

KANTAR

Innlandet fylkeskommune

ANSATTE OM FYLKESDELING 2022

22100196
07.02.2022



Hovedfunn

Denne rapporten beskriver resultatene av en kartlegging blant ansatte i Innlandet fylkeskommune om deres syn på deling eller videreføring av fylkeskommunen og de konsekvenser det vil kunne ha for egen arbeidshverdag.

Flertall ønsker videreføring

Flertallet av fylkeskommunens ansatte (54%) ønsker videreføring. En tredjedel (35%) ønsker deling mens én av ti (11%) ikke tar stilling (Vet ikke).

- Vurderingene er ikke bastante: Blant dem som ønsker deling er om lag halvparten «svært sikre» i sin sak. Blant dem som ønsker videreføring gjelder det samme for seks av ti.
 - Ønsket om videreføring er mest utbredt blant ansatte i samferdselssektoren, tidligere ansettelse utenfor de to fylkeskommunene, blant ledere, i administrasjonen, de yngre under 35 år og blant tidligere ansatte i Hedmark fylkeskommune.
 - Ønsket om deling er bredest blant ansatte eldre enn 55 år, tidligere ansatte i Oppland fylkeskommune, i skolesektoren og blant ikke-ledere.

Meningene er delte om delings/videreføringens ulike aspekter og speiler flertallets generelle ønske om videreføring:

- Bredest støtte finner vi for synspunktet om at deling nå uansett vil være for krevende (seks av ti), at de ansatte er endringstrøtte og at videreføring styrker fagmiljøene (begge blant halvparten). Uenigheten er tilsvarende størst når det gjelder flere aspekter ved en deling nå, dels knyttet til oppgaveløsning (totalt samfunnsoppdrag, tjenesteutvikling, ivaretagelse av lovpålagte oppgaver, ressursutnyttning, samt brukerrelasjon (hensyn til innbyggerne, omdømme, forenklet tjenesteproduksjon), der fire av ti er uenig i at deling er best.
- Generelt sett argumenterer forsvarere av videreføring med endringstretthet, styrket fagmiljø og at prosessen vil være for krevende. Tilhengere av deling argumenterer med henvisning til hensynet til innbyggerne; styrket demokrati, det tjener innbyggerne, forenkling av tjenesteproduksjon.
- De samme argumentene brukes dels både som forsvar og angrep både blant tilhengere av deling og av videreføring.

Delte meninger om konsekvensene

Meningene er delte om konsekvensene av en videreføring/deling:

- Et flertall på fire av ti mener videreføring er viktig både for oppgaveløsningens effektivitet og tjenestenes kvalitet, mens tre av ti mener deling er viktig i disse aspektene ved tjenesteleveransen.
- En *deling* nå oppleves for de fleste å ha begrenset betydning for arbeidshverdagen: seks av ti sier ganske positivt/negativt eller ingen betydning. På den positive siden finner vi nærhet til brukerne samt jobbtilhørighet og tilknytning. På den negative siden finner vi dels fagrelaterte forhold (kompetanse, egen faglige utvikling), dels motivasjon (motivasjon og energi, pågangsmot).
- De fleste fortsetter antakelig arbeidsforholdet sitt, uansett utfall: Halvparten fortsetter uansett helt sikkert, noe flere er usikre ved deling (tre av ti) enn ved videreføring (to av ti). Ønsket om å fortsette er mest utbredt blant ansatte ved tannklinikker og skoler, blant eldre over 55 år og blant tidligere ansatte i Hedmark fylkeskommune (seks av ti eller flere). Ansatte som kanskje vil fortsette eller fortsette betinget av videreføring er noe mer utbredt i samferdselssektoren og i administrasjonen samt blant lærlinger/midlertidig ansatte (de yngre) og personer som ikke tidligere var ansatt i noen av de to fylkeskommunene. De færreste ønsker å slutte uansett.

Innhold

Hovedfunn

1	SYN PÅ DELING / VIDEREFØRING	
2	ASPEKTER VED DELING	9
3	KONSEKVENNS FOR LEVERANSE	17
4	KONSEKVENNS FOR EGEN ARBEIDSHVERDAG	25
5	KONSEKVENNS FOR ANSETTELSESFORHOLD	29

Vedlegg 1: Om undersøkelsen

Vedlegg 2: Spørreskjema

1 SYN PÅ DELING / VIDEREFØRING

Flertallet ønsker videreføring

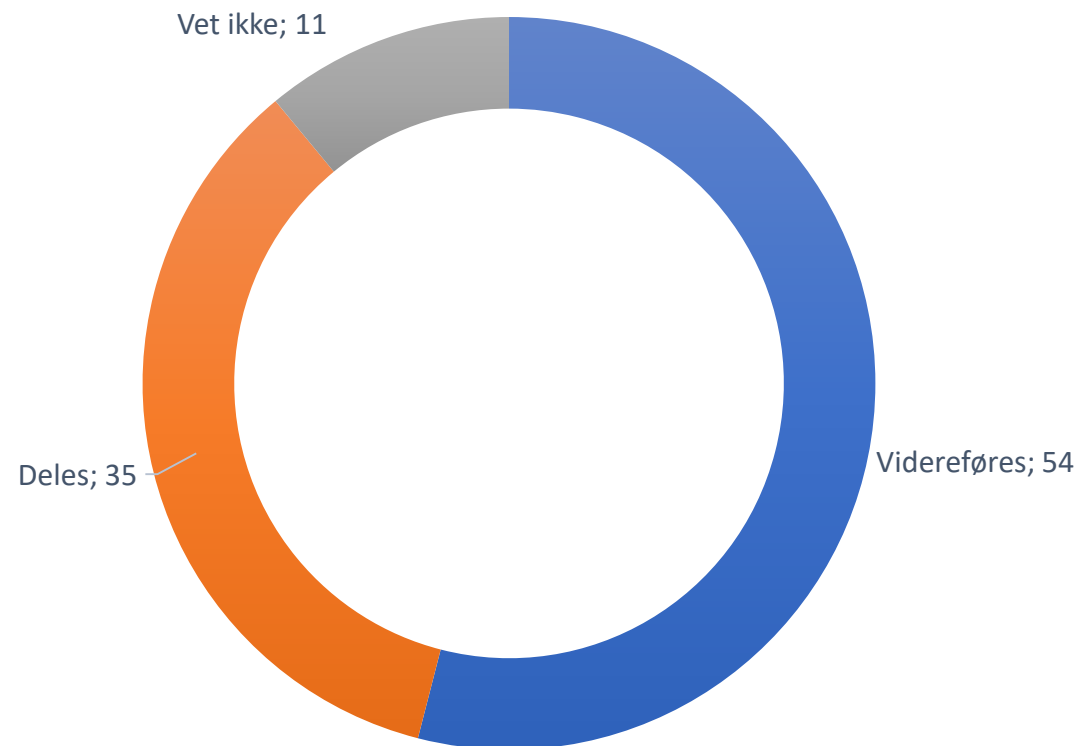
Mener du at Innlandet fylkeskommune skal videreføres eller deles?¹ (Prosent, n=2200).

De ansatte har ulike syn på fylkesdeling:

- Halvparten (54%) ønsker videreføring
- En tredjedel (35%) ønsker deling
- Én av ti (11%) tar ikke stilling

Det er relativt små variasjoner i vurderingene etter de ansattes bakgrunn, der de mest markerte trekkene viser at:²

- Tidligere ansatte i Hedmark fylkeskommune ønsker videreføring (62%) i større utstrekning enn tidligere ansatte i Oppland (40%).
- Ønsket om deling øker med alderen, fra de yngste under 25 år (29%) til de eldste over 64 år (47%). Flere av de unge tar ikke stilling.
- Ansatte i skole i noe større utstrekning foretrekker deling (39%) mens ansatte i administrasjon og samferdsel tilsvarende foretrekker videreføring (61% og 76% henholdsvis).
- Ledere i noe større grad ønsker videreføring (62%) enn de ansatte (53%).



¹ Spørsmålsstillingen er den samme som vil bli benyttet i den forestående folkeavstemningen.

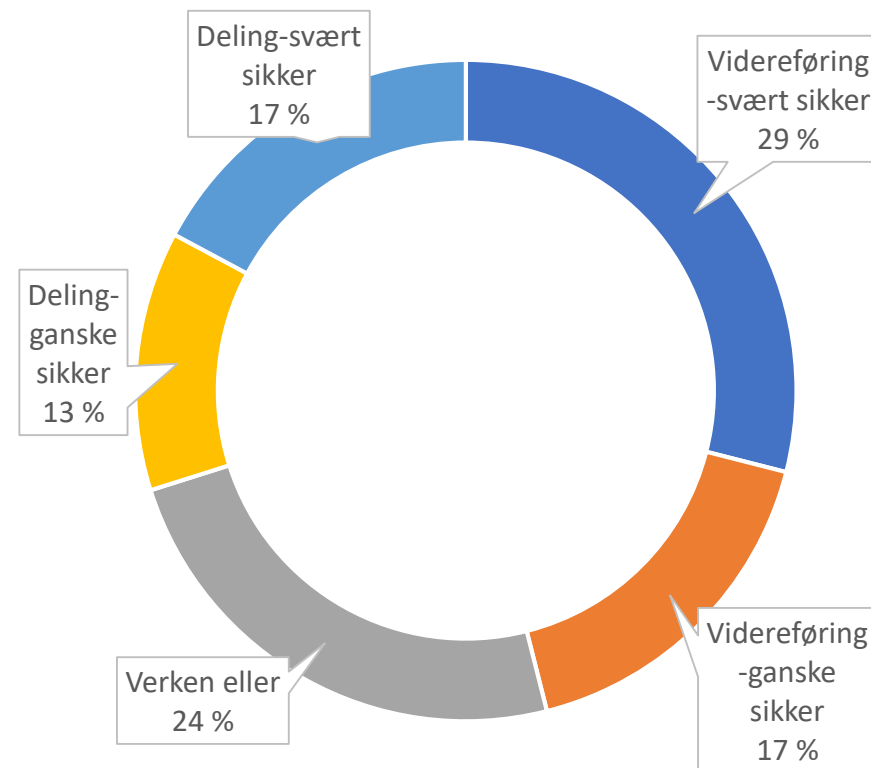
² Analyser som ikke fremgår av illustrasjonene skrives i det følgende med mindre skrift.

Vurderingene ikke bastante

Du sier at fylkeskommunen bør [videreføres / deles]. Hvor sikker eller usikker er du i vurderingen din? (Prosent, n=2200).

De ansatte har ulik forankring i synet på fylkesdeling:

- Halvparten (54%) er svært sikre i vurderingen
- En tredjedel (35%) er ganske sikre
- Én av ti (12%) er usikker eller tar ikke stilling
- Koplet til vurderingen av videreføring eller deling betyr det at:
 - Tre av ti (29%) er svært sikre i sin vurdering av at videreføring er det beste
 - To av ti (24%) tar ikke stilling eller er ganske usikre i vurderingen
 - To av ti (begge 17%) oppgir at de er enten svært sikre på at deling er det riktige eller ganske sikre på at videreføring er det rette
 - Én av ti (13%) er ganske sikker i sin preferanse for deling.



Vurderingene ikke bastante

Du sier at fylkeskommunen bør [videreføres / deles]. Hvor sikker eller usikker er du i vurderingen din? (Prosent, n=2200).

Både alder og ansettelsesforhold har betydning for vurderingen:

- Andelen (svært) sikre i sitt ønske om videreføring er høyest blant ansatte i samferdselssektoren, med «annen»¹ tidligere bakgrunn, samt blant ledere og personer under 35 år.
- Ansatte som ønsker deling er noe mindre profilerte, og fremstår dels som polariserte: Tidligere ansatte i Oppland, eldre over 55 år, ansatte i skolesektoren, menn, o.l.. Andelen som ønsker videreføring er til dels større enn andelen som ønsker deling også i disse ansatte-kategoriene.²

		Videreføring-svært sikker	Videreføring-ganske sikker	Verken eller	Deling-ganske sikker	Deling-svært sikker	Sum	n
Org.tilhørighet	Samferdsel	45	24	17	5	8	99	205
Tidl. ans.forhold	Annet	42	18	21	7	11	99	392
Leder	Ja	38	15	23	11	14	101	239
Alder	19-34	35	21	28	6	9	99	202
Org.tilhørighet	Administrasjon	34	17	22	11	16	100	434
Tidl. ans.forhold	Hedmark fk.	34	18	23	12	13	100	893
Ansettelses-forhold	Lærling.midlertidig	32	20	25	10	12	99	138
Alder	35-44	32	17	28	12	12	101	366
Alder	45-54	30	15	25	13	17	100	743
Kjønn	Kvinne	30	18	25	13	13	99	1186
Ansettelses-forhold	Fast ansatt	29	17	24	13	18	101	2062
Kjønn	Mann	28	16	22	12	22	100	1014
Leder	Nei	28	17	24	13	18	100	1961
Org.tilhørighet	Skole	26	16	25	14	19	100	1425
Alder	55-64	26	18	21	14	21	100	743
Alder	65-75	25	17	15	17	26	100	146
Org.tilhørighet	Tannklinikk	19	17	36	13	15	100	136
Tidl. ans.forhold	Oppland fk.	18	15	26	16	25	100	915

¹ «Annen» bakgrunn utgjør tidligere ansatte i Statens vegvesen, ansatte andre steder før fylkessammenslåingen samt andre som ikke tidligere hadde ansettelsesforhold, o.l. (Se spørreskjema – Vedlegg 2).

² «Lærlig.midlertidig» er samlekategori for «lærling», «midlertidig» og «midlertidig lærer».

2

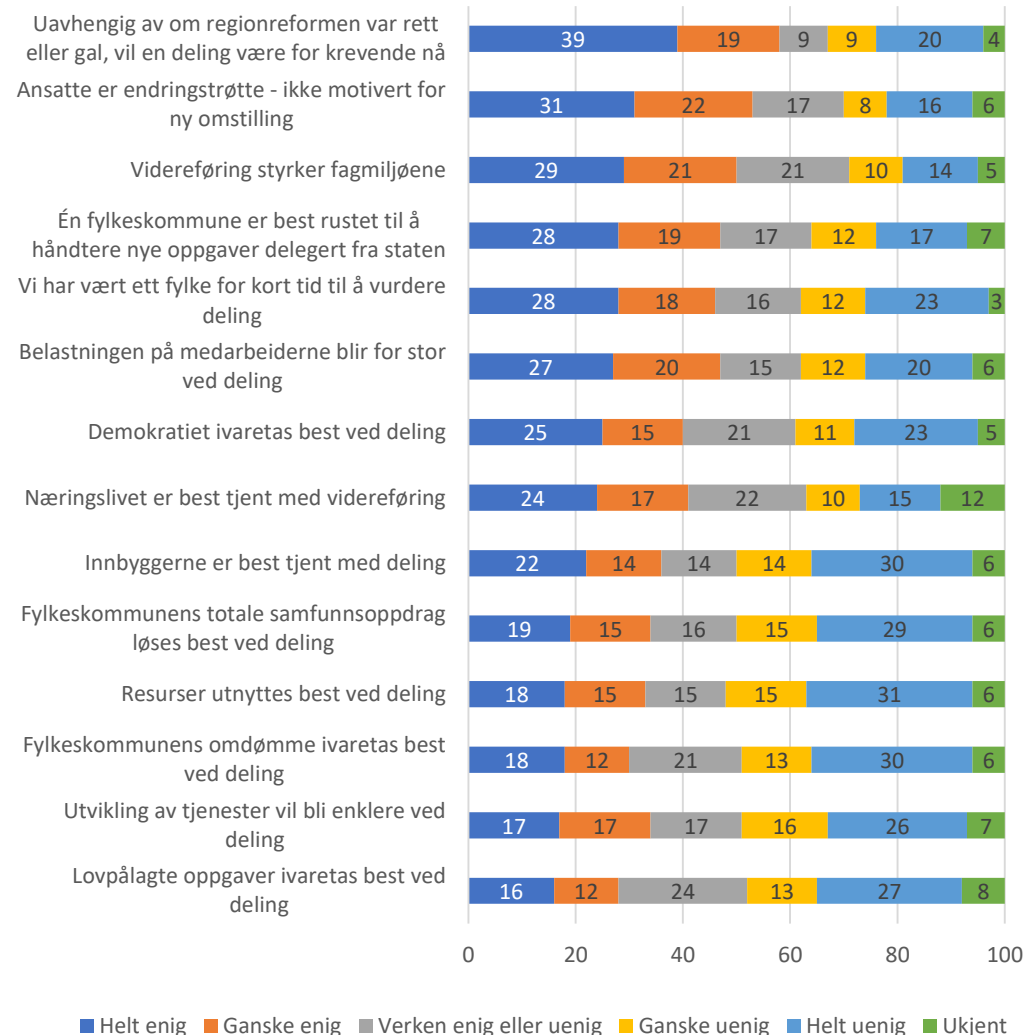
ASPEKTER VED DELING

Delte meninger om videreføring og deling av fylkeskommunen

Hvor enig eller uenig er du i disse utsagnene om deling eller videreføring av Innlandet fylkeskommune? (Prosent, n=2200).¹

De ansattes har ulike meninger om begrunnelsene for deling eller videreføring:

- Mest utbredt støtte finner vi for synspunktet om at deling nå uansett vil være for krevende, som støttes av nesten seks av ti.
- Deretter følger argumenter knyttet til fagkompetanse (videreføring vil styrke fagmiljøene, én fylkeskommune best rustet for oppgavedelegering, for lite erfaring) og ansatte-belastning (ansatte er endringstrette, belastningen for stor ved deling) som støttes av om lag halvparten.
- Når det gjelder ivaretagelse av demokrati og hensyn til næringslivet, balanseres andelene for og imot.
- Uenigheten er tilsvarende størst når det gjelder flere aspekter ved en deling nå, dels knyttet til oppgaveløsning (totalt samfunnsoppdrag, tjenesteutvikling, ivaretagelse av lovpålagte oppgaver, ressursutnytting, samt brukerrelasjon (hensyn til innbyggerne, omdømme, forenklet tjenesteproduksjon), der fire av ti er uenig i at deling er best.



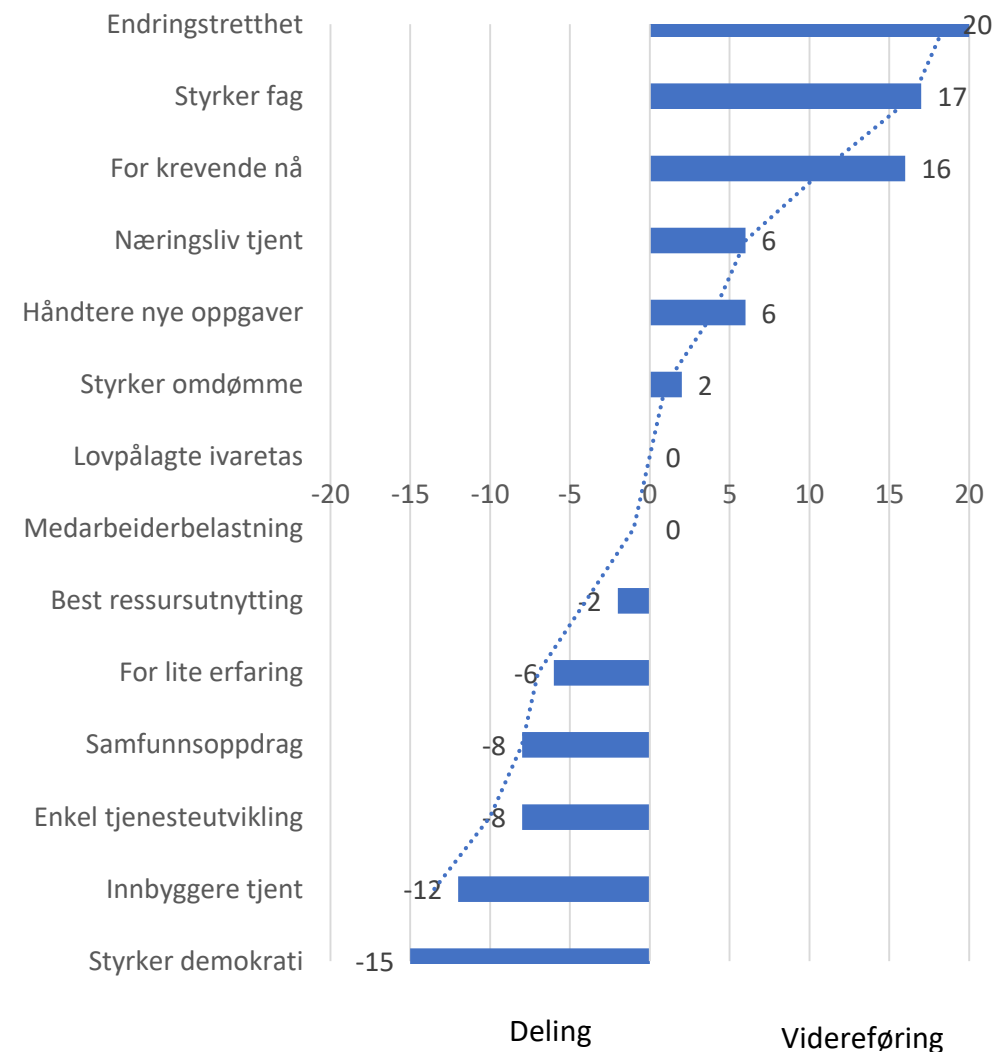
¹ Utsagnene er i spørreskjemaet stilt opp med vekslende retning relativt til deling eller videreføring, for å nøytralisere effekten av svarskalaen. «Ukjent» er samlekategori for «Vet ikke» og ubesvarte

Videreføring = endringstretthet / deling = demokrati

Indeks: Hvor enig eller uenig er du i disse utsagnene om deling eller videreføring av Innlandet fylkeskommune? (Prosent, n=2200).

For å vurdere hvilke argumenter som skiller videreførings- og delingstilhengere er argumentene stilt opp for henholdsvis dem som ønsker deling og dem som ønsker videreføring:¹

- Blant tilhengere av videreføring argumenteres det gjerne for prosess (endringstrette ansatte, for krevende å gjennomføre nå) dels til fagkompetanse (styret fagmiljø).
- Bland tilhengerne av deling vises det dels til tjenesteproduksjonen (styrker fylkeskommunens samfunnsoppdrag, tjenesteutviklingen forenkles) dels til nærhet til innbyggerne (tjener innbyggerne best, ivaretar demokratiet best).



¹ Påstandsretningene er her vendt slik at de alle viser samme retning for henholdsvis deling eller videreføring.

Posisjonene klare, men ikke fastlåste

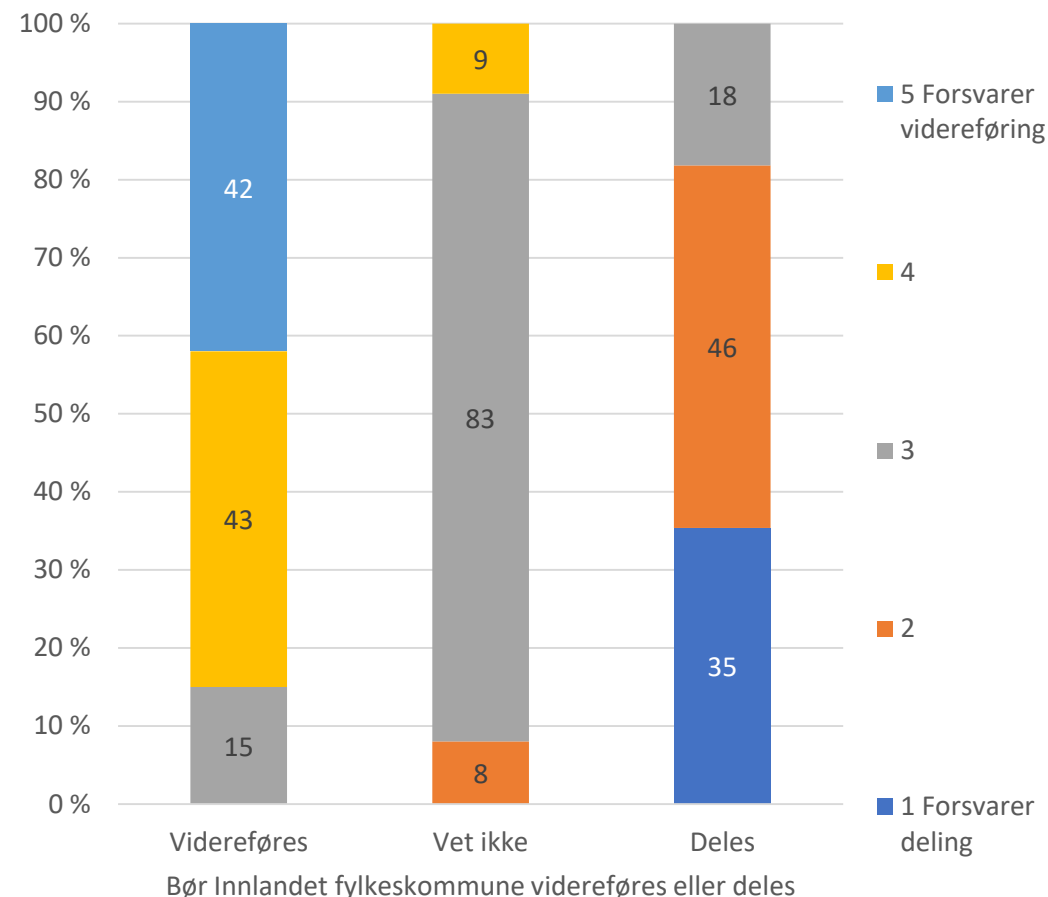
Indeks: Hvor enig eller uenig er du i disse utsagnene om deling eller videreføring av Innlandet fylkeskommune? (Prosent, n=2200).

For å vurdere hvilke argumenter som skiller videreførings- og delingstilhengere er det laget et sammensatt mål på tvers av alle utsagnene (se faktaboks nederst):

- Blant tilhengere av videreføring argumenterer fire av ti konsekvent og i sterk grad for videreføring. Like mange argumenterer i «noen» grad (score 4) for videreføring mens én av ti inntar nøytral posisjon (score 3).
- Tilhengerne av deling speilvender bildet for dem som ønsker videreføring, der fire av ti argumenterer sterkt for deling (score 1) mens halvparten (score 2) argumenterer for dette i «noen» grad og to av ti inntar nøytral posisjon (score 3).
- Blant dem som ikke tar eksplisitt stilling til deling eller videreføring (Vet ikke/Ubesvart i delingsspørsmålet) inntar åtte av ti «nøytral» posisjon på tvers av utsagnene (score 3), mens like mange (én av ti) plasserer seg som tilhenger av enten deling eller videreføring.

Indeksen er konstruert som følger:

1. Utsagnene er i spørreskjemaet stilt opp med vekslende retning relativt til deling eller videreføring, og vendes her systematisk slik at retningen er lik for alle: Sterk preferanse for videreføring gis score 5, sterk preferanse for deling gis score 1. Ubesvarte gis midtverdi score 3.
2. Scorene adderes over alle de 14 utsagnene og divideres med antall utsagn, til total score 1 'Sterkest preferanse for deling» til 5 'Sterkest preferanse for videreføring'.
3. Andelene med de to høyeste scorene blant henholdsvis tilhengere av deling eller videreføring summeres for hvert utsagn.
4. Differansen beregnes ved å trekke andelen for videreføring fra andelen for deling for hvert utsagn.



Tidligere ansettelsesforhold styrer argumentasjonen

Indeks: Hvor enig eller uenig er du i disse utsagnene om deling eller videreføring av Innlandet fylkeskommune? (Prosent, n=2200).¹

Argumentasjonen følger de ansattes generelle syn på deling og videreføring, etter ansatt-bakgrunn:

- Forsvarerne av deling finner vi blant de eldste over 55 år, tidligere ansatte, ansatte i skolesektoren, blant menn og tidligere ansatte i Oppland fylkeskommune. Igjen polariseres synspunktene der ansatte som argumenterer for deling utgjør til dels like mange som de som argumenterer for videreføring.
- Blant ansatte som argumenterer for videreføring er profilen igjen tydeligere, der vi finner ansatte i samferdselssektoren og «andre», de yngste og tidligere ansatte i Hedmark fylkeskommune.

		1 Forsvarer deling	2	3	4	5 Forsvarer videreføring	Sum	n
Alder	65-75	17	25	18	22	19	101	146
Tidl. ans.forhold	Oppland fk.	17	24	26	20	13	100	915
Alder	55-64	15	19	22	23	22	101	743
Org.tilhørighet	Skole	14	19	26	22	19	100	1425
Kjønn	Mann	14	19	22	23	21	99	1014
Ansettelsesforhold	Fast ansatt	13	17	24	24	23	101	2062
Leder	Nei	13	17	25	24	21	100	1961
Alder	45-54	12	17	25	21	24	99	743
Org.tilhørighet	Administrasjon	11	14	19	29	28	101	434
Kjønn	Kvinne	11	15	25	25	24	100	1186
Alder	35-44	10	12	26	28	24	100	366
Ansettelsesforhold	Lærling.midlertidig	9	13	25	33	20	100	138
Tidl. ans.forhold	Hedmark fk.	9	14	24	26	27	100	893
Tidl. ans.forhold	Annet	9	9	19	31	33	101	392
Org.tilhørighet	Tannklinikk	8	14	40	21	17	100	136
Leder	Ja	8	15	17	28	32	100	239
Alder	19-34	6	11	27	34	21	99	202
Org.tilhørighet	Samferdsel	5	9	13	34	39	100	205

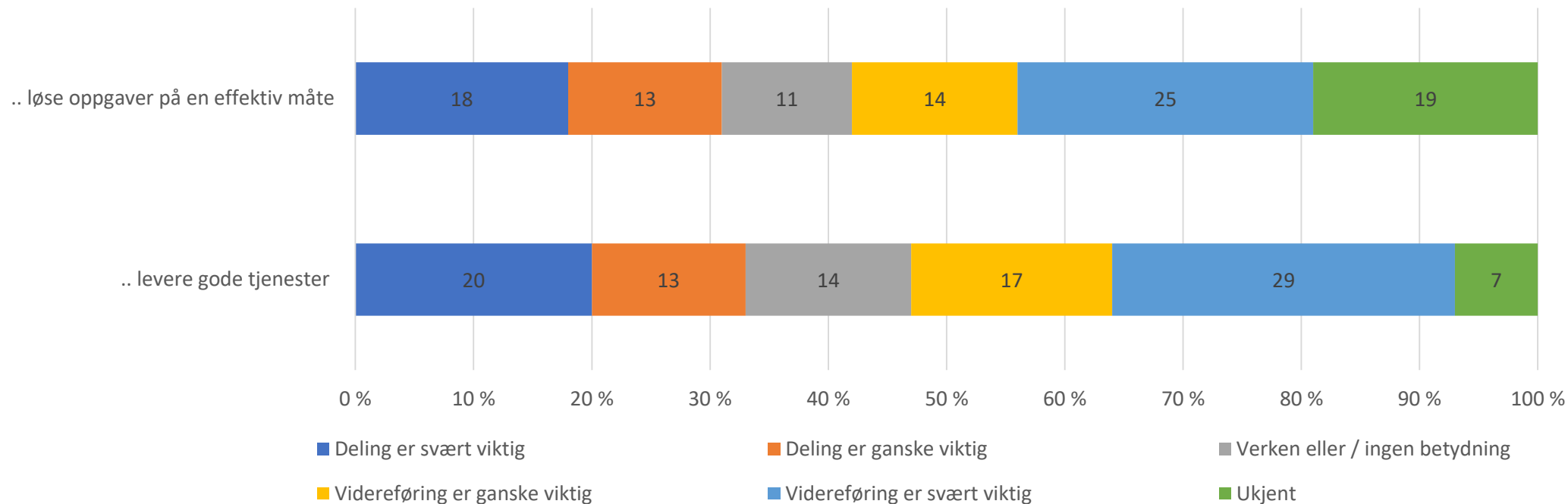
¹ Indeks: Se faktaboks side 10.

3

KONSEKVENSER FOR LEVERANSE

Delte meninger om konsekvens for leveransen

Hvor viktig er en deling eller videreføring av Innlandet fylkeskommune når det gjelder evnen til å ...? (Prosent, n=2200).



De ansatte er delte i synet på deling/videreføring når det gjelder tjenesteleveransen:

- Vurderingene er ganske samstemte for henholdsvis oppgaveløsningen og tjenestenes kvalitet.
- Tre av ti mener deling er viktig, fire-fem av ti at videreføring er viktig.
- Noe flere unnlater å ta stilling i vurderingen av oppgaveløsning (to av ti) enn i vurderingen av tjenesteleveransen (én av ti).
- Vurderingene er helt konsistente i den forstand at åtte av ti som mener deling er svært viktig for oppgaveløsningen sier det samme om om tjenesteleveransen. Det samme gjelder for dem som mener videreføring er svært viktig. Og det gjelder for enkeltutsagnene i forrige avsnitt (indeks): Blant dem som generelt forsvare deling sier åtte av ti at deling er svært viktig for oppgaveløsningen. Blant dem som forsvare videreføring sier syv av ti at videreføringen er svært viktig for oppgaveløsningen.

4

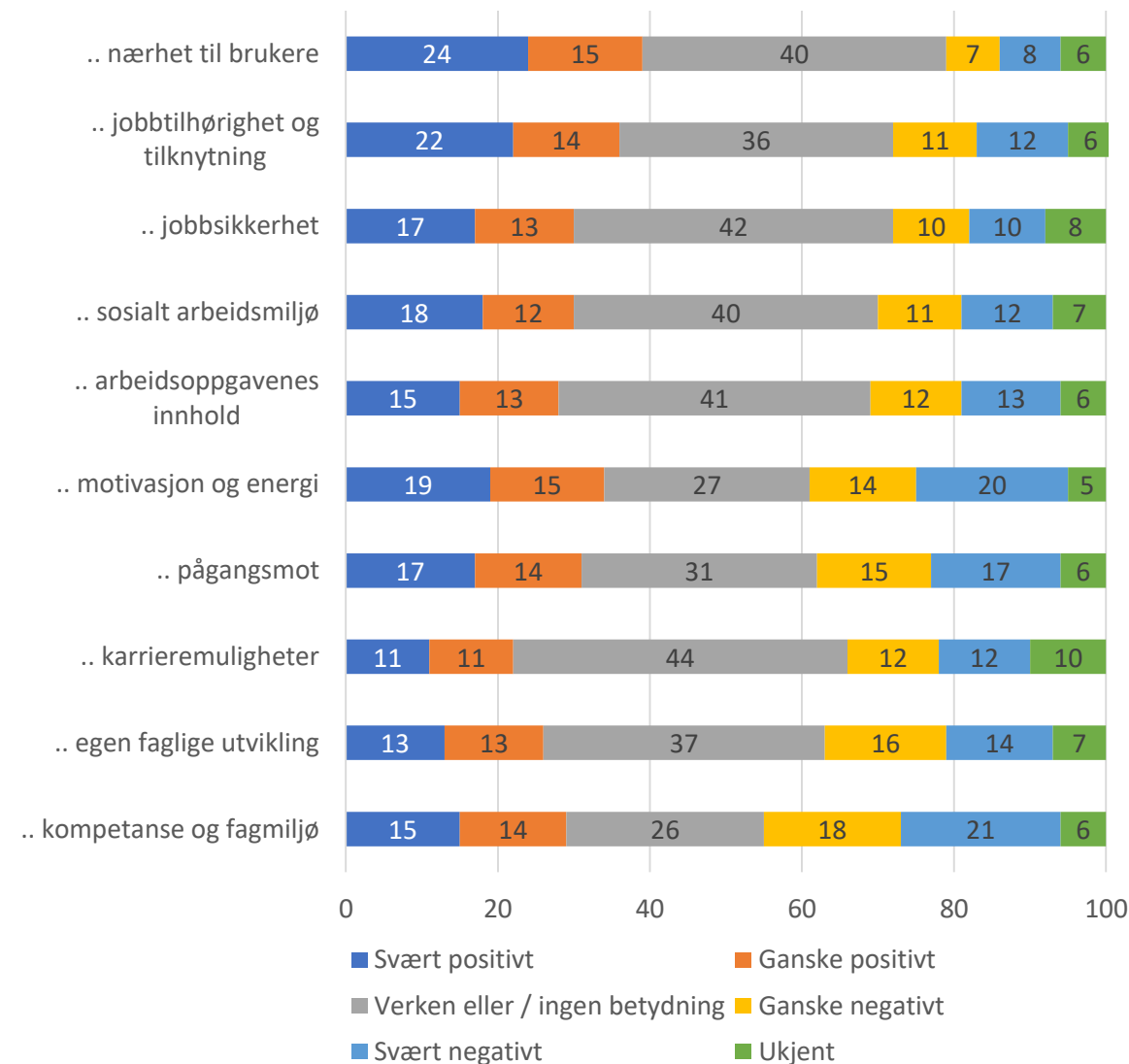
KONSEKVENNS FOR EGEN ARBEIDSHVERDAG

Deling har moderat konsekvens for arbeidshverdagen

Mener du en *deling* av fylkeskommunen vil være positiv eller negativ for deg selv og arbeidshverdagen din når det gjelder.....? (Prosent, n=2200).¹

De fleste plasserer seg på «midten» av vurderingsskalaen når det gjelder konsekvensene av eventuell deling for egen arbeidshverdag, uansett vurderingskriterium:

- Om lag fire av ti sier «verken eller / ingen betydning» mens henholdsvis én av ti sier «ganske liten» eller «ganske stor» betydning.
- På den positive siden (tre-fire sier ganske- eller svært positivt) finner vi brukernærhet, samt arbeidsmiljø og sikkerhet (jobbtilhørighet og jobbsikkerhet, sosialt arbeidsmiljø).
- På den negative siden (tre-fire sier ganske- eller svært negativt) finner vi fagrelaterte forhold (kompetanse og fagmiljø, egen faglige utvikling) samt motivasjon (motivasjon og energi, pågangsmot).
- Én av ti tar ikke stilling.



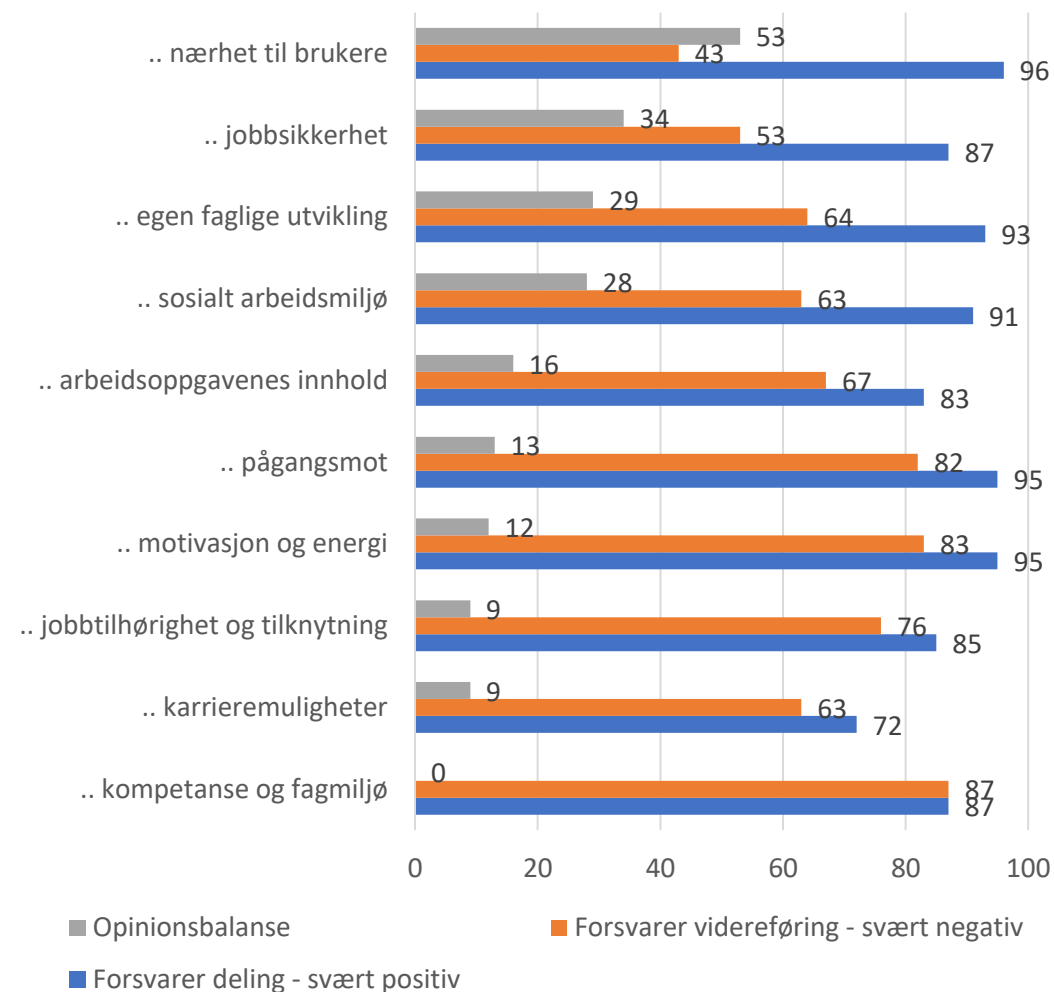
¹ Konsekvensene vurderes her kun relativt til *deling*, ikke til videreføring. Konsekvenser av videreføring vil trolig speile konsekvensene av deling. En multivariat statistisk faktoranalyse bekrefter at alle indikatorene speiler én og samme underliggende dimensjon.

Polarisering på jobbtilhørighet og egen kompetanse

Mener du en *deling* av fylkeskommunen vil være positiv eller negativ for deg selv og arbeidshverdagen din når det gjelder.....? (Prosent, n=2200).

For å kontrastere delings- og videreføringstilhengerne, ser vi her på ytterpunktene – A) De som sterkest forsvaret deling og som mener konsekvensene av deling er positiv på angjeldende område og B) de som sterkest forsvaret videreføring og som mener konsekvensene av deling er negative. Opinionsbalansen viser differansen mellom de to i prosentpoeng:¹

- Tre forhold skiller særlig mellom delings- og videreføringstilhengere: Nærhet til brukere, jobbsikkerhet og egen faglige utvikling vurderes å ha positive konsekvenser for egen arbeidshverdag blant omtrent samtlige delingstilhengere, mens fem-seks videreføringstilhengere mener konsekvensene på disse områdene vil være negative.
- Når det gjelder fagmiljø, karrieremuligheter og jobbtilhørighet er andelen delingstilhengere som mener konsekvensene vil være positive, like stor som andelen videreføringstilhengere som mener konsekvensene vil være negative.



¹ Andelen som sterkest forsvaret deling (A) utgjør 12% av de ansatte, andelen som sterkest forsvaret videreføring (B) utgjør 23%.

Deling har moderat konsekvens for arbeidshverdagen

Indeks: Mener du en *deling* av fylkeskommunen vil være positiv eller negativ for deg selv og arbeidshverdagen din når det gjelder.....? (Prosent, n=2200).¹

Synspunktene på en eventuell deling og konsekvenser for egen arbeidshverdag følger det generelle mønsteret for forsvarere og motstandere av deling når det gjelder de ansattes bakgrunn:

- Andelen som mener deling vil være positiv er høyest blant de eldste 55 år og eldre, tidligere ansatte i Oppland, og i skolesektoren.
- Den høyeste andelen motstandere finner vi i samferdselssektoren blant dem med «annen» tidligere ansatt-bakgrunn, ledere og administrativt ansatte.
- De fleste mener imidlertid at konsekvensene for arbeidshverdagen verken vil være svært negative eller svært positive, uansett bakgrunn.

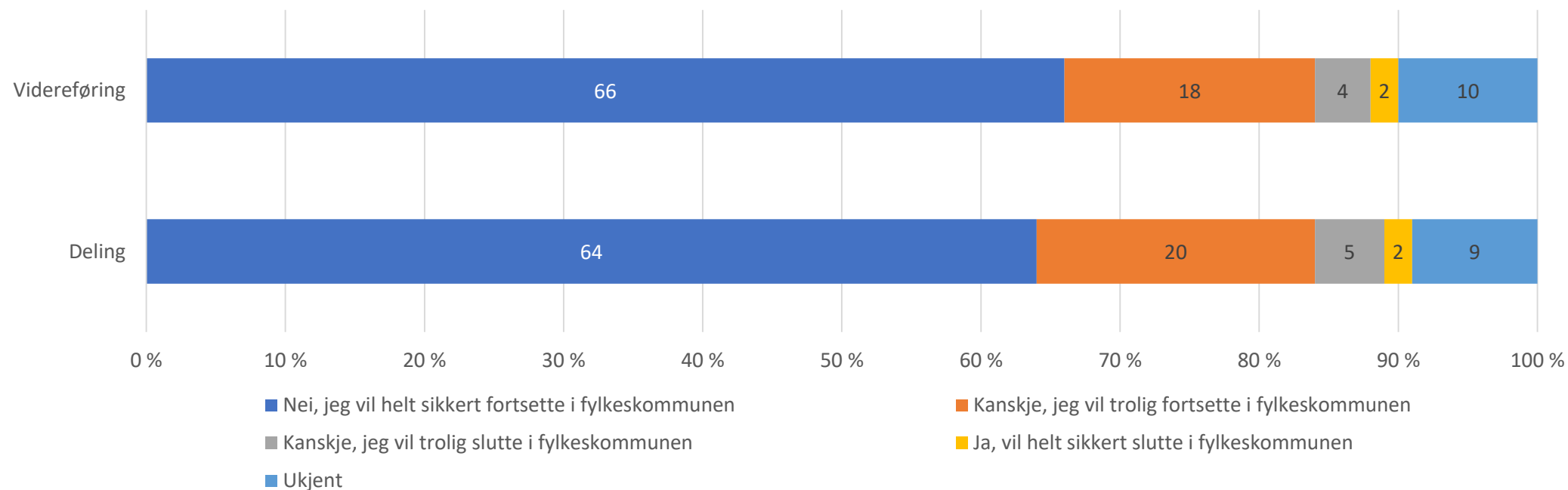
¹ Indeksen er konstruert ved å adderer svarene over de ti indikatorene og dividere med antall svar. Vet ikke / ubesvart er plassert i midten (sammen med Verken eller).

		Deling svært positivt	Deling ganske positivt	Verken eller	Deling ganske negativt	Deling svært negativt	Sum	n
Alder	65-75	17	25	37	13	8	100	146
Tidl. ans.forhold	Oppland fk.	17	26	38	15	4	100	915
Org.tilhørighet	Skole	15	21	43	16	6	101	1425
Alder	55-64	15	23	37	18	8	101	743
Ansettelses-forhold	Fast ansatt	13	19	38	21	9	100	2062
Kjønn	Mann	13	22	37	20	9	101	1014
Leder	Nei	13	19	39	20	9	100	1961
Org.tilhørighet	Administrasjon	12	16	29	30	13	100	434
Alder	45-54	12	17	39	22	10	100	743
Kjønn	Kvinne	12	17	41	21	9	100	1186
Tidl. ans.forhold	Hedmark fk.	10	16	42	22	11	101	893
Ansettelses-forhold	Lærling.midlertidig	9	17	46	20	8	100	138
Tidl. ans.forhold	Annet	9	9	34	32	16	100	392
Alder	35-44	8	16	43	23	10	100	366
Alder	19-34	7	16	41	26	9	99	202
Org.tilhørighet	Samferdsel	5	10	26	38	22	101	205
Leder	Ja	5	17	37	28	13	100	239
Org.tilhørighet	Tannklinikk	4	22	53	16	5	100	136

5 KONSEKVENNS FOR ANSETTELSESFORHOLD

De fleste fortsetter trolig uansett

Vil en deling / videreføring ha konsekvenser for ditt videre ansettelsesforhold? (Prosent, n=2200).



De fleste tenker å fortsette i fylkeskommunen, uavhengig av deling/videreføring:

- Åtte av ti at de vil fortsette, uansett utfall: seks-syv av ti helt sikkert, to av ti kanskje.
- Færre enn én av ti vil slutte, de fleste av disse «trolig».
- Én av ti tar ikke stilling.

Halvparten fortsetter helt sikkert, uansett

Vil en deling / videreføring ha konsekvenser for ditt videre ansettelsesforhold? (Prosent, n=2200).

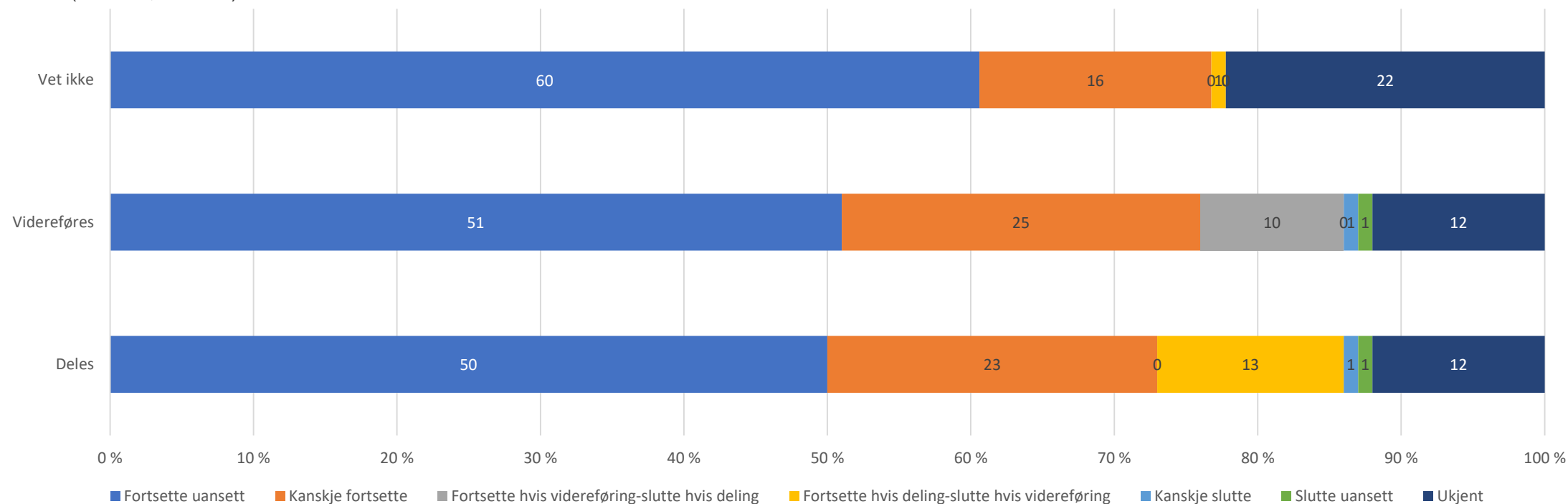
	Konsekvens av VIDEREFØRING					Total
	Vil helt sikkert fortsette	Vil trolig fortsette	Vil trolig slutte	Vil helt sikkert slutte	Ukjent	
Konsekvens av DELING						
Vil helt sikkert fortsette	52	6	3	1	3	64
Vil trolig fortsette	9	9	1	0	1	20
Vil trolig slutte	3	2	1	0	0	6
Vil helt sikkert slutte	1	0	0	1	0	2
Ukjent	2	1	0	0	6	8
Total	66	17	4	2	10	100

Deling skaper noe større usikkerhet enn videreføring:

- Halvparten fortsetter helt sikkert, uavhengig av deling eller videreføring.
- Om lag like mange er usikre på å fortsette ved deling som ved videreføring (begge to av ti). Tilsvarende vurderer åtte av hundre å slutte ved deling, seks av hundre ved videreføring.
- Én-to av hundre slutter helt sikkert ved enten deling eller videreføring henholdsvis, mens tilsvarende én slutter uansett utfall.

Halvparten fortsetter helt sikkert, uansett

Vil en deling / videreføring ha konsekvenser for ditt videre ansettelsesforhold? / Mener du at Innlandet fylkeskommune skal videreføres eller deles (Prosent, n=2200).



Deling skaper den samme usikkerheten blant tilhengere av deling og av videreføring henholdsvis:

- Halvparten fortsetter helt sikkert, to-tre av ti kanskje, uavhengig av om de selv foretrekker deling eller videreføring. Én av ti sier vet ikke.
- Én av ti stiller ultimatum for eget standpunkt, enten de ønsker deling eller videreføring.
- Blant ansatte som ikke tar stilling i delingsspørsmålet (Vet ikke) sier seks av ti at de uansett vil fortsette, en-to av ti at de kanskje vil fortsette mens to av ti ikke tar stilling.

Halvparten fortsetter, uavhengig av bakgrunn

Vil en deling / videreføring ha konsekvenser for ditt videre ansettelsesforhold? (Prosent, n=2200).

Halvparten eller flere ønsker å fortsette, uavhengig av bakgrunn:

- Mest utbredt er ønsket om å fortsette blant ansatte ved tannklinikker eller skoler, som er 55 år eller eldre samt tidligere ansatte i Hedmark fylkeskommune. Her sier seks av ti eller flere at de helt sikkert vil fortsette.
- Blant ansatte som tidligere ikke var ansatt i de to fylkeskommunene, som i dag er midlertidig ansatte og dels unge under 35 år er to-tre av ti i tvil («Ukjent»).
- Tilsvarende finner vi en noe høyere andel som kanskje vil fortsette eller som vil fortsette betinget av videreføring blant ansatte i samferdselssektoren og i administrasjonen, samt blant midlertidig ansatte og personer som ikke tidligere var ansatt i de to fylkeskommunene.
- De færreste ønsker å slutte uansett (evt. med unntak av noen av de aller eldste, som eventuelt uansett vil gå av med pensjon/aldersgrense).

		Fortsette uansett	Kanskje fortsette	Forts hvis slutte hvis deling	Forts. hvis slutte hvis deling-videref.	Kanskje slutte	Slutte uansett	Ukjent	Sum	n
Org.tilhørighet	Tannklinikk	74	13	2	2	0	1	9	101	136
Alder	55-64	60	20	3	4	1	0	12	100	743
Org.tilhørighet	Skole	59	20	2	4	1	1	14	101	1425
Tidl. ans.forhold	Hedmark fk.	59	20	4	3	1	1	12	100	893
Alder	65-75	58	13	6	6	1	4	12	100	146
Kjønn	Kvinne	55	23	5	3	1	1	13	101	1186
Tidl. ans.forhold	Oppland fk.	54	24	3	7	0	1	11	100	915
Ansettelses-forhold	Fast ansatt	53	23	5	5	1	1	12	100	2062
Leder	Nei	52	24	5	5	1	1	14	102	1961
Leder	Ja	51	22	10	5	2	0	11	101	239
Alder	45-54	48	27	5	5	1	1	13	100	743
Kjønn	Mann	48	24	6	6	1	1	14	100	1014
Alder	35-44	47	25	9	4	0	0	14	99	366
Alder	19-34	39	29	7	5	0	1	18	99	202
Org.tilhørighet	Administrasjon	33	32	12	9	1	1	13	101	434
Tidl. ans.forhold	Annet	32	28	13	3	1	1	22	100	392
Ansettelses-forhold	Lærling.midlertidig	29	27	6	6	1	1	30	100	138
Org.tilhørighet	Samferdsel	29	37	16	2	1	2	14	101	205

Vedlegg 1

OM UNDERSØKELSEN

Bakgrunn

Fylkestinget i Innlandet har vedtatt å avholde rådgivende folkeavstemning om fylket skal splittes opp i tidligere Hedmark og Oppland fylker. I samme vedtak er det besluttet at parter som kommuner og næringsliv skal høres. Videre besluttet Fylkestinget at det skal gjennomføres en *undersøkelse blant medarbeidere* rundt tematikken.

Kartleggingens formål er å gi Fylkestinget kunnskap og informasjon som er relevant for å belyse temaet om hvorvidt fylkeskommunene skal splittes opp, fra de ansattes synsvinkel.

Målgruppe - utvalg

Kartleggingens målgruppe er alle fylkeskommunens ansatte, 3998 personer.

Alle ansatte er invitert til å delta i undersøkelsen.

Metode

Datainnsamlingen er foretatt med elektronisk selvutfyllingsskjema. Skjemaet er distribuert til hver enkelt ansatt med e-post, inneholdende en kort invitasjonstekst med lenker til henholdsvis ytterligere orientering om undersøkelsen på fylkeskommunens egen hjemmeside, og til undersøkelsens spørreskjema.

Invitasjonene er distribuert av Kantar, med fylkeskommunen som avsender. Informasjon om gjennomføringen ble også publisert på fylkeskommunens hjemmeside i forkant av invitasjonsutsendingen.

E-postadresser er hentet fra fylkeskommunens adressebase, sammen med noen generelle bakgrunnskjennetegn for vurdering av utvalgets representativitet samt til bruk i analysene. Deltakelse i undersøkelsen er anonym, og svarene koples ikke til den enkelte respondent. Analysen rapporterer med statistiske tabeller på aggregert nivå, der ingen enkeltperson er gjenkjennbar. Gjennomføringen er godkjent av fylkeskommunens personvernombud. Kantar arbeider i henhold til gjeldende regler for datahåndtering og personvern.

Spørreskjema

Kartleggingens hovedtema er de ansattes vurdering av hvorvidt fylkeskommunen skal deles eller videreføres, og hvilke konsekvenser dette eventuelt vil kunne ha for ansettelsesforhold og arbeidshverdag, bl.a.:

- Hvordan ansatte opplever at organisasjonen vil mestre å levere på samfunnsoppdraget sitt i hhv. Innlandet vs. delt organisasjon
- Motivasjon; om ansatte ønsker/ er motivert for Innlandet videre eller ønsker en deling
- Beholde og rekruttere kompetanse; ansattes turnoverintensjon

Fylkeskommunen og Kantar har sammen utarbeidet utkast til spørreskjema (Vedlegg 2), som deretter er sendt på høring hos ulike instanser i fylkeskommunen. Intervjuet skulle i utgangspunktet være kort: maksimalt 10 minutter – tilsvarende om lag 30 «standard» ja/nei-spørsmål à 20 sekunder. Spørsmålene designes med henblikk på høyest mulig gjennomføringseffektivitet. Faktisk intervjuetid etter endt feltarbeid var 5 minutter.

I tillegg til den tematiske informasjonen inneholder spørreskjemaet enkelte basisopplysninger for den etterfølgende utvalgskontroll og til bruk i de statistiske analysene. Bakgrunnsegenskapene er aggregert og registret slik at de ikke identifiserer den enkelte ansatte.

Alle Kantars elektroniske spørreskjema tilpasser seg automatisk brukerens enhet, og kan besvares på alle plattformer – inklusive iPad og mobiltelefon.

Spørreskjemaet er sendt fylkeskommunen i elektronisk versjon forut for datainnsamlingen, til forhåndsgodkjenning og testing i prosjektteamet.

Gjennomføring

Det var avgjørende for prosjektgjennomføringen at resultater kunne vedlegges fylkeskommunedirektørens saksutredning til fylkestinget, sammen med resultatet av folkeavstemningen 10.-17.02.2022 og i forkant av vedtak den 23.-24.02.2022

Etter prosjektoppstart den 10.01.22 og en innledende fase knyttet til spørreskjemautvikling og tilrettelegging, ble undersøkelsen distribuert til de ansatte den 17.02 med svarfrist innen en uke. Påminnelse ble sendt ut den 21.01. For å ivareta eventuelle etternølere, og å inkludere enkelte ansatte som ikke var blitt med i den første invitasjonsrunden, ble feltarbeidets avslutning berammet til den 31.01.

Endelig utvalg

I alt 2.464 ansatte har åpnet spørreskjemaet. Av disse har 61 ikke bekreftet samtykke (og er dermed sendt ut av undersøkelsen) mens 197 har levert ufullstendig besvarelse. Blant sistnevnte har de aller fleste (108) enten ikke besvart noen spørsmål, eller (89) kun de innledende spørsmålene. Analysen gjennomføres derfor med de komplette 2200 besvarelsene, som utgjør 55% av de utsendte invitasjonene.

Det endelige utvalget viser god spredning etter de ansattes bakgrunn. (Tabell V1). Utvalget speiler de ansattes ansettelsesforhold, kjønnsfordeling, alder og ledernivå. Skoleansatte, som utgjør den dominerende organisasjonstilhørigheten, er noe underrepresentert (- 9,6 prosentpoeng) særlig til fordel for de administrativt ansatte (+ 7,1 prosentpoeng). Vi vet ikke om utvalget har systematiske skjevheter knyttet til interesse for undersøkelsestemaet eller preferanse for hhv. deling eller videreføring. Utvalget er ikke vektet eller etter-justert på annen måte.

Ansattbakgrunn

Merk følgende vedrørende tolkningen av de ansattes bakgrunn, der ulike egenskaper ofte opptrer i kombinasjon:

- Ansettelsesforhold: Samlekategorien «lærlinger/midlertidig ansatte» er overrepresentert blant de yngste: 43% er under 35 år mot 7% blant de øvrige ansatte. De har da per definisjon i mindre grad tidligere ansettelsesforhold i de to fylkeskommunene.
- Organisasjonstilhørighet: Tannklinikken har overrepresentasjon av kvinner (89%) mens samferdsel er noe overrepresentert blant menn (65%). Tannklinikken overrepresenterer også tidligere ansatte i Hedmark fylke (55%), mens samferdselssektoren kjennetegnes ved «annen» tidligere bakgrunn (75%).
- Leder: Ledere er i det vesentlige eldre enn 45 år (93%), hvorav 10 prosentpoeng er 67 år og eldre).

Tabell V1: Ansatte og utvalg. Antall og prosent.

Bakgrunn		Alle ansatte		Utvalg	
		N	%	n	%
Tidligere ansettelsesforhold	Oppland fk.	-	-	915	41,6
	Hedmark fk.	-	-	893	40,6
	Annet	-	-	392	17,8
	Sum	-	-	2200	100,0
Ansettelsesforhold	Fast ansatt	3557	89,2	2062	93,7
	Lærling, midlertidig	431	10,8	138	6,3
	Sum	3988	100,0	2200	100,0
Organisasjonstilhørighet	Administrasjon	504	12,6	434	19,7
	Skole	2966	74,4	1425	64,8
	Tannklinikk	281	7,0	136	6,2
	Samferdsel	237	5,9	205	9,3
	Sum	3988	100,0	2200	100,0
Alder	19-24	101	2,5	31	1,4
	25-34	439	11,0	171	7,8
	35-44	752	18,9	366	16,6
	45-54	1271	31,9	743	33,8
	55-64	1180	29,6	743	33,8
	65-75	245	6,1	146	6,6
	Sum	3988	100,0	2200	100,0
Kjønn	Kvinne	2306	57,8	1186	53,9
	Mann	1682	42,2	1014	46,1
	Sum	3988	100,0	2200	100,0
Leder	Nei	3705	92,9	1961	89,1
	Ja	283	7,1	239	10,9
	Sum	3988	100,0	2200	100,0

Statistisk usikkerhet

Det vil alltid knytte seg en viss usikkerhet til resultatene når vi spør et *utvalg* av en målgruppe og ønsker å generalisere resultatene til å gjelde *hele målgruppen*. Denne usikkerheten, eller feilmarginen, kan beregnes statistisk. Et sentralt mål i denne sammenhengen er standardavviket. Standardavviket beregnes ut fra hvor mye hver enkelt enhet avviker fra gjennomsnittet for alle enhetene i undersøkelsen når det gjelder den egenskapen vi ønsker å måle. Med utgangspunkt i standardavviket kan vi beregne *feilmarginen* for det aktuelle resultatet. Fastsettelsen av feilmarginen vil også avhenge av hvor stor usikkerhet vi er villige til å akseptere. Det vanlige er å angi feilmarginer basert på 95 % sannsynlighet. Dette betyr at hvis vi hadde 100 forskjellige uavhengige utvalg, ville resultatet ligge innenfor de feilmarginene vi oppgir i minst 95 av de 100 undersøkelsene.

Feilmarginene i denne rapporten uttrykkes i prosentpoeng, som da med 95 % sannsynlighet inneholder det sanne resultat. Generelt sett øker usikkerheten jo nærmere den observerte egenskapen kommer 50% og jo færre observasjoner estimatet baseres på.

Når vi f.eks. finner at 54% av de ansatte ønsker videreføring, i utvalget med 2200 ansatte, gir dette en feilmargin på +/- 1,4 prosentpoeng. Blant alle de ansatte kan det da være mellom 52,6 og 55,4 prosent som deler denne vurderingen, selv om det mest sannsynlige resultatet er 54 prosent. Tabellen nedenfor kan brukes som et hjelpemiddel ved beregning av usikkerhet for kategorier ansatte med ulik størrelse (antall respondenter finnes i rapportens prosenttabeller i ytterste høyre kolonne):

Utvalgsstørrelse (eksempel kategori)	Svarfordeling 5%	Svarfordeling 50%
2200 (hele utvalget)	0,6	1,4
1000 (kjønn)	1,0	2,2
500 (alder)	1,4	3,2
200 (leder)	1,7	3,8

Vedlegg 2

SPØRRESKJEMA

Q001 - VELKOMMEN: Single coded**Not back**

Velkommen til kartlegging blant ansatte i Innlandet fylkeskommune om mulig fylkesdeling.

Vi ber deg vennligst samtykke til at dine svar kan benyttes i saksutredningen, jf. personvernlovens artikkel 9.

Normal

1 Ja, jeg samtykker

2 Nei, jeg samtykker ikke

→ GO TO SCREEN OUT

Q002 - VBH: Matrix**Answer not required | Not back | Number of rows: 2 | Number of columns: 6**

Hvor viktig er en deling eller videreføring av Innlandet fylkeskommune når det gjelder evnen til å...?

Rows: Normal | Columns: Normal

Rendered as Dynamic Grid

	Deling er svært viktig	Deling er ganske viktig	Verken eller / ingen betydning	Videreføring er ganske viktig	Videreføring er svært viktig	Vet ikke
.. levere gode tjenester	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.. løse oppgaver på en effektiv måte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q003 - VBJ: Matrix**Answer not required | Not back | Number of rows: 10 | Number of columns: 6**

Mener du en deling av fylkeskommunen vil være positivt eller negativt for deg selv og arbeidshverdagen din når det gjelder..?

Rows: Rotated | Columns: Normal

Rendered as Dynamic Grid

	Svært positivt	Ganske positivt	Verken eller / ingen betydning	Ganske negativt	Svært negativt	Vet ikke
.. nærhet til brukere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.. sosialt arbeidsmiljø	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.. arbeidsoppgavenes innhold	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.. kompetanse og fagmiljø	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.. karrieremuligheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.. egen faglige utvikling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.. jobbtilhørighet og tilknytning til arbeidsplassen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.. motivasjon og energi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.. jobbsikkerhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.. pågangsmot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q004 - VBB:

Matrix

Answer not required | Not back | Number of rows: 14 | Number of columns: 6

Hvor enig eller uenig er du i disse utsagnene om deling eller videreføring av Innlandet fylkeskommune?

Rows: Random | Columns: Normal**Rendered as Dynamic Grid**

	Helt enig	Ganske enig	Verken enig eller uenig	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke
Uavhengig av om regionreformen var rett eller gal, vil en deling være for krevende nå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Videreføring styrker fagmiljøene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Demokratiet ivaretas best ved deling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fylkeskommunens omdømme ivaretas best ved deling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi har vært ett fylke for kort tid til å vurdere deling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ressurser utnyttes best ved deling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte er endringstrøtte, og ikke motivert for ny omstilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Én fylkeskommune er bedre rustet enn to til å håndtere nye oppgaver delegert fra staten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Belastningen på medarbeiderne vil bli for stor ved deling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utvikling av tjenester vil bli enklere ved deling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lovpålagte oppgaver ivaretas best ved deling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Næringslivet er best tjent med videreføring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innbyggerne er best tjent med deling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fylkeskommunens totale samfunnsoppdrag løses best ved deling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q005 - VBC:

Single coded

Not back

Mener du at Innlandet fylkeskommune skal videreføres eller deles?

Normal

- 1 Videreføres
- 2 Deles
- 3 Vet ikke

Ask only if **Q005 - VBC,1,2**

Q006 - VBK:

Single coded

[Answer not required](#) | [Not back](#)

Du sier at fylkeskommunen bør (HOLDNING]. Hvor sikker eller usikker er du i vurderingen din?

Normal

- 1 Svært usikker
- 2 Ganske usikker
- 3 Verken eller
- 4 Ganske sikker
- 5 Svært sikker
- 6 Vet ikke

Scripter notes: [HOLDNING] Pipe svar 1 (videreføres), eller 2 (deles) fra spm VBC.

Q007 - VBN:

Single coded

[Answer not required](#) | [Not back](#)

Vil en *deling* ha konsekvenser for deg og ditt videre ansettelsesforhold?

Normal

- 1 Nei, jeg vil helt sikkert fortsette i fylkeskommunen
- 2 Kanskje, jeg vil trolig fortsette i fylkeskommunen
- 3 Kanskje, jeg vil trolig slutte i fylkeskommunen
- 4 Ja, vil helt sikkert slutte i fylkeskommunen
- 5 Vet ikke

Q008 - VBQ:

Single coded

[Answer not required](#) | [Not back](#)

Vil en *videreføring* ha konsekvenser for ditt videre ansettelsesforhold?

Normal

- 1 Nei, jeg vil helt sikkert fortsette i fylkeskommunen
- 2 Kanskje, jeg vil trolig fortsette i fylkeskommunen
- 3 Kanskje, jeg vil trolig slutte i fylkeskommunen
- 4 Ja, vil helt sikkert slutte i fylkeskommunen
- 5 Vet ikke

Q009 - VBG:

Single coded

[Answer not required](#) | [Not back](#)

Var du ansatt i en av fylkeskommunene eller Statens vegvesen før sammenslåingen?

Normal

- 1 Ja, i Oppland fylkeskommune
- 2 Ja, i Hedmark fylkeskommune
- 3 Ja, i Statens vegvesen
- 4 Nei, var ansatt annet sted før sammenslåingen
- 5 Annet (ikke tidligere ansatt, selvstendig, o.l.)