skulle ikke ha noe med kommunisme å gjøre?

Et leksikon sier at et manifest er en offentlig deklarasjon om prinsipper og policy. Selv vil jeg definere manifest slik vi bruker det her, som en bindende erklæring fra ledelsen og ansatte i Statens vegvesen i Rogaland. I denne erklæringen gir vi uttrykk for hvilket forhold vi ønsker å ha til våre overordnede og til våre omgivelser. Vi tilkjenner viktige prinsipper for hvorledes vi vil organisere oss og for hvorledes vi vil samarbeide internt. Videre gir vi i manifestet uttrykk for hvilke oppgaver vil vil prioritere og for hvorledes vi generelt vil gå fram for å løse våre oppgaver.

Prinsipper og Policy

Kanskje finnes det et bedre og mer dekkende ord enn manifest for alt dette, men jeg tviler på det. Når du har lest Manifestet, som har fått den mest framtrepende plass i dette nummer av Rygjavegen, så tror jeg at du også er enig i at i hvert fall innholdet vil kunne forsvare det noe pretensiø-

se ordet manifest, — det er prinsipper og policy det dreier seg om. Spørsmålet blir så om det også i betydning og innflytelse kan forsvare denne storslåtte betegnelse? Det er noe vi håper på, men som vi ikke kan si så mye om i dag.

Det vi kan si noe om, er hvorledes det er blitt til og hva vi konkret har tenkt å bruke det til.

«Etatserklæringer»

Vårt manifest er ikke grepet ut av løse luften, og det er heller ikke et enestående og nytt fenomen i vår etat. De viktigste kildene vi har øst av, har vært de «Etatserklæringer» som vegvesenet i Hordaland, vår gode nabo, og vegvesenet i Akershus har laget og gjort kjent. (I parantes: Synes du at ETATSERKLÆRING er et bedre ord enn MANIFEST? Det synes ikke jeg.) Disse to fylkene har gjort et utmerket nybrottsarbeid og gitt oss mange gode tips. Det vil vi takke for bl.a. med å sende de hver sitt gratis abonnement av Rygjavegen.

Samarbeid med tillitsvalgte

Arbeidet med vårt manifest startet tidlig i fjor høst i ledergruppen på vegkontoret. Det ble grundig diskutert bl.a. på møter vi hadde i Stockholm, og det er omarbeidet flere ganger. Det ble deretter presentert for våre personal-organisasjoner til høring og drøfting. Jeg er glad for å kunne si at den kontakten vi har hatt med våre tillitsvalgte om dette manifest har vært både fruktbart og inspirerende. De har kommet med synspunkter og forslag til endringer og justeringer som vi i stor grad har hatt nytte av, og som vi selvfølgelig har tatt hensyn til. I tillegg har de vist en aktiv interesse for dokumentet som har vært inspirerende. Det er i felles arbeid med å utforme et dokument av denne art at samarbeidet i etaten kan utfolde seg på sitt beste.

Så du forstår at det MANIFEST vi presenterer her, er et dokument som det ligger mye arbeid bak og som vi har store forventninger til.

Forpliktelser

Jeg har allerede sagt noe om hva det skal brukes til, — kanskje først og fremst en erklæring overfor omverdenen om hva vi ønsker, hva vi vil og hva vi står for. Vi vil yte service, vi vil ha et godt forhold til våre overordnede, vi vil drive mest mulig selvstendig osv., osv. Men det er kanskje like meget en erklæring og en forpliktelse overfor oss selv. Det er mange formuleringer i Manifestet som forplikter ledelsen. — F.eks. forplikter ledelsen seg til å gjennomføre økt delegering og drive minst mulig detaljstyring. Men Manifestet forplikter også de ansatte, f.eks. til å utnytte sine evner og arbeidskapasitet optimalt til etatens beste.

Så manifestet skal ikke bare vise hva vi vil og hva vi ønsker og står for. Det skal også vise oss selv og andre hva vi har å tilby og hvilke plikter vil vil pålegge oss selv.

MI MEINING



*Osmund Helgeland
Oppsynsmann
Bruer og kaier, Tau*

Er er positiv til prosjektet. Men ein må vera veldig forsiktig med å omplassera folk, i tilfelle der den det gjeld er uvillig.

Om målstyring er ei side ved planen, kan dette ha noko for seg.

Etter som eg forstår, er det også snakk om større delegering. Kanskje kan det vera bra, men me har då nokså stor grad av delegering i dag også.



*Sverre Dybdahl
Inspektør
Biltilsynet, Stavanger*

Eg har i grunnen ikkje sett meg godt nok inn i prosjektet, og har dermed heller ikkje reflektert så mye over dette.

Men eg vil gjerne uttala at eg er skeptisk til dirigering og omplassering av folk.

Det er sjølsagt viktig å arbeida for ein mest mulig effektiv etat, med rett person på rett plass. Men la oss ikkje få fjernstyring frå vegkontoret. Der kjenner ein for lite til arbeidssituasjonen til den enkelte rundt om i dei mange forgreiningane av vegvesenet.

De tillitsvalgtes mening



Asbjørn Oddane
Rogaland Vegoppsynsmannsförening
(NFSTF - Rvf)

Rogaland Vegoppsynsmannsförening stiller seg i utgangspunktet positivt til prosjektet. Pr. i dag har vi imidlertid for lite kjennskap til hva det konkret innbefatter, for å kunne gi noen uttalelse til hovedpunktene.

Generelt kan vi uttale at vi er enige i å se på en omorganisering, dersom det er effektiviseringstiltak man er ute etter. Flere av de nåværende rutiner er alt for gammeldagse. Skal vi få en effektiv organisasjon, må vi med visse mellomrom være villige, både innen organisasjonen og i administrasjonen, til å omorganisere oss.



Arne Johannessen
Norges Ingeniørorganisasjon
(NITO)

I utgangspunktet har vi ingenting imot målsettinga som er satt opp. Vi

ser det slik at denne i hovedsak går ut på 2 ting: Krav til alle, samtidig som det gis en del løfter. Her må en være forsiktig. En slik personalpolitikk skaper forventninger hos en del. Men hos andre fører det til spenning og angst over hva som kan komme til å skje.

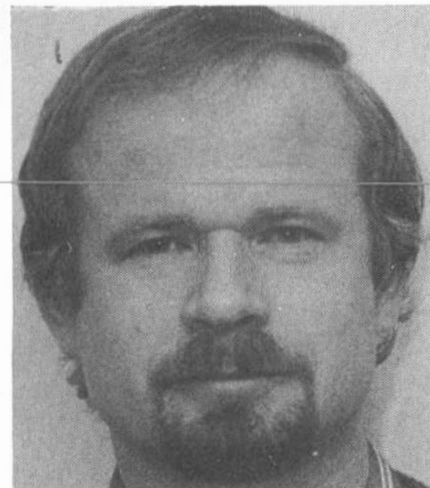
I siste omgang vil det interessante, for hver enkelt ansatt, være de konkrete tiltakene som settes ut i livet. Hvilke tiltak dette blir og måten de blir gjennomført på, vil avgjøre om prosjektet skal bli vellykka eller fiasko.



Magnhild Ødegård
Embetskontorfunksjonærenes
Landsforening
(ELF-STAFØ)

Me har inntrykk av at dei merkantilt tilsette blir rekna lite med, sjøl om me høyrer til «slitarane» i etaten. Arbeidet vårt blir ikkje vurdert høgt nok. Og me er redde for at prosjektet ikkje fører til forbetringar for oss. Det blir sett opp flotte målsettingar, men store ord og feitt flesk, det sit ikkje fast i halsen.

Men me kan jo håpa på at positive ting vil skje. Eit slikt håp er at skuleringa av nyttilsette blir betre. Det gjeld både betre opplæring om arbeidet som skal utførast og opplæring om Statens vegvesen. Ein kan få mye ut av folk ved å gje dei opplæringsmuligheter og deretter stilla dei rette krava i arbeidet.



Reidar Mæland
Vegadministrativ Landsforening
(VAL)

Revisjonen av personalplanen bygger på hoveddokumentet «Manifest for Statens vegvesen Rogaland». Med utgangspunkt i dette, er det grunn til å stille visse forventninger til det bebudede arbeidet.

En avgjørende forutsetning for å oppnå en vesentlig bedret personalpolitikk er imidlertid at fylkene (veg-sjefene) etter hvert oppnår stadig større grad av frihet i økonomi-personal og organisasjonsspørsmål.



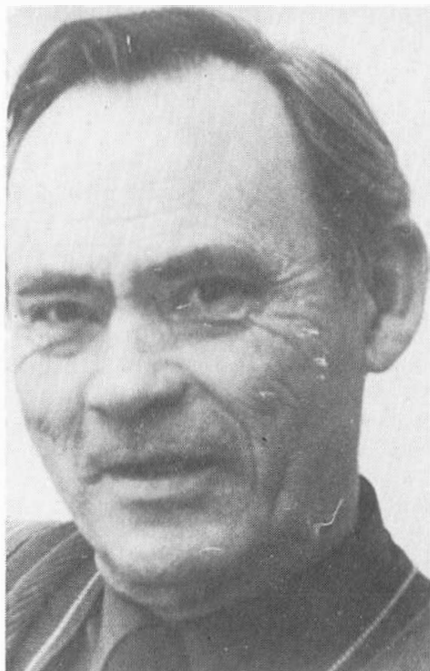
Jon G. Husveg
Statens Tjenestemannsforbund
(SVTF)

I det store og heile er det litt tidleg å uttale seg på dette tidspunktet. Me

må sjå på kva som konkret skjer vidare med prosjektet.

Endringar som kan føra til større resultatoppnåing og effektivitet, må me sjølsagt gå inn for.

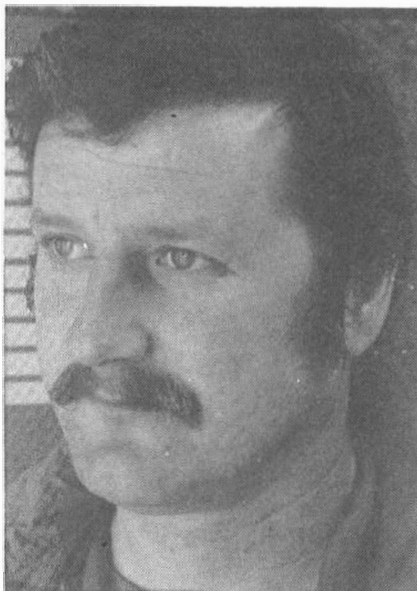
Snakket om å leggja mindre vekt på ansienitet er betenkeleg. Det same gjeld ei evt. premiering for innsats. Blir det endringar på desse områda, må i alle tilfelle organisasjonane få eit sterkt ord med i laget, om tillitsforholdet skal oppretthaldast. Kanskje bør me få lokale styringsgrupper av lokal tillitsvalde og lokal ledelse, som skal behandla slike spørsmål.



Thoralf Thommassen
Norsk Tjenestemannslag
(NTL)

Vi kan forstå nødvendigheten av ajourføring og endring av organisasjonen og personaldisponeringen.

Vi er interesserte i å samarbeide for å bli mest mulig effektive og konkurransedyktige. Vi vil derfor yte vårt til at manifestets intensjoner blir innfridd. Imidlertid må vi be om at manifestet blir tilført forpliktende tanker om tiltak som skal komme de ansatte til gode. Vi minner om Vegsjefens planer om at merkantile og teknisk ansatte på samme nivå i organisasjonen skal sidestilles også lønsmessig. Prinsippet om at ansatte uten akademisk utdanning, som finnes verdige til å utføre en jobb også skal lønnes deretter, bør manifesteres. Vi ønsker at manifestet tilføres forpliktelser om at alle, også de som befinner seg på de laveste lønstrinn, skal sikres en rimelig lønnsutvikling.



Ole Tamburstuen
Norsk Arbeidsmandsforbund
(NAF)

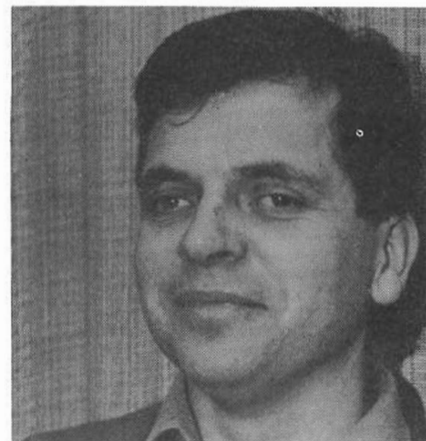
Prosjektet har noko for seg, men me er redde for at det kan bli mye teori ut av det. Om prosjektet vil få noko særleg å seia for utedrifta, er eg tvilande til.

I det store og heile er det mange gode tankar som har kome fram så langt i arbeidet med planen, og me får tru at det kan koma fram positive idear og tankar også i det vidare arbeidet. Om ein del av desse tankane kan gjennomførast i praksis, kan det vera verdifullt for vegvesenet.



Alf Kristiansen
Biltilsynets Trafikktekniskeforening
(BTTF)

Vi bør tru at dei som steller med prosjektet veit kva dei gjer og kva dei vil. I så fall kan det koma til å virka positivt for den enkelte tilsette og dermed for heile etaten. Dersom ein alltid driv på same gamle måten og ikkje vil ha forandringar, kjem ein lett ut og kjøra. Organisasjonsmessige endringar som fører til større trivsel og større effektivitet, må vi sjå på med velvilje.

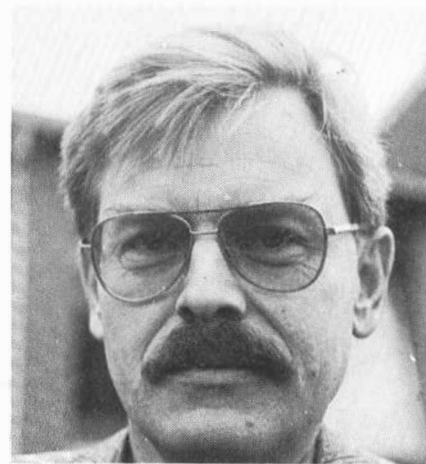


Reidar Dirdal
Statens Bilsakkyndigesforening
(SBF)

Biltilsynet generelt har litt dårleg erfaring med tidlegare personalplanleggings-prosjekt. Derfor er me skeptiske i utgangspunktet. På den andre sida ser me positivt på at det blir arbeidd med endringar innan personalpolitikk og organisasjon. Derfor har me også forventningar til dette prosjektet.

Me har så pass tillit til dei som har sett i gang med arbeidet, at me ikkje trur det blir eit slag i lause lufta.

Elles kan eg nemna at me i biltilsynet framleis føler at me til ei viss grad er ei jolle på slep innan vegvesenet. Me håper prosjektet kan føra med seg ei større integrering enn i dag.



Jens O. Aanderaa
Norsk sivilingeniørers forening
(NIF)

Dersom intensjonene i manifestet blir fulgt opp, så ser jeg på det som et viktig bidrag til bedre samarbeidsformer, høgere trivsel og høgere effektivitet. Vi håper at man virkelig konsentrerer seg om de positive sider ved oppfølgingen av manifestet, for ellers kan man lett få den motsatte effekten.

Etatskulturen i Statens vegvesen i Rogaland

Av Chester Danielsen

I vårt Manifest har vi blant annet sagt at vi vil:

ARBEIDE FOR EN UTVIKLING OG SYNLIGGJØRING AV VÅR ETATSKULTUR.

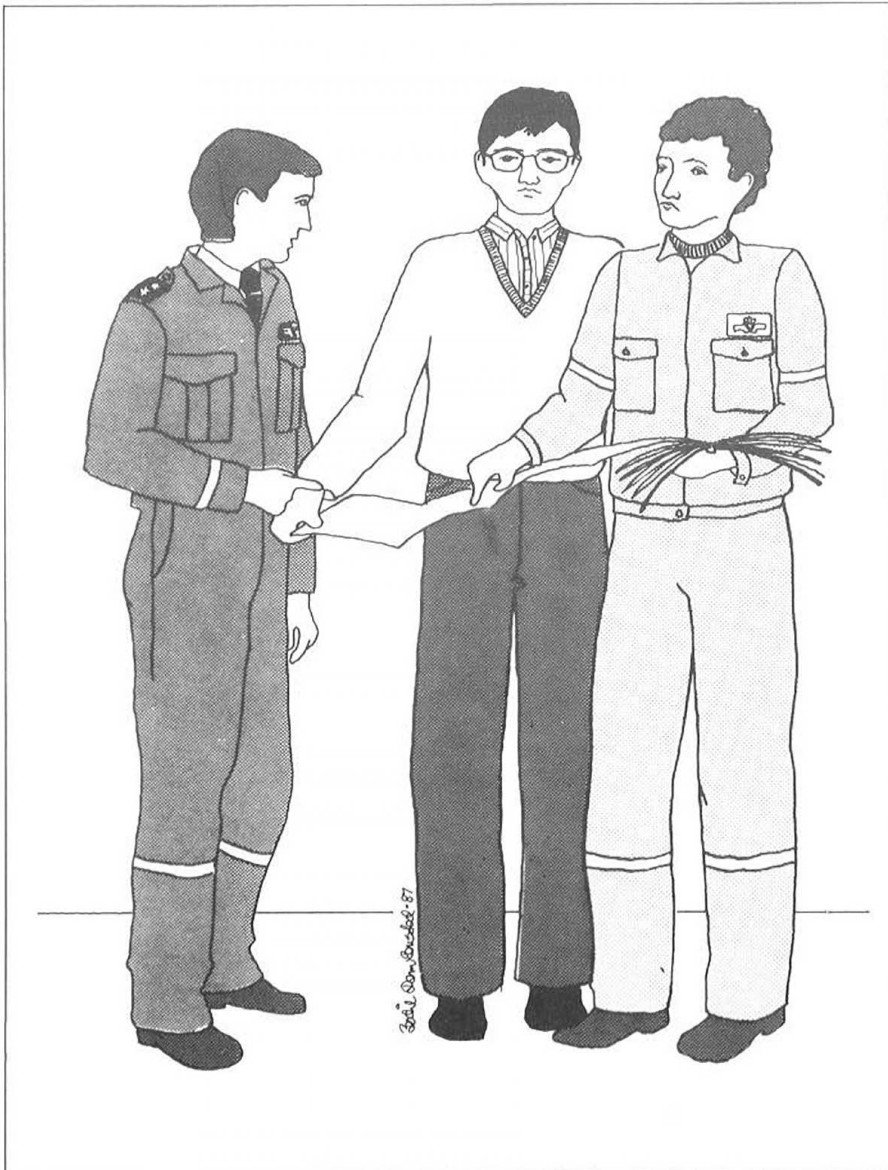
Hva betyr det? Hva er egentlig etatskultur for noe? Er det noe vi gjennom vedtak eller gjennom forhandlinger mellom ledelsen og organisasjonene bare kan beslutte oss til å ha? Det føler vi vel alle, at så enkelt er det ikke. Det kreves noe mer enn at vi bestemmer oss for at nå vil også vi utvikle en bedriftskultur, på samme måte som andre moderne og fremadrettede organisasjoner.

Fellesverdier og normer

Læreboken sier oss at bedriftskulturbegrepet omfatter hva som er viktig for alle ansatte i en bedrift og hvilke holdninger de ansatte har til bedriften og til verden utenfor. Bedriftskul-

turen gir uttrykk for felles verdier og felles normer og kan f.eks. gi seg utslag i slike uttrykk som «slik gjør vi det hos oss...» «Vi i vegvesenet mener...»

Hvis vi har en sterk bedriftskultur,



så vil vi uten videre vite hva som er riktig og hva som er galt i etaten. En sterk etatskultur gir identitet, trygghet, og følelse av fellesskap. Vi tilhører liksom alle den samme store vegvesen-familie.

Synliggjøre

Dette høres bra ut, og det er sandelig ikke det minste rart at vi alle, både ledelse og ansatte, ønsker å utvikle og synliggjøre vår egen spesielle kultur.

Kan vi det?

Jeg mener helt bestemt at det kan vi og det bør vi. Vi kan virkelig utvikle og synliggjøre vår egen kultur, og vi bør sammen sette igang arbeidet med det.

Tradisjon og historie

Vi har på mange måter et godt grunnlag å bygge på. Vegvesenet er en gammel og tradisjonsrik etat med en variert og stort sett ærerik historie. Våre spesielle arbeidsoppgaver, den sterke kontakten vi hadde både med enkelte lag av befolkningen og med politikere av alle slag, sammen med vår spesielle organisasjon, var å skape en egen kultur i etaten. Vegvesenet fikk aldri noen spesiell «rallarkultur», i hvert fall ikke her på Vestlandet. Heller ikke den spesielle industri-kulturen, som vi f.eks. kjenner den fra byene og de mindre industristedene, med sin spesialisering og sin sterke sosiale lagdeling, fikk dominere vegvesenet.

Islett av bondekulturen

Både vegarbeiderne, oppsynet og stort sett også ingeniører og funksjonærer ble rekruttert fra landsbygda og fra bondestanden. Denne rekrutteringen sammen med arbeidet, som hadde mange likhetstrekk med bondeyrket, førte vel til at vegvesenet mange steder hadde sterke islett i seg av bondekulturen. Vi minnes med stolthet spesielt de mange gode sidene av denne kulturen, — ansvarsfølelsen, arbeidsetikken, respekten for slitet, selvstendigheten, evnen til å være selvhjulpne.

Etatskulturen i dag

Mange hevder, og kanskje med rette, at etatskulturen, det var noe vi hadde i gamle dager og at i dag har vi ingen egen kultur, — vi er en del av den samme grå massen.

Det er nok riktig at den gamle vegvesen-kulturen er forsvunnet, og med den mange gode særtrekk som vi gjerne skulle ha beholdt. Men vi kan

MI MEINING



Magnar Michelsen
Maskinfører
Vedlikeholdsområde 1, Haugesund

Foreløpig veit eg for lite om prosjektet, så det er vanskeleg å uttala seg så skråsikkert. Men eg trur det er bra at det blir arbeidd med personalplanlegging, effektiviseringstiltak og slike ting.

Ein del av prosjektet bør vera å satsa på tiltak som fører til større bruk av eigne maskinar.

I den grad det blir snakka om å omplassera folk, ser eg det som viktig at dette skjer på frivillig basis. Bruk av tvang vil føra til dårleg samarbeidsklima og liten motivasjon for arbeidet.

Magne Slettebø

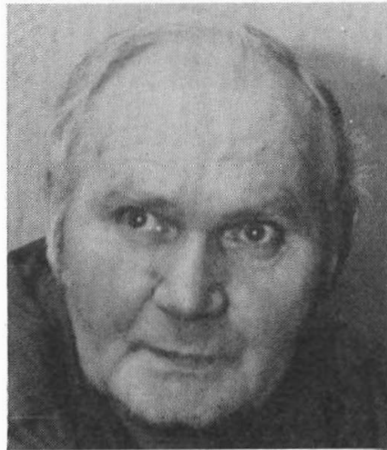
Formann

Vedlikeholdsområde 6, Eigersund

For min eigen del vil eg seia at eg trur det er vanskeleg å organisera arbeidet betre enn på oljegrusen, der eg arbeider i sommarhalvåret. Me har ein nøyaktig plan for heile sesongen, og arbeidet går effektivt unna.

Om vintrane, når eg arbeider i beredskapen i Hellelandsområdet, er det vanskelegare å halda ein stø planleggingskurs. Veret og arbeidsoppgåvene kan skifta frå time til time.

Men det er vel så, at det alltid kan gjerast forbetringar. Eg trur nok det kan vera ein del å henta ved større delegering og ved å setta opp klart definerte mål for arbeidet.



Lewy Dalen
Oppsynsmann
Motorvegseksjonen

Eg har arbeidd 17 år i vegvesenet. I denne tida er det gjort fleire forsøk på liknande prosjekt, utan at det har skjedd særleg revolusjonerande ting. Men i utgangspunktet er eg positiv til at ein nå skal prøva på ny.

Eg forstår det slik at eit formål med prosjektet er større delegering og meir innflytelse for den enkelte. Meir ansvar og innflytelse fører til auka interesse og flid i arbeidet.

Større mulighet til å oppnå jobbar uavhengig av formell utdanning, kan vera bra. Erfaring og praktisk dyktighet er vesentleg ved utføringa av eit arbeid.

selvfølgelig ikke «utvikle og synliggjøre» vår etatskultur ved å prøve å gjenopprekke gamle dagers ånd og innstillinger. Det er ikke mulig og heller ikke ønskelig. Bl.a. så var vel ikke alt så veldig bra før i tiden heller. Klasseskillet var stort og merkbart også i vegvesenet. Lederskiktet ble rekruttert stort sett fra embetsstanden. For arbeideren var lønningene små og slitet hardt, arbeidet var usikkert. Det var heller ingen teknologisk utvikling i etaten. Fra århundreskiftet og helt fram til tiåret etter siste verdenskrig var teknikken og arbeidsoppgavene stort sett de samme. Vegvesenet var på mange måter en etat på stedet hvil, en etat i stagnasjon.

Vi kan nok minnes de gode gamle dager, og noen av oss lengter kanskje tilbake til den tiden. Men vi bør ikke

satse på historie når vi skal utvikle vår kultur.

Hva kan vi så gjøre?

Ideologi og verdinormer

For å gå tilbake til læreboken. Den sier at en organisasjon sin kultur bygger på og har sin basis i *organisasjonens ideologi* eller *verdinormer*, hvilke *målsettinger* organisasjonen har og hvilken *strategi* den vil følge for å nå disse målene.

Nå er jo organisasjonsideologi, målsettinger og strategi i høyeste grad ting som både ledelse og de ansatte kan gjøre noe med. Videre får vi vite at vår kultur blir påvirket av slike faktorer som rekruttering, ledelsesfilosofi og organisasjonsstruktur, — også dette områder som vi selv kan påvirke.

Manifestet

Det store organisasjonsutviklingsprosjektet som vi nå er igang med, har bl.a. sitt grunnlag i det manifest som er gjengitt og kommentert i dette nummer av Rygjavegen. Manifestet tar nettopp disse forholdene opp til behandling. Vi skal sammen sette felles målsettinger. Vi vil legge opp strategier på de forskjellige områder. Vi skal se på rekrutteringspolitikk, og fremfor alt skal vi vurdere og tilpasse vår organisasjonsstruktur. Jeg håper og tror at vi gjennom dette arbeidet skal kunne legge forholdene til rette for utvikling og også synliggjøring av en egen etatskultur. Jeg er ikke det minste i tvil om at det vil være en kultur som vil medvirke til at vi alle vil være bekjent av å tilhøre en stor etat som både har kulturtradisjoner og som også er moderne.

Ideseminar med ros, ris og nytenking

Tekst og foto: Harald Sel

Som eit ledd i arbeidet med revisjon av personalplanen, blei det i november 1986 arrangert eit ideseminar. Deltakarar her var vegsjefen, avdelingssjefane og tillitsvalde frå dei ulike tenesteorganisasjonane. Dessutan var ein del representantar frå vegbrukarar og organisasjonar spesielt innbedne.

Bedriftskulturen

I opningsinnlegget sitt tok vegsjef Chester Danielsen mellom anna føre seg bedriftskulturen i vegvesenet. Han stilte spørsmåla: Står me fram utad som ein samla etat? Korleis er det med fellesfølelsen, — føler me at me høyrer saman i ein etat? Korleis er det med lojaliteten, — har me tru på det me gjer?

Vegsjefen tok ein del historiske tilbakeblikk. — Me har rike tradisjonar, men me kan ikkje leva på tradisjonar. Nå må me utvikla og synleggjera etatskulturen av i dag, bygt på fundament som felles målsettingar og strategi. Organisasjonen må få felles ideologi og verdinormer, sa Danielsen.



Bedriftsrådgiver Otto Borchgrevink og Svein Magne Olsen fotografert under ein pause i seminaret. Er det ein god ide dei drøftar tru?

Konservativ og tung

Administrerende direktør i Maskinentrepreneurernes Landsforbund, Kåre

Blom opna sitt innlegg med fylgjande karakteristikk av vegvesenet: Ein konservativ og tung etat som er lite open for endringar.

Han hevda at vegvesenet var lite opent for nye arbeidsmåtar og nye metodar å løysa oppgåver på. Han sa og, at det frå den organisasjonen han representerer, var grunn til å klaga over mangel på openhet og offentlighet. Avtaler blir haldne hemmelige, og dette avlar misstru og rykter, sa Blom. Han etterlyste vidare ei oppmjuking av entreprenørsystemet, større sesongutjevning og meir jevnlig dialog med dei ulike ledda i vegetaten. — Vegvesenet bør i første rekke planlegga og kontrollera, og entreprenørane bør utføra arbeidet, konkluderte Blom.

Effektiv etat

Forbundsleiar i Norsk Arbeidsmandsforbund Arnfinn Nilsen opna med å kommentera innstrammingane på statsbudsjettet til vegformål.

— Midlane til vegbygging bør koma over statsbudsjettet, ikkje som bompengar, sa Nilsen. Han gjekk i rette med direktør Blom, som i større grad ville ha entreprenørane inn i vegbygginga, og uttalte: — Me må koma bort frå den lange ufruktbare debatten om at vegvesenet er ulønnsomt og ikkje konkurransedyktige saman-



Mange idear og tankar om tiltak for å gjera vegvesenet til ein enda betre og meir effektiv etat, kom fram under seminaret.

I bakgrunnen på biletet ser me ein del av dei opplista. Om det er ein god ide Audun Løken (t.v.) legg fra for Chester Danielsen, skal vera usagt, men utenkelig er det ikkje. Heilt til høgre i bakgrunnen ser me elles statsrevisor Oddvar Sværen, som også deltok på seminaret.



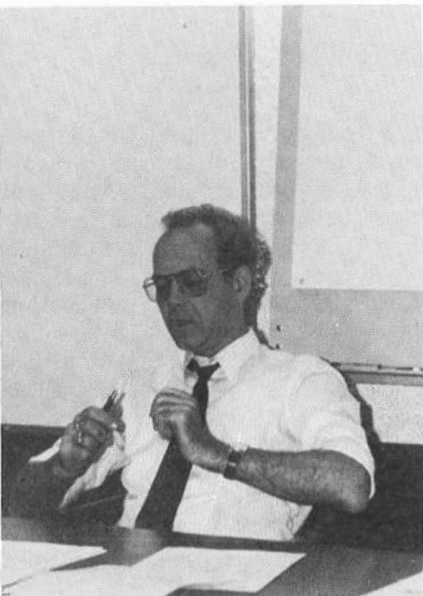
Forbundsleiar i Norsk Arbeidsmandsforbund Arnfinn Nilsen.

likna med private entreprenørar. — Vegvesenet er minst like effektive som private entreprenørar.

Markedsføring

Bedriftrådgiver Otto Borchgrewink i konsulentfirmaet Hartmark Iras meinte at vegvesenet måtte bli flinkare til å marknadsføra seg sjøl og vegane. Han såg positivt på bompengefinansiering for å løysa dei store utbyggingsoppgåvene som pressar seg fram.

Han meinte også at biltilsynet måtte få større ressurser.



Direktør Ståle Rugland

HOVEDMÅL FOR VEGVESENET

- Økonomisk vekst
- Utjevne den materielle velstand
- Bedre næringslivets konkurranseevne
- Økonomisere med naturressurser
- Opprettholde bosetting og arbeidsplasser i alle deler av landet
- Oppnå økt velferd gjennom vern av natur- og bomiljø
- Høy trafikksikkerhet
- Høy grad av lokal og individuell selvbestemmelsesrett
- Hensiktsmessig fordeling på de ulike transportmidler.

(Fra «Grunnlag og hovedmål for Statens vegvesen»)

Putlar og grev

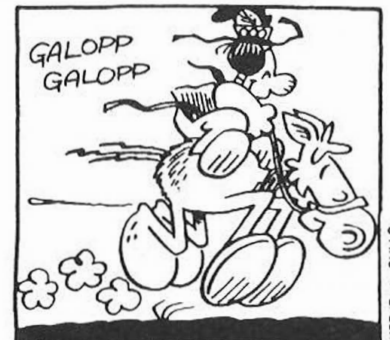
Direktør Ståle Rugland var ikkje nådig mot vegvesenet. — Det blir putla og grave, og særleg er det mye putling, sa han. Som eksempel på eit anlegg der det var mykje putling nemnde han motorvegutbygginga forbi Sandnes. — Med den farten de nå held, kjem de vel til Ålgård i år 2000, sa han.

I ein replikk etter Rugland sitt innlegg sa hovedtillitsmann i NAF Ole Tamberstuen at han trudde Rugland hadde litt greie på vegvesenet. Men innlegget hans har vist at han ikkje har greie på kva han snakker om.

Gruppearbeid

På seminaret var det elles ein god del verdifull meiningutveksling. Andre dagen blei elles stort sett brukt til gruppearbeid. Av gruppeoppgåvene nemner me:

- List opp (og prioriter) forhold som vegvesenet i Rogaland bør endra i forhold til «kundene»
- Drøft tiltak som kan gjera vegvesenet i Rogaland:
 - a) meir markedstilpassa
 - b) meir konkurransedyktig
 - c) meir publikumsvenneleg



©KFS/Distr. BULLS



© 1983 King Features Syndicate, Inc. World rights reserved.



4124

©KFS/Distr. BULLS



Hvordan kommer du i kontakt med prosjektet

De ansattes medvirkning

Av Svein Magne Olsen

I løpet av høsten er de fleste blitt informert om prosjektet. Saken er tatt opp på de årlige informasjonsmøtene (julemøtene) ute i vegarbeidsdriften, i tillegg til at vegsjefen og eller personalseksjonen har deltatt på møter ved Vegkontoret og biltilsynstasjonene.

Forut for dette har det vært etablert kontakt med tjenestemannsorganisasjonene. Vi har innledningsvis drøftet behovet for prosjektet og prosjektplanen. Tjenestemannsorganisasjonene har ikke bare akseptert mål og opplegg, men også vist positivt engasjement for å få prosjektet gjennomført etter planene.

Under behandling av saker vedr. biltilsynet: 2 fra ledelsen og 1 rep. fra hver av følgende organisasjoner SBF, BTTF, ELF og NTL.

Under behandling av saker vedr. ute-driften: 2 fra ledelsen og 1 rep. fra hver av følgende organisasjoner NI-TO, Rvf og NAF.

Rådgivningsgruppene skal drøfte forslag til arbeidsfordeling, organisering, bemanning, rutineendringer m.v.

I tillegg til møtevirksomhet i rådgivningsgruppene er det vedtatt at ledere på alle nivå skal drøfte prosjektet på sine avdelinger/seksjoner, og byggemøtene ute i driften.

Dette innebærer at de tilsatte vil ha to kanaler for å få frem sine synspunkt. De kan nytte den ordinære linjeorganisasjonen, eller de kan nytte tillitsmannsapparatet.

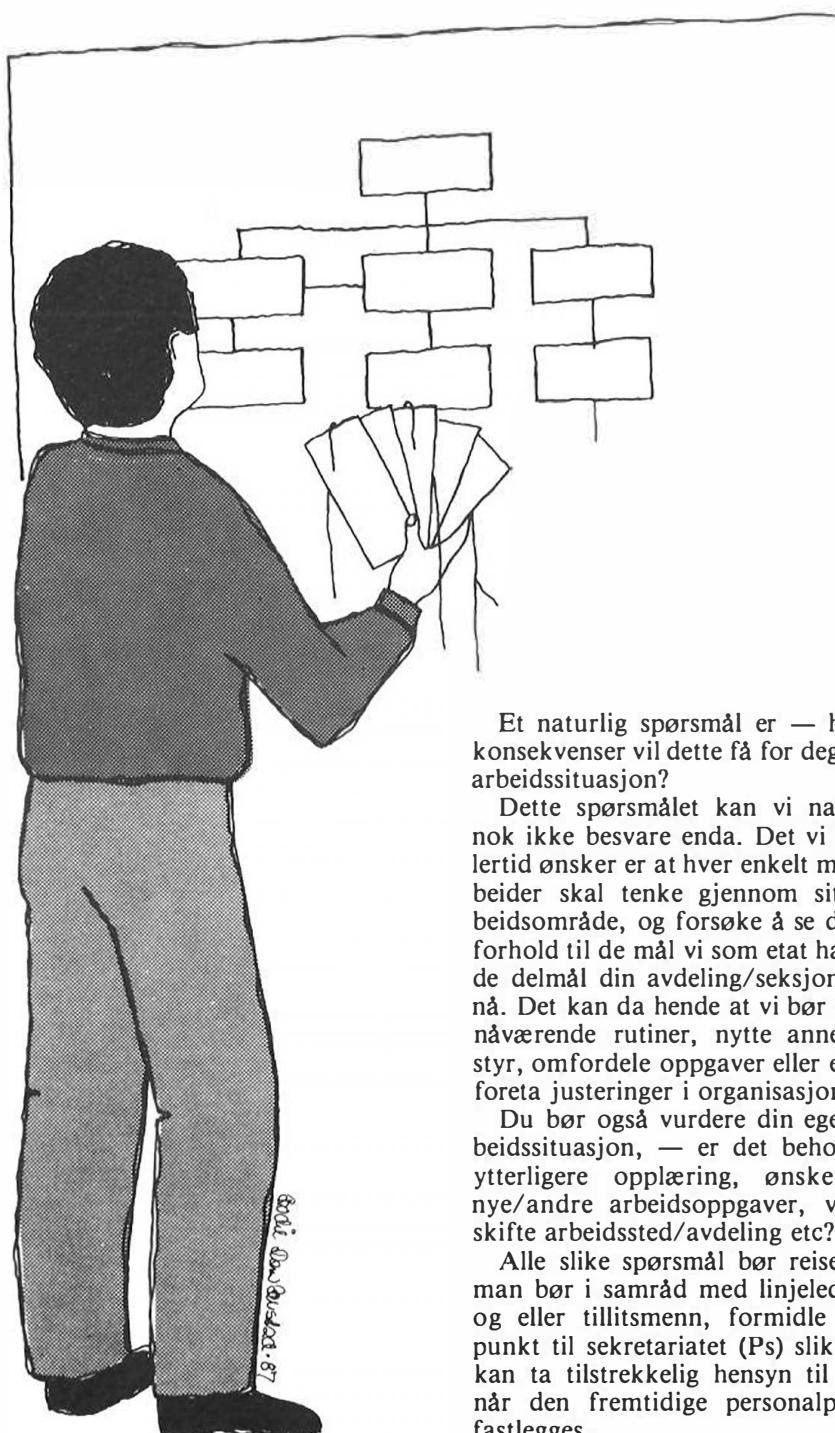
Vi vil videre ta opp prosjektet til drøfting på alle møter som blir holdt etter Hovedavtalen i prosjektperioden, og forslagene til endringer vil selvsagt bli behandlet etter Hovedavtalens bestemmelser før de gjennomføres i praksis.

Vi håper at dette opplegget innebærer at alle tilsatte får reell innflytelse, og at de endringene som blir vedtatt dermed blir akseptert og gjennomført etter intensjonene.

Fra ledelsens synspunkt har det vært en forutsetning at prosjektet skulle gjennomføres i et nært samarbeid med de tilsattes representanter, - ikke bare fordi dette er i samsvar med Hovedavtalens intensjoner, men mest fordi vi mener at de tilsatte vil tilføre prosjektet mange verdifulle synspunkt. Vi har derfor lagt opp til et enda nærmere samarbeid nå når de endelige forslagene til ny organisasjons- og bemanningsplan skal utarbeides.

Det blir i løpet av februar 1987 etablert såkalte rådgivningsgrupper som er sammensatt av representanter fra berørte tjenestemannsorganisasjoner og ledelse slik:

Under behandling av saker vedr. vegkontoret: 2 fra ledelsen og 1 rep. fra hver av følgende organisasjoner NIF, BTTF, ELF, NTL og Rvf.



Et naturlig spørsmål er — hvilke konsekvenser vil dette få for deg i din arbeidssituasjon?

Dette spørsmålet kan vi naturlig nok ikke besvare enda. Det vi imidlertid ønsker er at hver enkelt medarbeider skal tenke gjennom sitt arbeidsområde, og forsøke å se dette i forhold til de mål vi som etat har, og de delmål din avdeling/seksjon skal nå. Det kan da hende at vi bør endre nåværende rutiner, nytte annet utstyr, omfordele oppgaver eller endog foreta justeringer i organisasjonen.

Du bør også vurdere din egen arbeidssituasjon, — er det behov for ytterligere opplæring, ønsker du nye/andre arbeidsoppgaver, vil du skifte arbeidssted/avdeling etc?

Alle slike spørsmål bør reises, og man bør i samråd med linjeledelsen og eller tillitsmenn, formidle synspunkt til sekretariatet (Ps) slik at vi kan ta tilstrekkelig hensyn til dette når den fremtidige personalplanen fastlegges.

MI MEINING



*Jakob Høyland
Oppsynsmann
Anlegg, Haugesund*

Eg er avventande og spent på kva som vil skje. Eg føler at oppsynsmanns-stillingane er iferd med å bli nedprioritert, så eg håper at ikkje eit slikt mål ligg i arbeidet med prosjektet.

Elles ser eg behovet for revisjon av personalplan og organiseringspolitikken. Men det blir lett til at enkelte personar og grupper kjem dårleg ut ved slike prosjekt. Det er vanskeleg å gjennomføra personalmessige og organisasjonsmessige endringa som er til fordel for alle.



*Thor Hetland
Sjåfør
Anlegg, motorvegen*

Til nå har eg neste ikkje fått informasjon om dette prosjektet. Når det er snakk om ny personalplan, ser eg det som viktig at dette ikkje førar med seg at folk blir flytta på

Hva skal vi satse på ?

Av Chester Danielsen

I vårt Manifest er det et kapittel 8 som heter Satsingsområder og som det ikke står noe særlig under enda. Det er et svært viktig kapittel og før vi har fylt det med innhold vil vi ha problemer med å oppfylle en av Manifestets viktigste funksjoner, — det å gå ut til verden og fortelle konkret hva vi vil.

Det vi ønsker er å plukke ut noen få, — tre eller fire — satsingsområder, som vi i den nærmeste framtid, f.eks. i et par år framover, vil arbeide særlig med for å bedre og/eller endre forholdene.

Vi har da selvfølgelig ikke glemt vegvesenets hovedsatsingsområder slik de kommer til uttrykk i Grunnlag og Hovedmål, — det at vi skal arbeide for bedre framkommelighet, bedre trafikksikkerhet, bedre miljø og at vi skal yte god service. Det er satsingsområder under dette nivå, men på et nivå over de enkelte avdelinger, vi er ute etter.

Vi i ledelsen har allerede diskutert dette med satsingsområder ganske grundig. De enkelte avdelinger har satt opp konkrete satsingsmål under hvert av hovedmålene i Grunnlag og Hovedmål og vi har ut fra disse prøvd å finne fram til felles satsingsområder for hele vegvesenet i Rogaland.

Jeg vil her liste opp en del satsingsområder som har vært diskutert og som bør være aktuelle. Vi har ikke så lang tid på oss til å velge. Men vi vil likevel gjerne få til en diskusjon i etaten om dette viktige spørsmål. Så har du synspunkter eller forslag så er du velkommen til å komme med dem.

Så over til mulige aktuelle satsingsområder:

MÅLSTYRING: Vi vil innføre målstyring i egen etat og sørge for at det blir brukt i alle ledd i vår organisasjon

KOMPETANSEOPPBYGGING: Vi vil intensivere arbeidet med å øke kompetanseoppbyggingen i egen etat. Dette vil vi gjøre gjennom rekruttering og ekstern og intern opplæring.

TRAFIKKSIKKERHET: Vi vil bli det samlende og koordinerende apparat innefor all offentlig trafikksikkerhetsarbeid i Rogaland.

FJORDKRYSSINGER: Vi vil søke å ligge i første rekke på landsbasis. Vi har som mål at det første rørbruksprosjektet i Norge skal ligge i Rogaland.

KVALITETSSIKRING: Vi vil arbeide for kvalitetssikring innen alle arbeidsfelt, -drift planlegging, administrasjon.

Det finnes sikkert andre og like gode og like realistiske satsingsområder. Men de skal gjelde hele etaten og ikke bar en enkelt avdeling. Et satsingsområde som f.eks. bedre plandekking synes i utgangspunktet å være en sak bare for planleggingsavdelingen. Men når du tenker etter så er det kanskje ikke bare det. Kanskje kan det være et satsingsområde for oss alle? Og hva med f.eks. EDB-bruk og EDB kompetanse, er det noe å satse på? Her er det duket for mange ineressante diskusjoner.

mot sin vilje. Om det skulle koma til å skje, får me sure forhold på arbeidsplassen.

Når det gjeld organisasjonen, er det nok ting som kunne vore betre F.eks. er det kanskje litt mange ledd frå grasrota og oppover. Skal dette fungere må iallfall samarbeidet mellom dei ulike ledda vera godt.

Meir delegering og klare ordrelinjer trur eg virkar positivt. Når eg for min del kjører lastebil, ønsker eg at innteninga for bilen skal bli så god som råd. Men det blir gjerne til at eg får kjøreoppdrag frå fleire kantar på forskjellig småtteri. Og så får gjerne dei private bilane den fine kjøringa som er mest rekningssvarande.

Retur adresse: Postboks 197
4001 Stavanger

C

