

Kollektivkompetanse i forvaltningen – en forstudie

Forsker Annelene Holden Hoff

Forskningsleder Oddgeir Osland

Bakgrunn - problemstilling

- Store krav og høye mål for kollektivtransporten
- En rekke forutsetninger; økonomiske ressurser, lovgrunnlag, men også **kunnskap**

- Kompetansen er fordelt mellom mange organisasjoner, mange er involverte i planlegging og tilrettelegging, og sentrale spørsmål er:
 - Hvilken kompetanse om kollektivtransport finnes i dag, ressursomfang, kjennetegn om utdanning/erfaring
 - Er det områder som “glipper”, behov for mer kompetanse?

Hva er – og omfatter- kollektivkompetanse?

- Kollektivkompetanse – kan defineres som:
 - 1) kunnskap om planlegging og drift av kollektivsystemet
 - 2) kunnskap om hvordan prioriterere og samordne kollektivtransport med andre transportformer

 - Dette innebærer forhold som:
 - tilrettelegging av kollektivtransportens infrastruktur, planlegging og drift
 - markedsanalyser, etterspørselsvurderinger, trafikkutvikling/prognoser
 - ruteplanlegging
 - markedsføring etc,
 - kjøp av kollektivtransport/ kontraktsutforming
 - koordinering
-

Kompetanse - hvorfor og hvordan?

- Viktig – men lite undersøkt
 - en avgrenset undersøkelse – hovedvekt på rutegående busstransport og bestillingstransport på land
 - Undersøkelsen sier noe om situasjonen i Norge – vanskelig å finne tilsvarende undersøkelse i andre skandinaviske land
 - Kartlagt i en tid med omfattende endringer i portefølje og ressursinnsats: forvaltningsreform, selskapsdannelser og pågående revisjon av fordelingsnøkkel
-

Oppgavedefinisjon, Van de Velde 2004

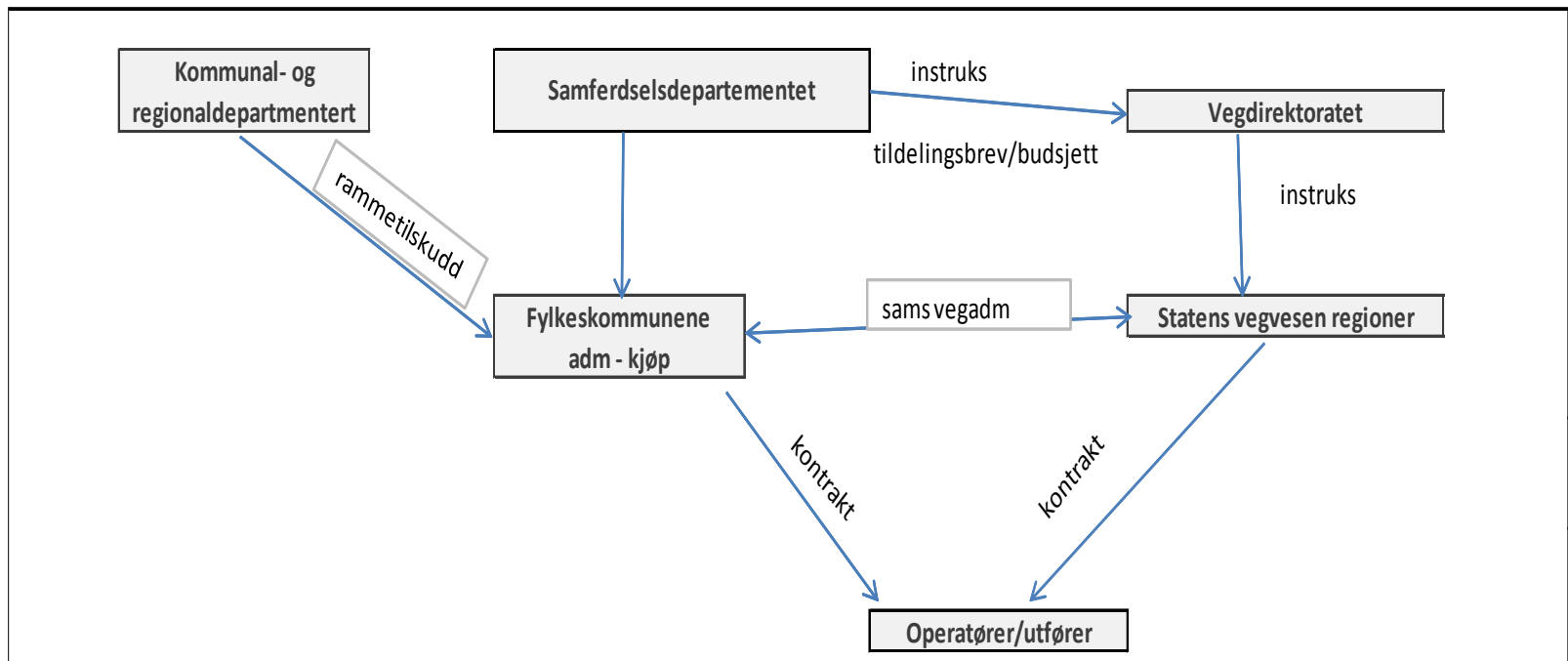
Level	General description	Decision	
		“Software”	“Hardware”
Strategic Long term (5 year)	<i>What do we want to achieve?</i>	General goals Transport policy Market share Profitability General description of the services Area Target groups Intermodality	
Tactical Medium term (1-2 year)	<i>Which services can help to achieve these aims?</i>	Detailed service characteristics Fares Image Additional services	Vehicles Routes Timetable
Operational Short term (1-6 months)	<i>How to produce these services?</i>	Sales Selling activities Information to the public ...	Production Infrastructure management Vehicle rostering and maint. Personnel rostering and mnngt

Sentrale organisasjoner

- Statens vegvesen: direktorat og regioner
 - Fylkeskommunene
 - Administrasjonsorganer
 - Bykommuner

 - Metode: intervjuer og internettsøk om organisasjonene, samt funn i tidligere undersøkelser.
 - Hovedtemaer i intervjuene: antall årsverk som arbeider med kollektivtransport, utdannings- og erfaringsbakgrunn, oppgaver, samarbeidsforhold, kjøp av tjenester og evt utfordringer
-

Ansvar og avhengighet i kollektivtransport (skisse)



Vegetaten (Vegdirektoratet)

- flere roller; ansvar for kollektivinfrastruktur som vegholder, og som utrednings- og planleggingsinstans
 - styrket ansvar for kollektivtransport fra 1997 (St.meld nr 37/1996-1997)
 - Kollektivkompetansens organisatoriske forankring i vegdirektoratet: tett på viktige beslutningsarenaer
 - Om lag 6 årsverk, bred fagsammensetning
 - Omfattende ressurser til utredningsarbeid, herunder etatsprosjektet "Miljøvennlig bytransport" og universell utforming
 - I tillegg: faglig rådgivning og spredning av kunnskap – og utarbeidelse av håndbøker, veiledere og retningslinjer
-

Vegetaten (regionene)

- Kollektivkoordinatorer i alle regioner, samt distriktskontakter
 - Om lag sju årsverk utenom Oslo-området, og sju i region Øst
 - Varierende organisatorisk plassering i regionene
 - Opplevelse av økt fokus på kollektiv i byområder i perioden
 - I byområder – manglende planleggingskapasitet
 - I distriktene - manglende prioritering/budsjettressurser
-

Etaten samlet

- Om lag 20 årsverk dedikert til kollektivtransport
 - Utdanningsbakgrunn:
samfunnsvitere/geografer/planleggere sentralt,
ingeniører regionalt
 - Opplever at kompetansen er tilstrekkelig
 - Nye oppgaver framover: oppfølging av
belønningsordningen, rådgiver i Framtidens byer og ifm
Transnova
 - NB- TØIs tall omfatter ikke omfanget av ressurser til
kollektivtransport innenfor konkret planlegging eller tilrettelegging
-

Fylkeskommunene

- Ulik organisering medfører ulike kompetansebehov
 - Variasjon i roller og oppgaver ift for eksempel:
 - Kjøpsregime: forhandling, netto eller brutto anbud
 - Integreert eller utskilt kjøpsorgan/administrasjonsorgan
 - Demografi og geografi
 - Organisering av fylkeskommunen internt, avdelinger og samarbeidsforhold – og politisk behandling (komitébehandling)
 - Parlamentarisk modell vs formannskapsmodell
-

Kollektivårsverk i fylkeskommunen

- Variasjonen i fylkeskommunale årsverk er fra 1,25 -27,5
 - Over 60% av fylkeskommunene har 6 eller færre årsverk
 - I gjennomsnitt er det 7,2 årsverk
 - Totalt: om lag 115 årsverk dedikert til arbeid med kollektivtransport.
 - Fylkesdatabase 2007: 9 fylkeskommuner hadde i gjennomsnitt 4,5 årsverk – de samme hadde 8,6 årsverk i 2009
-

Kollektivårsverk i administrasjonsorgan

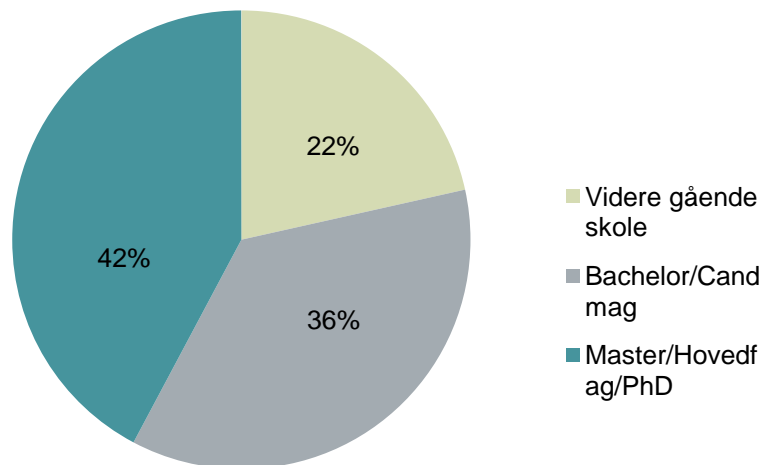
- I administrasjonsorganene varierer antall årsverk fra 12 til 45; i gjennomsnitt er det 25 årsverk (unntatt Ruter i Oslo/Akershus med 100 ansatte)
 - I de fylkene der det er etablert slike organer, er det altså totalt flere årsverk knyttet til arbeid med kollektivtransport enn der det ikke er det.
 - I fylkesdatabasen i 2007: gjennomsnitt på ca 10 årsverk pr kjøpsorgan. For disse var det i 2009 ca 22 årsverk – og mindre variasjon mellom selskapene
 - Samlet i fylkene:
 - inklusiv administrasjonsorgan er det i gjennomsnitt 22 årsverk avsatt til administrasjon av kollektivtransport
 - i 2009 var det på landsbasis var avsatt 417 årsverk til å arbeide med kollektivtransport i fylkeskommuner og administrasjonsorgan
-

Utdanningsbakgrunn i f.k.

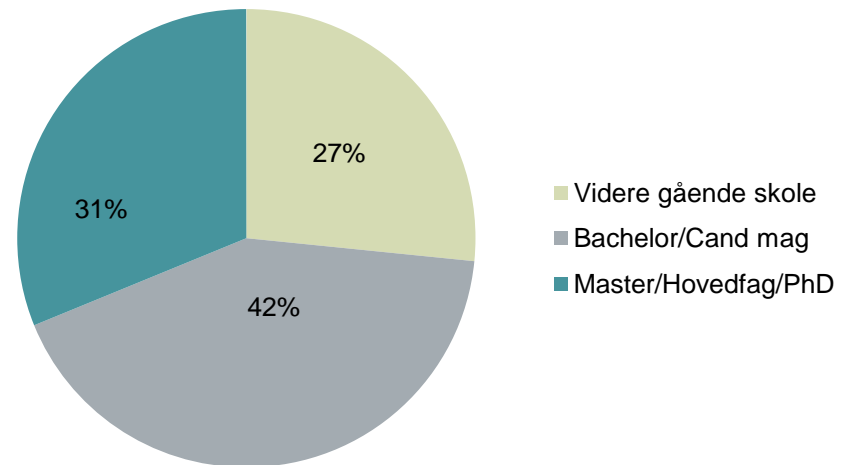
- Økonomifaglig bakgrunn dominerer blant de med lengst utdanning
 - Øvrige faglige disipliner er samfunnsplanleggere, samfunnsgeografer og jurister.
 - Også noen arkitekter/ landskapsarkitekter og noen svært få sivilingeniører.
 - På Bachelornivå dominerer økonomisk-administrativ utdanning, transportfag og markedsføring.
 - De med videregående utdanning (ofte handelsskole) har gjerne lang fartstid i transportbransjen, enten fra ruteselskaper eller fra offentlig administrasjon.
 - Betydelige forskjeller i utdanningsnivå mellom fylker med store byer og fylker uten store byer
-

Høyere utdanningsnivå i hovedstadsområdet

**Formell utdanningsbakgrunn
(gj.snitt hele landet)**



**Formell utdanningsbakgrunn
(snitt uten Oslo/Akershus)**



Kompetanse og kapasitet

- Utfordringen er kapasitet snarere enn kompetanse
 - Ikke lett å rekruttere ansatte med riktig kompetanse, særlig i distriktsfylker uten store byer
 - Vanskelig å utdanne seg til "kollektivkompetanse"- er ikke definert som et eget utdanningsfelt og krever ofte spesiell erfaring for å oppnå denne kompetansen.
 - Noen få uttrykker at det ikke er noe problem å finne godt kvalifiserte medarbeidere, først og fremst der fylkeskommunens administrasjon er lokalisert i de største byområdene.
-

Konsulentbistand

- årlig bruk av midler til eksterne oppdrag varierer svært mye.
 - noen kjøper ingen slike tjenester, én har satt av 52 mill kr til dette
 - avveining mellom å bygge opp administrasjonen eller kjøpe kompetanse
 - kjøp er relativt jevnt fra år til år og er i størrelsesorden 2-400 000 kr
 - oftest er det juridisk bistand ifm kontrakter eller noen utredningsoppgaver
-

Utfordringer det ble pekt på

- å få oppmerksomhet omkring og prioritering av driftsmidler
 - at framkommelighet er en utfordring i byområdene
 - lite rom for annet en lovpålagt (skole)skyss utenfor de sentrale områdene
 - administrasjonen er spent på omfanget av oppgavene ifm forvaltningsreformen og politikernes prioritering mellom vei og kollektiv, særlig driftsmidler og mindre kollektivtiltak.
 - at det nye inntektssystemet for fylkeskommunene ikke er på plass
-

Oppsummering og videre arbeid

- Kapasitet - og ikke nødvendigvis kompetanse - er utfordringen
 - Men: vanskelig å rekruttere ”kollektivkompetanse”
 - Økonomiske ressurser og å prioritere drift en utfordring
 - Kartleggingen er basert på de forvaltningsansattes vurdering av kompetanse og ressursituasjonen – ville andre parter vurdert det annerledes?
 - Videre: hva kan sies om sammenhengen mellom
 - Antall ansatte og ruteproduksjonen?
 - Antall ansatte og kostnadsstruktur?
 - Utdanningsnivå og antall ansatte??
 - Organisering, kostnader og ruteomfang?
 - Annet av interesse?
-