



Statens vegvesen



# Kompetanse- og organisasjonsutvikling, medarbeiderskap og partssamarbeid i Statens vegvesen

## TK-utvikling

Arbeidsgiverkonferansen 2019

# Hva er TK?



Statens vegvesen



# Hva er Region øst?



Statens vegvesen

- Oppland, Hedmark, Akershus, Oslo og Østfold
- 14 trafikkstasjoner
- 6 bemanna kontrollstasjoner
- 2 sambruksstasjoner (trafikkstasjon og kontrollstasjon)
- 2 kontorsteder
- 11 ubemanna kontrollstasjoner
- Ca 430 ansatte
  - 1 nivå 2
  - 5 nivå 3
  - 24 nivå 4



# Store endringer



Statens vegvesen

- «Nytt» Statens vegvesen fra 1/1 2020
  - Regionreform
  - Ny organisering av Statens vegvesen
- Går fra rundt 7000 ansatte til under 5000
- Endringer i tjenestetilbudet og tjenestesteder



TK-utvikling hjelper oss gjennom endringene

# Konkrete effekter



Statens vegvesen

## **Enhetenes arbeidsplaner**

- Prosess (bredere involvering)
- Innhold (fokus på utvikling)

## **SAMU-samarbeidsutvalg**

Arena for samhandling og dialog mellom ledelse og ansattes representanter er opprettet.

## **Systematikk**

Ledelsen opptre og handler mere enhetlig. Alle har deltatt i samme ledelsesutviklingsprogram og har fått med seg felles kompetanse.

## **Evaluering**

Økt bruk av evaluering med fokus på læring og forbedring.



# Forskergruppe fra NTNU



Statens vegvesen



# TK-Utvikling: Mål

Partssamarbeid og samskapte prosesser som virkemiddel for å få til kontinuerlig partssamarbeid

**Medarbeiderutvikling**

(Tverrfaglig / pilot)

**Ledelsesutvikling**

(Ledere / Tillitsvalgte)

Utforske og  
utvikle

**Organisasjonsutvikling**

Lokale utviklingsprosjekter

# TK-Utvikling: Elementer

- Ledelsesutvikling
- Tverrfaglige grupper av medarbeidere
- Lokale utviklingsprosjekter
- Drøfting i ledergruppene
- Partssamarbeid
- Følgeforskning





# Oppsummering av funn etter TK-Utvikling

1. Med utgangspunkt i de data vi har tilgjengelig, mener vi at aksjonslæring bidrar positivt til et mer lærende arbeidsmiljø.
2. Vi ser at ledergruppene arbeider mer med utviklingsspørsmål enn tidligere
3. Systemer og strukturer er endret slik at læring og utvikling av egen virksomhet er mer fremtredende enn da prosjektet startet.
4. Partssamarbeidet på ulike nivåer er vesentlig styrket.
5. Både ledere og fagforeninger kan bli flinkere til å kommunisere om utviklingsaspekter med medarbeidere.
6. Vi ser at arbeid i pilotene kulminerer i det som oppleves som det mest konkrete resultatet og erfaringene i TK-utvikling

# Hva har vært verdifullt for TK-organisasjonen



Statens vegvesen

## Bevissthet og fokus på:

- samarbeid på tvers av fag og enheter
- større grad av involvering
- utvikling
- medarbeiderskap
- læring, samhandling

## har medført:

- økt engasjement fra medarbeidere og tillitsvalgte
- medarbeidere føler seg mere sett og hørt
- lavere terskel mellom enheter/faggrupper



# Erfaringer fra TK-utvikling



Statens vegvesen

- En skikkelig motivasjon for både ledere og tillitsvalgte.
- Trygge på hverandres roller.
- Mange ledere har fått et nytt syn på de tillitsvalgte sin rolle
- Faste møtepunkt mellom regionledelsen, regiontillitsvalgte ( alle 16 organisasjoner) og hovedverneombud.
- Det har blir mer attraktivt å være tillitsvalgte.
- Tillitsvalgte er aktive med å spre korrekt informasjon og dempe rykter
  
- God involvering fra HR og kort veg til HR for både ledere og tillitsvalgte.
- HR har vokst på TK utvikling og erfaringene benyttes.
  
- **Ledere og tillitsvalgte er motivatorer for hverandre.**

# Effekter i ledergruppene



Statens vegvesen

## Felles plattform og felles kompetanseløft har medført:

- endring av møtestruktur og mer fokus på utviklingsarbeid i ledermøtene.
- større grad av involvering av nivå 4-ledere
- større bevissthet rundt samhandling
- økt tillit mellom grupper



# Effekter for den enkelte leder



Statens vegvesen

Faglig påfyll og partssammensatt felles utviklingsprosess har medført:

- større trygghet i leder-rollen
- større helhetsforståelse
- mer utviklingsorientert
- mer interaksjon med andre ledere på tvers av fag og geografi.
- mere konstruktivt samarbeid med tillitsvalgte







TK-utvikling  
TK Læring  
Kollegaer  
Fagområder  
Utforske  
Dele  
Stolthet  
Kunnskap  
Helhet  
Samarbeid  
Innsikt  
Moro  
Spennende  
Rolle

# Evaluering av TK-Utvikling - Et organisasjonsutviklingsprosjekt i Trafikant og Kjøretøy i Statens vegvesen Region øst

Buvik, Marte Pettersen; Vie, Ola Edvin; Finnstrand, Hanne Gudrun; Lebesby, Kristin

<http://hdl.handle.net/11250/2559443>



# Takk for oppmerksomheten!

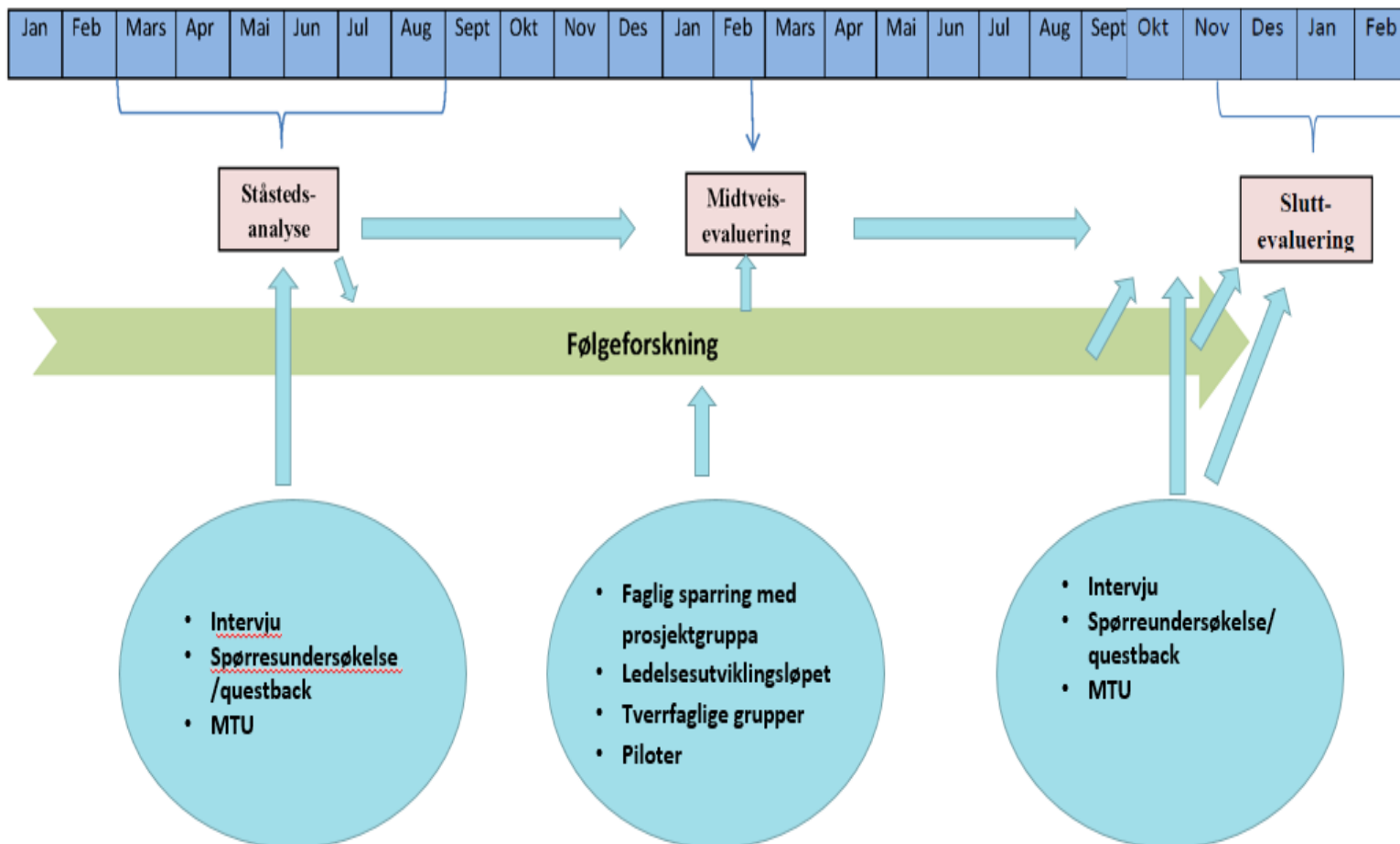
# Oversikt over aktiviteter og tidsplan for evalueringen



2016

2017

2018



# Primærdatakilder

Primærdatakilder		Tidspunkt		
<b>Kvalitative intervjuer</b>	Gruppeintervju medarbeidere	Mars 2016 (2)		Desember 2017/ Januar 2018 (6)
	Individuelle intervju deltagere tverrfaglige grupper		November 2016 (12)	
	Individuelle og gruppeintervju ledere nivå 3 og nivå 4	Mars 2016 (4)	Januar 2017 (8)	Desember 2017/ Januar 2018 (4)
	Intervju prosjektledere, prosessveiledere og avdelingsdirektør TK øst			Desember 2017/ Januar 2018 (3)
	Individuelle intervju styringsgruppen	April 2016 (5)		
	Gruppeintervju regiontillitsvalgte	Mars 2016 (1)		Desember 2017/ Januar 2018 (3)
	<b>Spørreundersøkelse</b>	TK Region øst	Juni/juli 2016	
Kontrollgruppe (TK region Vest)		September 2016		Januar 2018
<b>Observasjoner og deltagelse på ledelsesutviklings-samlinger</b>		Fra februar 2016 til november 2017		
<b>Observasjoner av pilot</b>		Fra januar 2017 til januar 2018		
<b>Midtveissamtale</b>		Februar 2017		

# TK-Utvikling: Synspunkter fra ledere med piloter

- «Når vi begynte å jobbe med konkrete ting, ble alt mye tydeligere»
- «Engasjementet har økt, de har skjønnt at dette vil påvirke arbeidshverdagen.»
- «Vi samarbeider mye tettere med lokale tillitsvalgte, også om ting som ikke har TK-utvikling å gjøre»
- «Tillitsvalgte har fått et selvstendig ansvar for å gi innspill»
- «Del inn i mindre grupper! Husk at de som er stille på et møte, ofte har veldig mye klokt og komme med !»
- «Vi har holdt prosjektet synlig ved plakater på veggen.»
- «Vi er nødt til å ha dette inn på arbeidsplanen for å jobbe med det. Da vet vi at det blir mer å gjøre i skranken.»
- «Pilotprosjektet har hatt en positiv innvirkning på samarbeidet mellom avdelingene i forbindelse med omorganiseringen.»
- «En medarbeider fra tverrfaglig gruppe har engasjert seg som tillitsvalgt pga. TK-utvikling».