

Aktuelle steder for lokalisering av ny statlig valgenhet



Utarbeidet for
Kommunal- og regionaldepartementet

Aktuelle steder for lokalisering av ny statlig valgenhet

Utarbeidet for
Kommunal- og regionaldepartementet

Sammendrag

Mandat

Kommunal- og regionaldepartementet (KRD) har det overordnede ansvaret for valg og valggjennomføring. Departementets ansvar er todelt: 1) lovutvikling og forvaltning av regelverk på valgområdet og 2) ivaretagelse av driftsoppgaver knyttet til det aktuelle valget, herunder utvikling og drift av det valgadministrative datasystemet EVA.

I dag er oppgavene organisert i en egen avdeling i departementet. Deler av de oppgavene som nå utføres i departementet vurderes overført til en ny nasjonal valgenhet. På oppdrag fra KRD har Oslo Economics gjennomført en utredning av fem aktuelle steder for å lokalisere en ny statlig valgenhet i henhold til regjeringens retningslinjer for lokalisering av statlige arbeidsplasser. Følgende steder er utredet: Bergen (Konkurransetilsynet, Fiskeridirektoratet), Brønnøysund (Brønnøysundregistrene), Groruddalen (Statens legemiddelverk, Statens lånekasse for utdanning), Randsonen til Groruddalen (Statens vegvesen, Vegdirektoratet, Skattedirektoratet, Miljødirektoratet), Leikanger (Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI) og Tønsberg (Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB)).

Formålet med oppdraget er å fremskaffe et grunnlag for å vurdere konsekvenser av å flytte/etablere en ny statlig valgenhet på fem angitte steder. Dette inkluderer kvalitative effekter i form av effekter på tjenesteproduksjonen (planlegging og gjennomføring av valg) og kostnadseffekter i form av beregning av kostnader på kort sikt (etableringskostnader inkludert overgangskostnader) og på lang sikt (driftskostnader i en etablert driftssituasjon).

Utredningen er basert på de premisser som er lagt til grunn i fra KRD knyttet til organisasjonsform, alternative geografiske steder, mulighet for samlokalisering med annen statlig virksomhet, tilgang til fellestjenester og infrastruktur, krav til offentlig eierskap og forvaltning av IT-driftsmiljø, samt behovet for kontinuitet i tjenesteproduksjon slik at valggjennomføringen i 2015 og 2017 ikke blir påvirket negativt. Det har ikke vært en del av oppdraget å vurdere behovet for organisasjonsendringer eller å vurdere premissene som er lagt til grunn for en eventuell flytting. Det har heller ikke vært en del av oppdraget å vurdere eventuelle nyttevirksomheter på tilflyttingsstedet knyttet til å få tilført flere arbeidsplasser.

Vurdering

Gitt utredningens mandat er vår anbefaling at dagens fagmiljø søkes beholdt og at etablering av direktorat skjer i Groruddalen/Oslo. Brukerstøtte foreslås opprettholdt i Brønnøysund. Denne løsningen gir minst risiko for tap av kompetanse og faglig kvalitet i valgene, best rekrutteringsgrunnlag samt at det også er kostnadmessig mest effektivt.

Det anbefales at det søkes samarbeid med et annen statlig virksomhet gitt at virksomhetens formål og arbeidsoppgaver er tilgrensende og at det samme gjelder for kompetansebehov. Muligheter for faglige synergier synes da særlig å være tilstede innen utvikling og drift av tilsvarende komplekse IKT-systemer. Skattedirektoratet synes å kunne oppfylle dette kravet og oppgir prinsipielt at de er positive til samlokalisering og at det sannsynligvis er kapasitet i kontorlokalene. De har imidlertid en lokalisering i randsonen av Groruddalen.

Hvis det hadde vært snakk om etablering av en ny virksomhet er vår vurdering at alle de gitte lokaliseringsstedene; Bergen, Brønnøysund, Groruddalen, Leikanger og Tønsberg, kunne vært egnet for lokalisering av hele eller deler av virksomheten. Alle disse stedene har allerede eller vil i løpet av rimelig tid sikre tilgang til egnet kontorinfrastruktur og ønskede fellestjenester. Tilsvarende gjelder for IKT-infrastruktur. Kravet til samhandling med andre etater og publikum er ikke av en slik art at noen av stedene vurderes uegnet. Stedene anses også på sikt å kunne få tilgang på kompetanse ved ulike kombinasjon av egenrekruttering, underkontor i Oslo og ved kjøp av konsulentttjenester. Særlig for Leikanger og Brønnøysund medfører trolig at IKT-utviklerkompetanse og IKT-konsulenter, og dermed en stor andel av de ansatte, må lokaliseres på et Oslokontor også på sikt. Dette kan også gjelde tilgangen til juridisk kompetanse med kunnskap om valg.

Men selv om valgenheten vil fremstå som et nytt direktorat, er det her ikke snakk om opprettelse av en ny virksomhet, men om flytting av en eksisterende virksomhet i en utviklingsfase. I omstillingsperioden knyttet til flyttingen vil det være betydelig risiko for redusert kvalitet i tjenesteleveransene knyttet til frafall av kritisk nøkkelkompetanse. Denne risikoen er det etter vår oppfatning særdeles viktig å holde på et begrenset nivå. Årsaken til at flytting ut av Oslo ikke anbefales er at valgenheten har opparbeidet en særskilt kompetanse innen valggjennomføring og da særlig knyttet til utvikling og drift av EVA. Risikoen for avvik i valggjennomføringen anses ved en flytting internt i Oslo å være lavere enn ved en flytting ut av Oslo, ettersom hoveddelen av dagens bemanning da forventes å opprettholde sitt

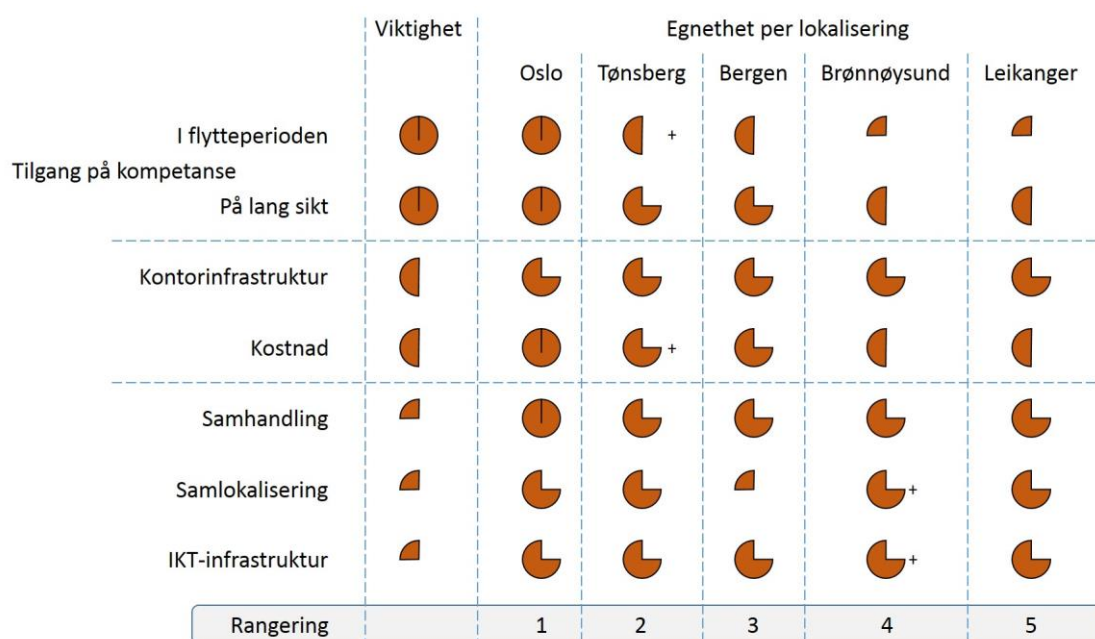
arbeidsforhold. EVA er fortsatt under utvikling. Stabil tilgang til og et nært samarbeid med IKT-spesialistkompetanse og da særlig nøkkelpersoner med erfaring fra utviklingen av valgsystemet vurderes som kritisk gitt den modellen departementet har valgt for fremtidens valgadministrative datasystem.

Tilgangen til nødvendig kompetanse og da særlig IKT-spesialistkompetanse vil ved lokalisering i Groruddalen/Oslo opprettholdes minst som i dag, og kan trolig også styrkes ved en samlokalisering med annen statlig virksomhet med likheter i virksomhetsprofil og et sterkt IKT-faglig miljø.

Hvis det i en ytterligere kartleggingsprosess viser seg at det ikke er mulig å finne en egnet statlig samarbeidspartner anbefaler vi at valgenheten etableres på egenhånd i Groruddalen/Oslo i et egnet næringslokale med hensiktsmessige fellestjenester.

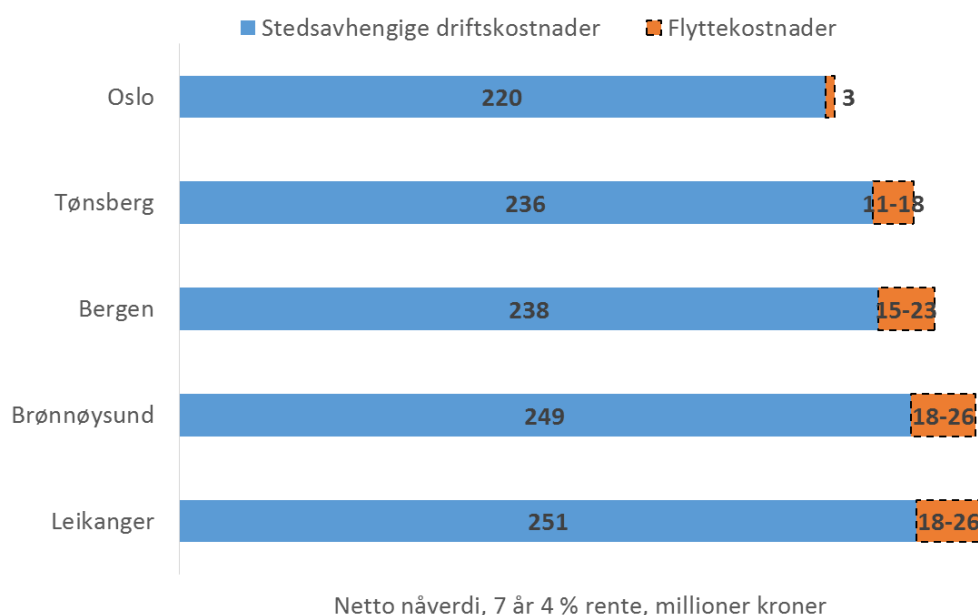
Lokalisering i Oslo, samlokalisert med Skatteetaten eller lokalisert alene på egnet sted i Groruddalen anses å være det klart beste alternativet blant de fem vurderte lokaliteter. Tønsberg og Bergen rangeres deretter, med Tønsberg foran Bergen, grunnet en lavere risiko for kompetansebortfall i en overgangsperiode, samt noe lavere kostnader. DSB har stilt seg positiv til samlokalisering, mens aktuelle samarbeidsinstitusjoner i Bergen oppfatter dette som lite relevant. Brønnøysund og Leikanger anses som mindre egnet, da risikoen i en overgangsperiode her må betraktes som betydelig, at det er sannsynlighet for at det vil bli nødvendig med en oppsplitting med et Oslo-kontor og at kostnadene vil være betydelig høyere enn i Oslo. Brønnøysund har et sterkere IKT-driftsmiljø og en 1.linje brukerstøtte.

Figur 0-1 Oppsummert vurdering av alternative lokaliteter



Kostnadene vil uansett stige fra nåsituasjonen ved overgangen til et direktorat, grunnet økte krav til styring og rapportering. De langsiktige driftskostnadene i Oslo forventes å være noe lavere eller på nivå med lokalisering annet sted, så det vil etter vår oppfatning ikke være noe å spare på sikt ved en flytting ut av Oslo. Overgangskostnadene forventes i tillegg å være vesentlig lavere ved en flytting internt i Oslo enn ved en flytting ut av Oslo, så Oslo er totalt sett også det gunstigste alternativet om man kun legger det økonomiske perspektivet til grunn. Kostnadene i figuren under dekker ikke alle langsiktige driftskostnader knyttet til valggjennomføring, men de stedsavhengige driftskostnadene.

Figur 0-2 Kostnader ved forskjellige lokaliseringsteder



Ved en etablering i Oslo unngår man behovet for et regionkontor i Oslo, som kan synes nødvendig på kort sikt, og også på lang sikt hvis Brønnøysund eller Leikanger velges. Gitt direktoratets begrensede størrelse kan regionkontoret bli større enn hovedkontoret og være til hinder for et godt samlet valgfaglig miljø.

Det kan synes som om valgenheten i dag er svært avhengig av enkelte nøkkelpersoner, og at det således vil være svært utfordrende for kvaliteten i tjenesteleveransene på kort sikt dersom disse nøkkelpersonene forsvinner, for eksempel ved en flytting. Det vil være en ledelsesoppgave, uavhengig av flytting, å arbeide videre med risikodempende tiltak på dette området.

Vår samlede vurderingen om en lokalisering i Groruddalen/Oslo anses å være i tråd med retningslinjene for lokalisering av statlige enheter der det generelt legges til grunn at behov for spesialisert kompetanse fordrer lokalisering på større steder enn dersom det er behov for mer generell kompetanse. Det synes her å være en svært spesifikk valgkompetanse som er bygget opp og som vil gi høy risikoeksponering å splitte opp utviklings- og driftsmiljøet for EVA. Når dette sammenholdes med et begrenset arbeidsplasser som potensielt kan flyttes ut av Oslo synes Groruddalen som best egnet av alternativene.

For å dempe veksten av statlige arbeidsplasser i Oslo foreslås det at brukerstøtte videreføres i Brønnøysund, og at man fortløpende vurderer om det er andre

funksjonaliteter som kan overføres på denne måten uten å øke risikoen for valggjennomføringen.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	2
Mandat.....	2
Vurdering.....	3
1 Oppdraget	9
1.1 Problemstilling og premisser i oppdraget	9
1.2 Metode	11
1.3 Gjennomføring	12
2 Dagens organisering av valgarbeidet	13
2.1 Ansvarsområder	13
2.2 Ansatte	13
2.3 Samhandling med andre etater	14
3 Lokaliseringssteder og samlokiseringspartnere	15
4 Behov for arbeidskraft og tilgang på kompetanse	20
4.1 En enhets behov for kompetanse.....	21
4.2 Erfaringer fra andre utflyttinger	24
4.3 Sannsynlighet for at ansatte følger en flytting av valgenheten.....	26
4.4 Tilgang på kompetanse i tilflyttingsregionene	31
4.5 Kompetansetilgang og kvaliteten i tjenesteproduksjonen.....	49
5 Behov for kontorinfrastruktur	59
5.1 En enhets behov for kontorinfrastruktur	59
5.2 Tilgang på kontorinfrastruktur/fellestjenester på tilflyttingsstedene ...	59
5.3 Tilgang til kontorinfrastruktur og kvaliteten i tjenesteproduksjonen ...	64
6 Behov for IKT-infrastruktur	65
6.1 En enhets behov for IKT-infrastruktur	65
6.2 Tilgang på IKT-infrastruktur på tilflyttingsstedene	66
6.3 IKT-infrastruktur og kvaliteten i tjenesteproduksjonen	72
7 Behov for samhandling med andre aktører	73
7.1 En enhets behov for samhandling	73
7.2 Samhandling fra de ulike tilflyttingsstedene	76
7.3 Samhandling og kvaliteten i tjenesteproduksjonen	79
8 Kostnader	80
8.1 Tidligere erfaringer	80
8.2 Dagens kostnader og premisser i kostnadsestimeringen	81
8.3 Estimerte overgangskostnader og stedsavhengige driftskostnader	83
8.4 Estimerte stedsavhengige driftskostnader	89
9 Samlede vurderinger	91
9.1 Arbeidskraft og tilgang på kompetanse	91
9.2 Kontorinfrastruktur.....	93
9.3 IKT-infrastruktur	93
9.4 Samhandling med andre aktører	93
9.5 Samlokalisering med andre statlige aktører	94
9.6 Estimerte overgangs- og stedsavhengige driftskostnader.....	94
9.7 Samlet drøfting	95

1 Oppdraget

Kommunal- og regionaldepartementet (KRD) har det overordnede ansvaret for valg og valggjennomføring her i landet. Departementets ansvar er todelt: 1) lovutvikling og forvaltning av regelverk på valgområdet og 2) ivaretagelse av driftsoppgaver knyttet til det aktuelle valget. I dag er oppgavene organisert i en egen avdeling i departementet.

Det har ved ulike anledninger vært drøftet alternative måter å organisere driftsoppgavene knyttet til valgene, se blant annet Difi-rapport 2010:3 Valgets kval? Utredning for etablering av en sentral valgenhet samt departementets egne interne notater. Det vurderes nå å opprette en nasjonal valgenhet. Deler av de oppgavene som nå utføres i departementet vurderes overført til denne enheten.

På oppdrag fra KRD har Oslo Economics gjennomført en utredning av aktuelle steder for å lokalisere en ny statlig valgenhet.

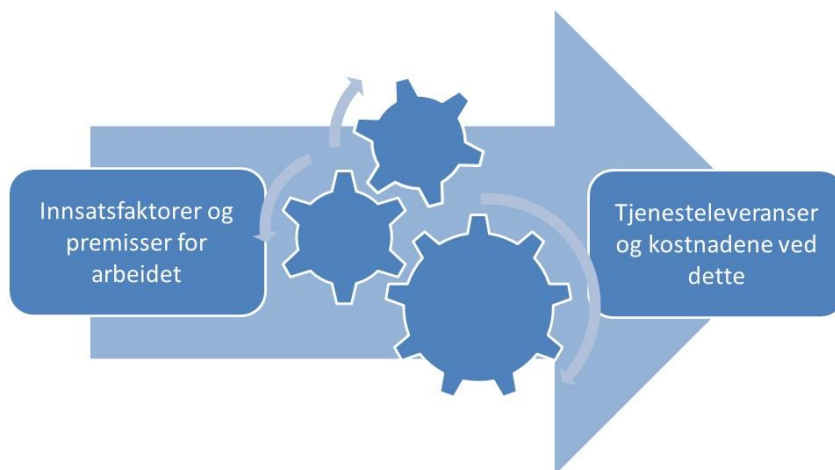
1.1 Problemstilling og premisser i oppdraget

Formålet med oppdraget er å fremskaffe et faktabasert grunnlag for å vurdere konsekvenser av å flytte/etablere en ny statlig valgenhet på fem angitte steder. Med konsekvenser menes både:

- Kvalitative effekter i form av effekter på tjenesteproduksjonen (planlegging og gjennomføring av valg)
- Kostnadseffekter i form av beregning av kostnader på kort sikt (etableringskostnader inkludert overgangskostnader) og på lang sikt (driftskostnader i en etablert driftssituasjon).

Vurderingene tar utgangspunkt i en verdikjedetankegang; lokalisering påvirker en enhets tilgang på innsatsfaktorer (arbeidskraft, kontorinfrastruktur og samhandling med andre aktører) og enhetens premisser for arbeidet og derigjennom enhetens mulighet til eller forutsetninger for å produsere kvalitativt gode tjenester og/eller kostnaden ved å produsere disse. Dette er enkelt illustrert i Figur 1-1.

Figur 1-1 Illustrasjon av verdikjede for valgarbeidet



Følgende premisser er lagt til grunn i fra KRD sin side:

- Aktuell organisasjonsform for en statlig valgenhet: Direktorat
- Fem ulike geografiske steder skal vurderes som aktuelle for lokalisering; Bergen, Brønnøysund, Groruddalen, Leikanger og Tønsberg
- Enheten skal (så langt det er mulig) samlokaliseres med annen statlig virksomhet på de aktuelle stedene, primært virksomhet organisert som direktorat. For tre av stedene har aktuelle samlokaliseringsparter vært definert. For de øvrige to har det vært en del av oppdraget å definere aktuelle parter.
- Enheten skal så langt som mulig dele fellestjenester/infrastrukturtenester med de aktuelle samlokaliseringspartene.
- For å sikre demokratisk kontroll er det en forutsetning at enheten lokaliseres med forvaltningsorgan hvor eierskap og forvaltning til IT-driftsmiljøet er statlig (dvs. ikke outsourcet til private)
- Enheten har sterke krav til kontinuitet i sin tjenesteproduksjon. Enheten skal fungere slik at den kan levere forventede tjenester i forbindelse med kommune- og fylkestingsvalg i 2015 og stortings- og sametingsvalg i 2017. Lokalisering som i betydelig grad gir risiko for «driftsavbrudd» vil være kritisk.
- Vurderingene av lokaliseringsvalg skal gjøres med utgangspunkt i regjeringens retningslinjer for lokalisering av statlige arbeidsplasser.

Det har ikke vært en del av oppdraget å vurdere behovet for organisasjonsendringer eller å vurdere premissene som er lagt til grunn for en eventuell flytting. Det har

heller ikke vært en del av oppdraget å vurdere eventuelle nyttevirkninger på tilflyttingsstedet knyttet til å få tilført flere arbeidsplasser.

1.2 Metode

Nedenfor beskrives informasjonsgrunnlaget og metoden som er lagt til grunn i oppdraget.

1.2.1 Intervjuer

Intervjuer har vært en svært viktig del av informasjonsinnhenting i prosjektet.

Vi har gjennomført intervjuer med følgende aktører:

- Nøkkelpersoner i KRD, både administrativt personell og fagspesialister, innen ulike kompetanseområder som jus, samfunnsvitenskap og IKT.
- Nøkkelpersoner hos potensielle samlokaliseringsspartnere; Brønnøysund-registrene, Konkurransetilsynet, Fiskeridirektoratet, Statens Legemiddelverk, Lånekassen, Vegdirektoratet, Skattedirektoratet, Miljødirektoratet, Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap og Difi Leikanger.
- IKT-Norge
- Abelia

Intervjuene med ansatte i KRD har blitt gjennomført via møter i departementet. Intervjuene har gitt innsikt i valgenhetens virkemåte og dens behov for arbeidskraft og fysisk infrastruktur. De potensielle samlokaliseringsspartene har blitt intervjuet over telefon. Informasjon fra disse intervjuene har blitt benyttet til å vurdere blant annet de fysiske mulighetene for samlokalisering, hvilke synergier som kan skapes ved at det blir et større arbeidsmiljø, særlig innen IKT, og om den IKT infrastruktur som finnes hos de mulige samlokaliseringsspartene tilfredsstiller de krav valgenheten stiller til sikkerhet. Via intervjuene med IKT-Norge og Abelia har vi hentet informasjon om kompetansetilgang og arbeidsmarkedet for øvrig på de fem geografiske stedene som er vurdert.

1.2.2 Eksisterende analyser og rapporter

Vi har gjennomgått og benyttet eksisterende analyser med kunnskap om forhold knyttet til og effekter av utflytting av statlig virksomhet, herunder:

- DIFI rapport 2010:3 Valgets kval? Utredning for etablering av en sentral valgenhet

- DIFI rapport 2011:11 Hva skjer i departementene?
- DIFI rapport 2012:6 Lokalisering av statlige arbeidsplasser - en kartlegging
- Regionale arbeidsmarkeder og nasjonale statlige virksomheter, AsplanViak, 2012 (evaluering av utflytting av statlige tilsyn)

I tillegg har vi fått tilgang til departementets interne notater.

1.2.3 Øvrig data og informasjon

Vi har benyttet ulike øvrige statistikk- og datakilder for å belyse relevante forhold. SSB-statistikk og Proff har blitt brukt til å belyse arbeidsmarkedsforhold som sysselsetting og næringssammensetting, mens Forvaltningsdatabasen har blitt brukt til å kartlegge offentlige foretak. Videre har informasjon fra Samordna opptak blitt brukt til å kartlegge utdanningsinstitusjoner. Vi har noe grad også basert oss på informasjon og statistikk fra Juristforbundet, IKT-Norge og Abelia.

I kostnadsberegningene har vi benyttet markedspriser for innsatsfaktorene som er nødvendige for drift av enheten, sammen med behov for investeringer i utstyr som fremkommer gjennom intervjuer. Dette er hentet fra flere ulike kilder, se vedlagt regneark for oversikt.

1.2.4 Analyse

Informasjon fra intervjuene, informasjonsinnhentingene for øvrig og tidligere arbeid er benyttet inn i en samlet vurdering av hver enkelt lokalisering. Hver av lokaliseringene er vurdert i henhold til de ulike kriteriene, samt kostnadene i kapitlene 4 til 8. Det er gitt en samlet vurdering i kapittel 9.

1.3 Gjennomføring

Utredningen er gjennomført av Oslo Economics i tidsrommet 14. august til 12. september 2013.

2 Dagens organisering av valgarbeidet

Ansvar for utvikling av lovverk innenfor valgområdet, samt det operasjonelle ansvaret for valggjennomføring, ligger i dag i kommunalavdelingen i seksjon for valg og lokaldemokrati. Seksjonen består av 21 ansatte, hovedsakelig med kompetanse innenfor IKT, jus og samfunnsfag.

2.1 Ansvarsområder

Seksjonens ansvarsområde kan grovt deles inn i lovutvikling og forvaltning av regelverket, samt utvikling og drift av IKT-systemer til bruk i valg og valggjennomføring.

Forvaltning av regelverket innebærer blant annet utredning av mulige endringer og veiledning til brukere. Innenfor IKT-systemer er det valgadministrative datasystemet EVA er fortsatt under utvikling samtidig som det brukes for første gang ved stortingsvalget i 2013.

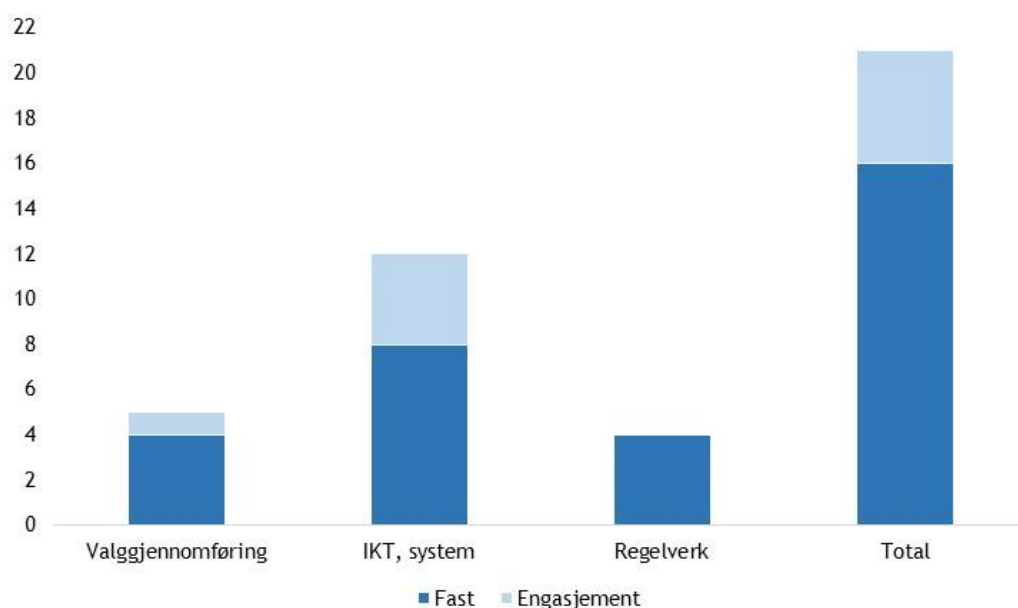
Ansvar for den praktiske valggjennomføringen ligger hos kommunene og fylkeskommunene. Dette omfatter blant annet trykking av stemmesedler, tilrettelegging av valglokaler og behandling av listeforslag. Departementets oppgaver i valggjennomføringen er på et noe mer overordnet nivå og omfatter blant annet veiledning til kommunene, i form av kurs og opplæring, behandling av klager og kontroll av valgoppgjørene i fylkeskommunen. Videre har seksjonen også ansvaret for å ta imot henvendelser vedrørende det egenutviklede valgadministrative datasystemet EVA. Utover disse oppgavene er det ikke noe per i dag som skulle tilsa at seksjonen vil overta nye ansvarsområder.

Alle oppgavene knyttet til valggjennomføring, inkludert datasystemer, som i dag ligger under departementet er tiltenkt den nye enheten. I tillegg skal denne valgenheten ha utredningskapasitet og dermed bidra til utvikling av lovverk, selv om hovedansvaret på dette området vil ligge i departementet.

2.2 Ansatte

Figur 2-1 gir en oversikt over ansatte som i dag jobber i seksjonen for valg og lokaldemokrati, fordelt på ansvarsområder. Utover det som fremkommer av oversikten i figuren, har seksjonen en del innleide IT-konsulenter. Høy bruk av konsulenttjenester kommer som følge av varierende arbeidsmengde og problemer med rekruttering.

Figur 2-1 Oversikt over ansatte fordelt på ansvarsområder og tilknytningsform



Kilde: KRD

2.3 Samhandling med andre etater

Seksjonen har og har hatt samarbeid med en rekke andre offentlige etater, eksempelvis Brønnøysundregistrene, Skattedirektoratet, SSB, FAD, DSB og kommunene. Brønnøysundregistrene håndterer i dag brukerstøtte i første instans for EVA, og har tidligere driftet serveren til seksjonens IKT-systemer. Samhandlingen med FAD skjer i forbindelse med gjennomføringen av sametingsvalget og kirkevalget. Seksjonen har videre en særlig tett samhandling med Skattedirektoratet i forbindelse med manntall. Alle de nevnte områdene for samhandling vil etter en eventuell flytting tilfalle den nye enheten.

Seksjonen har benyttet en rekke tjenester fra Departementenes servicesenter (DSS) som møtelokaler, trykkeri, innkjøpsavtaler og digital formidling. Det forventes at de som direktorat ikke vil få tilgang til disse tjenestene fra DSS, og må finne andre løsninger på egenhånd, i markedet eller i samarbeid med andre offentlige institusjoner.

3 Lokaliseringssteder og samlokaliseringspartnere

I retningslinjene for lokalisering av statlige arbeidsplasser og tjenesteproduksjon (revidert versjon av 2011) heter det at nye statlige arbeidsplasser skal som prinsipp lokaliseres utenfor Oslo, og at unntak skal begrunnes særskilt. Dersom særlige grunner tilsier lokalisering i Oslo, skal det vurderes å legge virksomheten til Groruddalen.

Følgende lokaliseringssteder og samlokaliseringspartnere er lagt til grunn i oppdraget, se nærmere forklaring under tabell:

Tabell 3-1 Aktuelle samlokaliseringssteder og samlokaliseringspartnere

Lokaliserings-sted	Aktuelle samlokaliseringsparter	Tilknytning til valgområdet
Bergen	Konkurransetilsynet	Ingen
	Fiskeridirektoratet	Ingen
Brønnøysund	Brønnøysundregistrene (BRREG)	BRREG driftet det elektroniske valgadministrative IKT-systemet EVA ved valget i 2011 og var førstelinje brukerstøtte for EVA til kommuner og fylkeskommuner ved dette valget. BRREG har også tatt på seg førstelinje brukerstøtten ved gjennomføringen av valget i 2013.
Groruddalen	Statens legemiddelverk	Ingen
	Statens lånekasse for utdanning	Ingen
Randsonen til Groruddalen	Statens vegvesen Vegdirektoratet	Ingen
	Skattedirektoratet	Har ansvaret for Folkeregisteret som er viktig i forbindelse med manntall i valg
	Miljødirektoratet	Ingen
Leikanger	Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI)	DIFI er ansvarlig ID-portalen, som kan benyttes til pålogging i EVA. DIFI har ikke sær-

		skilte oppgaver knyttet til valggjennomføringen.
Tønsberg	Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB)	DSB er i dag reservedriftssted for EVA, i tillegg til at de kjører deler av IT-løsningen for forsøk med internettvalg.

For Brønnøysund, Leikanger og Tønsberg er potensiell samlokaliseringspartner definert som en del av oppdraget. For Bergen og Groruddalen har det vært en del av oppdraget å identifisere mulige samlokalisering partnere.

Valg av potensielle samlokalisering partnere i Bergen og Groruddalen

Identifiseringen av potensielle samlokalisering partnere har foregått i følgende trinn:

1. Kartlegging av statlige virksomheter i de to aktuelle områdene (bruttoliste). Identifiseringen er primært gjort gjennom bruk av NSDs forvaltningsdatabase (www.nsd.uib.no), som har detaljert oversikt over alle statlige enheter (forvaltningsorgan m.m.) i Norge.
2. Etablering av en grov kriterieliste for hva som er viktige karakteristika ved en samlokaliseringspartner (før nærmere undersøkelser). Kriteriene er drøftet nærmere med oppdragsgiver. Kriteriene som er benyttet er følgende:
 - Partneren er et direktorat eller annet tradisjonelt forvaltningsorgan. Utdannings- og forskningsinstitusjoner og enheter innenfor forsvaret, som har særegne behov og krav knyttet til rikets sikkerhet, er ekskludert.
 - Partnerens virksomhet og kompetansemiljø (eksempelvis samme type arbeidskraft)
 - Partnerens størrelse
3. Valg av den/de mest aktuelle kandidatene gitt punktene over, som grunnlag for videre analyse.

For Bergen har vi vurdert Konkurransetilsynet og Fiskeridirektoratet som mulige samlokalisering partnere. Øvrige statlige aktører i Bergen er i hovedsak utdannings- og forskningsinstitusjoner samt mindre virksomheter, og er ikke vurdert som aktuelle.

Fire av Oslos bydeler regnes til Groruddalen; Bjerke i vest, Alna i sør, Grorud i nord og Stovner i øst. I utgangspunktet er det få statlige virksomheter som er lokalisert i Groruddalen, kun Statens Legemiddelverk (SLV) på Kalbakken og Statens Lånekasse på Økern er regnet som aktuelle og tatt med i vurderingen.

Vi har i tillegg inkludert noen statlige virksomheter som ligger i randsonen av bydelene som sorterer under Groruddalen; Miljødirektoratet og Skattedirektoratet på Helsefyr og Statens vegvesen Vegdirektoratet som ligger på Brynseng. Disse er valgt ut fordi de er store statlige aktører i umiddelbar nærhet til det prefererte området.

Tabellen under gir en oversikt over hvilke partnere som har vært vurdert konkret i prosjektet samt karakteristika ved disse. Videre vurderinger av de enkelte samlokaliseringspartnerne gjøre i kapittel 4 til 7 samt i kapittel 9.

Tabell 3-2 Karakteristika ved potensielle samlokaliseringsspartnere

Lokaliseringss- sted	Aktuell samlokaliseringsspartner	Karakteristika 1 (antall ansatte ved kontor)	Karakteristika 2 (virksomhetens art, kompetanseprofil)	Karakteristika 3 (annet f.eks. organisering)
Brønnøysund	Brønnøysundregistrene	535	Høyt utdannet arbeidskraft. Betydelige kompetanse innen både jus og IKT.	Har brukerstøtte på EVA-systemet. Er i dag organisert med et regionalt kontor i Oslo. Dette er begrunnet i tilgang til spisskompetanse.
Tønsberg	Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap	248	Diversifisert arbeidsstokk med høyt utdannet arbeidskraft, blant annet samfunnsvitere og ingeniører. Mye kompetanse på risikostyring, middels IKT-tungt.	Drifter reserveløsningen til EVA-systemet.
Leikanger	Difi	91	Høyt utdannet arbeidskraft, særlig innen IKT. Har også jurister og økonomer. Har et betydelig IKT-miljø, både på drift og utviklingssiden.	Difi har også kontor i Oslo. I Forvaltningsdatabasen er Difi Leikanger oppgitt som lokal avdeling.
Bergen	Konkurransetilsynet	110	Høyt utdannet arbeidskraft, i hovedsak innen økonomi og jus. Liten enhet som jobber med IKT.	

	Fiskeridirektoratet	230	Diversifisert arbeidsstokk med høyt utdannet arbeidskraft innen økonomi, jus, biologi og fiske. Har kompetanse på IKT	
Groruddalen	Statens Legemiddelverk	243	Hovedsakelig farmasøyter, har et lite IKT-miljø.	
	Statens lånekasse for utdanning	202	Saks- og kundebehandling, annen høyt utdannet arbeidskraft med kompetanse på styring, internkontroll og IKT. Har et betydelig utviklermiljø på IKT-siden, men har satt ut all drift.	
Randsonen til Groruddalen	Statens vegvesen Vegdirektoratet	605	En organisasjon som har alle funksjoner inkl. HR, økonomi, jus og IKT	
	Skattedirektoratet	Ca. 850	Diversifisert arbeidsstokk, men hovedsakelig jurister og IKT. Har store miljøer innen både jus og IKT. Gjør alt av drift og utvikling internt.	Ansvar for Folkeregisteret
	Miljødirektoratet	347	Diversifisert arbeidsstokk med høyt utdannet arbeidskraft særlig innen naturvitenskap, men også samfunnsvitenskap, jus og IKT. Har både drift- og utviklermiljø på IKT-siden samt et betydelig juristmiljø.	

Kilde: Forvaltningsdatabasen, enhetenes hjemmesider

4 Behov for arbeidskraft og tilgang på kompetanse

Virksomhetenes mulighet til å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft på det aktuelle stedet er et sentralt lokaliseringskriterium i retningslinjene for lokalisering av statlige arbeidsplasser og tjenesteproduksjon. Retningslinjene legger generelt til grunn at behov for spesialisert kompetanse fordrer lokalisering på større steder enn dersom det er behov for mer generell kompetanse. Valgenhetens tilgang på riktig kompetanse være viktig for effektiv oppgaveløsning og for at befolkningen skal ha tillitt til at valg gjennomføres riktig.

Tilgangen på relevant arbeidskraft varierer med lokaliseringssted, og påvirkes av forhold som:

- Arbeidsplassens og lokaliseringsstedets «attraktivitet»
- Tilgang på relevant arbeidskraft i den aktuelle arbeidsmarkedsregionen

Valg gjennomføres kun hvert annet år, og det er spesielle utfordringer knyttet til å opprettholde kompetanse. Det tar lang tid å bygge opp praktisk erfaring som er nødvendig for å sikre god valgavvikling. Det tar fire år før en medarbeider har vært med på en full prosess med både kommune- og fylkestingsvalg og stortings- og sametingsvalg. Manglende evne til å rekruttere og holde på kompetanse vil svekke kvaliteten på tjenesteproduksjonen i enheten.

Samtidig er det viktig å påpeke at arbeidsbelastningen vil styres av valgsyklusen, så deler av bemanningen kan lånes/rekrutteres midlertidig i forbindelse med valgavviklingen. For eksempel har enheten god erfaring med å lære opp og benytte studenter i dette arbeidet.

I dette kapitlet drøfter vi tilgang på kompetanse gitt kompetansebehov, krav til kontinuitet i virksomheten, karakteristika ved de mulige tilflytningsstedene og de lokale arbeidsmarkedene.

4.1 En enhets behov for kompetanse

KRD har i dag ansvaret for lov og regler knyttet til valg i Norge samt ansvaret for gjennomføringen av disse. Hovedarbeidsoppgaver er:

Arbeidsoppgaver
Lovutvikling og forvaltning av regelverk på valgområdet
Ivaretagelse av driftsoppgaver knyttet til valget, der utvikling og drift av datasystemet EVA er særlig sentralt

Ved en eventuell opprettelse av en egen enhet, vil oppgavene som i dag tilligger departementet bli delt mellom departementet og den nye enheten. Lovutvikling og forvaltning av regelverket vil være oppgaver som fortsatt vil tilligge departementet. Ivaretagelsen av juridisk og samfunnsvitenskapelig utredningskapasitet samt utvikling og forvaltning av EVA og andre driftsoppgaver knyttet til valggjennomføring vil være oppgaver som tillegges den nye enheten.

Gjennomføringsansvaret for valgavvikling krever en organisasjon som er operativt fungerende. Enheten må med andre ord sikres høyt kvalifisert kompetanse innenfor IKT (enheten må med andre ord sikres høyt kvalifisert kompetanse innenfor systemutvikling), jus, samfunnsfag og kommunikasjon. Videre er det sentralt at de ansatte har valgfaglig kunnskap og erfaring med praktisk valggjennomføring. I forbindelse med valg oppbemannes organisasjonen ytterligere med midlertidig ansatte/innleie. Utvikling av EVA har så langt også medført et behov for kjøp av konsulenttjenester, f.eks. innen systemutvikling og testing.

4.1.1 Faste årsverk

I oppdraget fra KRD er det lagt til grunn at enheten har behov for 14-16 faste årsverk, samt innleide konsulenter.

Tabell 4-1 gir en oversikt over dagens faste årsverk innenfor ulike kompetanseområder som er relevante for en relokalisering av deler av arbeidsoppgavene.

Tabell 4-1 Oversikt over kompetanse/årsverk som er aktuell for en relokalisering

Kompetanseområder	Årsverk
Utredning og valggjennomføring utover EVA	4
IKT, system og drift (både generalistkompetanse og ulike typer spesialistkompetanse innen områder som arkitektur, systemutvikling og testing)	12

Flesteparten av de ansatte har høyere utdanning innen samfunnsfag, jus eller informasjonsteknologi. Vi legger til grunn at det er denne typen kompetanse som skal videreføres ved en eventuell relokalisering.

I dag er valgarbeidet en integrert del av departementet. En utskilling av deler av arbeidet i et direktorat vil kreve en oppbemanning av administrative årsverk for å håndtere kontorstøttefunksjoner, økonomifunksjoner, rapportering og styring og ledelse. Vi har derfor lagt til grunn at et eventuelt direktorat oppbemannes med ytterligere tre ressurser på disse områdene. Ressursene rekrutteres lokalt. Vår vurdering av behovet for ekstra bemanning ved overgang til direktorat får støtte fra intervjuene vi har gjennomført. Informanter med erfaring fra tilsvarende prosesser hadde erfart at oppgaver utenom de operative kjerneoppgavene til direktoratet la beslag på betydelig mer ressurser enn hva de først antok.

Det synes å være usikkerhet rundt behovet for arbeidskraft i en eventuell ny enhet. Vi har imidlertid lagt tallene over til grunn i analysene, det vil si at et eventuelt direktorat har 16+3 faste årsverk samt innleide konsulenter.

4.1.2 Konsulentbistand

I tillegg til faste ansatte har enheten behov for innleide konsulenter på kort- eller langtidsengasjement. Dette er i hovedsak konsulenter på IKT-området. Bruk av konsulenter skyldes to forhold; behov for midlertidig arbeidskraft for å ta arbeidstopper (eksempelvis i testing, systemutvikling og valggjennomføring) og som en følge av problemer med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft i faste stillinger. Noen type kompetanse er også så spesialisert at fulltids ansettelse ikke er hensiktsmessig.

KRD har opplyst at seksjonen som jobber med valg per i dag har om lag 13 konsulenter med IKT-kompetanse innleid på lengre engasjement. Noen har vært der lenge og

dermed utviklet nøkkelkompetanse. Disse kan bli vanskelige å erstatte på kort sikt. Utover det har seksjonen også opp til 10 IT-konsulenter som leies inn på kortere perioder. Seksjonen leier også inn andre typer konsulenter for gjennomføring av mindre oppdrag. Vi har lagt til grunn at en eventuell ny enhet har tilsvarende behov for konsulentbistand.

Tilgangen på konsulenter er antagelig i liten grad avhengig av lokaliseringssted. De store konsultentselskapene er landsdekkende, men det er en sjanse for at store deler av konsulentenes arbeid vil skje fra Oslo. Enkelte statlige virksomheter plassert utenom Oslo har opprettet egne Oslo-kontor blant annet for å kunne håndtere oppfølgingen av og dialogen med viktige konsulentmiljøer som leverer tjenester til virksomheten. Behovet for spesialisert kompetanse fra innleide konsulenter med tilhold i Oslo forventes også i årene fremover i forbindelse med utviklingen av EVA.

4.1.3 Dagens rekrutteringssituasjon

Siden 2011 har seksjonen for valg og lokaldemokrati ansatt 16 nye medarbeidere, hvorav 8 har blitt ansatt på midlertidig engasjement. Tre av engasjementene er per i dag avsluttet, mens to vil avsluttes i løpet av september 2013. Flertallet av seksjonens stillingsutlysninger de siste to årene har søkt etter arbeidstakere med IKT-kompetanse. I 2012 ble det utlyst i alt 7 slike stillinger og seksjonen mottok i alt 105 søknader. Det resulterte i at 4 av stillingene ble fylt. I 2013 har seksjonen utlyst stilling som avdelingsdirektør og rådgiver (juridisk). Til stillingen som rådgiver mottok seksjonen 29 søknader og stillingen er nå fylt. Ny avdelingsleder skal tiltre i desember 2013. Det var i alt 9 søkere til denne stillingen.

4.1.4 Krav til kontinuitet og operativitet

Valgheten må være operativ og sikres kontinuitet til en hver tid for å kunne håndtere gjennomføringen av valg hvert annet år. En slik 2-årig syklus innebærer at virksomheten ikke kan arbeide med redusert kapasitet eller bemanning i etableringsfasen. Etableringen må med andre ord gjennomføres slik at enheten sikres tilstrekkelig kompetanse til enhver tid. Ved en eventuell flytting er det derfor grunn til å forvente økt risiko for avvik, og midlertidige tiltak for å sikre tilgang på dagens nøkkelpersonell må påregnes. Dette kan gjøres ved bruke av ulike kompensasjonsordninger, delt kontorløsning og/eller dublering. Det er svært få av de ansatte som har indikert at de vil følge med ved en flytting ut av Oslo. I praksis vil dette innebære at virksomheten må drives fra flere steder i en overgangsfase. Både Difi og Brønnøysundregistrene har kontorer i Oslo for å sikre tilgang på

nødvendig kompetanse, særlig innen IT-utvikling. Gitt valgenhetens begrensede størrelse kan en underavdeling i Oslo relativt sett bli stor i forhold til det nye "hovedkontoret" for valgenheten hvis virksomheten flyttes ut av Oslo.

4.2 Erfaringer fra andre utflyttinger

Asplan Viak m.fl. evaluerte i 2009 utflytting av syv statlige virksomheter fra Oslo. Evalueringen viser at frafallet av medarbeidere i forbindelse med en flytting er på mellom 75 og 90 prosent. Det er ingen markante forskjeller på virksomheter som er flyttet «langt» (eksempelvis Bergen) sammenlignet med virksomheter som er flyttet «kort» (eksempelvis Fredrikstad). De økonomiske konjunktorene synes å ha påvirket frafallet. Et godt arbeidsmarked ga alternative muligheter for arbeid, og reduserte antallet som ble med på flyttingen.

Analysen fant ikke at utformingen av virkemidler som ble tatt i bruk for å beholde medarbeidere har hatt stor innvirkning på hvor mange som flyttet med på lang sikt, men at slike virkemidler bidro til å beholde kritisk kompetanse gjennom flytteperioden.

Asplan Viak konkluderer videre med at virksomhetene som er flyttet ut fra Oslo klarer å rekruttere den kompetansen de har behov for, og i de syv undersøkte virksomhetene er det totalt 70 prosent av de ansatte som bodde i regionen før tiltredelse. Det understrekes at det er enklere å skaffe kompetent arbeidskraft i større befolkningssentra og i regioner med flere kompetansetunge virksomheter.

Videre viser analysen at for å få en rask oppbygging av virksomhetene på et nytt sted er det avgjørende at tilflyttingsregionene har et godt rekrutteringsgrunnlag for den kompetansen som er kritisk for virksomheten.

Et annet oppdrag Asplan Viak har gjort for KRD (Regionale arbeidsmarkeder og nasjonale statlige virksomheter, Asplan Viak 2012) viser også at personer med høyere kompetanse gjerne flytter til større regioner, men at de i mindre grad er interessert i å bosette seg i de mindre regionene. Dersom de flytter til de mindre regionene er sannsynligheten større for at de flytter derfra igjen etter noen år.

I Asplan Viak (2009) er det gjort studier av kostnadene forbundet med økonomisk kompensasjon eller virkemidler for å stimulere til at ansatte flytter med eller at ansatte forblir i jobben i en overgangsperiode tar ulike former. Erfaringer viser at følgende ordninger er benyttet:

- Økonomiske incentiver: lønn, kompensasjon for hjemmekontor og reisevei, permisjonsordninger. Økt lønn i er liten grad brukt.
- Karrierefremmende incentiver: Gode ordninger for faglig utvikling. Interessante arbeidsoppgaver etc.
- Velferdsmessige incentivordninger: Gode fjernkontoløsninger, velferdstiltak, dekking av flytteutgifter, studiepermisjon, nedskriving av studiegjeld etc.

I Tabell 4-2 har vi gitt en oversikt over omfanget av økonomisk kompensasjon som er benyttet. Vi har også justert kostnadene for å få de uttrykt i dagens kroneverdi.

Tabell 4-2 Oversikt over økonomisk kompensasjon i tidligere utflyttinger

Mill. kr. 2008	Post- og teletilsynet, Lillesand	Sjøfartsdirektoratet, Haugesund	Luftfartsdirektoratet, Bodø	Medietilsynet, Fredrikstad	Konkurransetilsynet, Bergen	Kystverket, Ålesund
Total flyttekostnad	110	212	179	19	81	128
Andel lønn/kompensasjon	60 %	40 %	35 %	0 %	35 %	20 %
Andel omstilling/rekruttering	0 %	20 %	20 %	0 %	5 %	5 %
Antall ansatte	151	232	152	25	115	91
Lønn/kompensasjon per ansatte	0,44	0,37	0,41	-	0,25	0,28
Omstilling/rekruttering per ansatt	-	0,18	0,24	-	0,04	0,07
Kroner 2013 (KPI-justert)						
Lønn/kompensasjon per ansatte	475 113	397 317	448 030	-	267 969	305 793
Omstilling/rekruttering per ansatt	-	198 659	256 017	-	38 281	76 448

Det er verdt å merke seg at omfanget av kompensasjon er ulikt, og at flyttingen av Medietilsynet til Fredrikstad skiller seg ut med ved å ikke ha benyttet kompensasjonstiltak for å beholde de ansatte. Trolig er det mindre kostnadskrevenende å beholde kritisk kompetanse i en overgangsperiode når reisetiden er begrenset.

4.3 Sannsynlighet for at ansatte følger en flytting av valgenheten

Vi har som del av utredningen ikke gjennomført en systematisert spørreundersøkelse blant dagens ansatte i valgenheten vedrørende hvordan de vurderer en eventuell flytting av arbeidsplassene.

Valgenheten antar at det ved utflytting av virksomheten, særlig til steder langt fra Oslo, vil være flere ansatte som velger å si opp sitt arbeidsforhold i departementet. Vi har fått oppgitt at de aller fleste av dagens ansatte i samtaler har signalisert at de ikke vil følge med på en flytting ut av Oslo.

I utgangspunktet kan arbeidsgiver pålegge arbeidstakere å møte opp på nytt arbeidssted, men det kan gis fritak fra flytteplikten. En avgjørelse om fritak fra flytteplikten innebærer at arbeidsforholdet opphører på flyttetidspunktet. Dersom det oppstår en situasjon der mange ber om unntak fra flytteplikten, er det valgenhetens vurdering at departementet med stor sannsynlighet må imøtekomme disse for å beholde kompetanse og få avviklet valg. Dette medfører særlige kompensasjonsordninger og/eller en dobbelorganisasjon, med ansatte både i Oslo og på nytt lokaliseringssted.

En flytting ut av Oslo vil medføre tap av nøkkelpersonell og kritisk kompetanse. Generell forvaltnings-, utrednings- og IT-kapasitet vurderes som mulig å erstatte på kort sikt. Spesifikk valgkompetanse og da særlig spesifikk IT-kompetanse med forståelse av valgsystemer er en kombinasjonskompetanse som er vanskelig å erstatte på kort sikt. Dette kan gi kritiske konsekvenser for valggjennomføringen i 2015 og 2017 hvis valgenheten flyttes og hvis man ikke kommer fram til ordninger som sikrer tilgang på dagens nøkkelpersoner.

4.3.1 Hva påvirker en flyttebeslutning?

Hvorvidt ansatte velger å flytte med eller velger å pendle (hvis mulig) vil være avhengig av en rekke faktorer herunder; mulighet for å få ny jobb i Oslo, avstand til Oslo (vi legger til grunn at nåværende bosted er Osloområdet), arbeidsplassens attraktivitet og lokaliseringsstedets attraktivitet hva gjelder jobbmuligheter for samlivspartner, økonomisk kompensasjon for å flytte, tjeneste- og kulturtilbud, nærhet til natur etc.

- Sannsynligheten for at dagens fast ansatte i valgenheten får alternativ jobb i Oslo er relativt stor. Dette er høyt utdannet arbeidskraft, med alternative karriereveier innenfor annen offentlig forvaltning og/eller privat sektor. Vi

legger til grunn at mangel på andre jobbmuligheter ikke vil være en faktor i denne sammenhengen. Dette elementet favoriserer lokalisering i Oslo/Groruddalen fremfor de øvrige lokaliseringsstedene.

- Avstand mellom bosted og arbeidssted, samt tilgang på transportløsninger, avgjør hvorvidt pendling kan være et alternativ, både på kort og på lang sikt. Generelt vil muligheten for å pendle (fra bosted Oslo) favorisere de lokaliseringsalternativene som har kortest reisevei/reisetid fremfor de andre. For de aktuelle lokaliseringsstedene vil dette være henholdsvis Tønsberg (1:20 t med tog én vei) og Bergen (2,5t med fly inkludert tid til/fra flyplass én vei). På kort sikt vil dette være mulige pendlerløsninger. På lengre sikt synes det lite trolig at en vesentlig del av arbeidsstyrken vil velge denne typen løsninger. I analyser av samferdselsprosjekter er det vanlig å legge til grunn at 45 minutter pendling hver vei til jobb er yttergrensen for hva som anses som akseptabelt.
- Valgheten er spesiell ved at det er det eneste større kompetansemiljøet innenfor valgområdet i Norge. Dersom man er genuint opptatt av valg gjennomføring vil man ha større tilbøyelighet til å flytte med ved en eventuell relokalisering.
- Når det gjelder lokaliseringsstedenes attraktivitet er dette avhengig av mer subjektive vurderinger, og preferansene vil variere. Generelt sett vil større steder ha bedre arbeidsmuligheter for samlivspartner og et bredere tjeneste- og kulturtilbud enn mindre steder. Dette favoriserer Groruddalen og Bergen, samt dels Tønsberg fremfor de andre lokaliseringsalternativene. Mindre steder som Leikanger og Brønnøysund kan imidlertid være attraktive på andre måter.
- Bruk av økonomiske virkemidler for å få arbeidskraft til å flytte med vil kunne øke antallet som vurderer en flytting, uavhengig av tilflytningssted. I hovedsak vil dette være et spørsmål om kostnader. Det kan argumenteres for at kostnadene ved denne formen for flyttekompensasjon vil være høyere jo høyere terskelen for å flytte er. Tidligere erfaringer (se under) viser at det brukes betydelige beløp på å kompensere ansatte ved en flytting.

4.3.2 Vurdering av antallet som flytter med

Vi har vurdert spørsmålet om flytting av arbeidsplasser for valgheten. I utgangspunktet dokumenterer departementets egne interne kartlegginger at ingen ønsker at arbeidsplassen skal flyttes ut av Oslo, og at det er lite sannsynlig at ansatte

ønsker å flytte med dersom en slik beslutning fattes. Dette er ikke et overraskende resultat.

Tidligere utflyttinger av statlige virksomheter viser at mange ansatte følger med når virksomheten flytter. Dette gjelder også når det flyttes over lange avstander, og til steder som i utgangspunktet kan regnes som «mindre attraktive». Samtidig viser erfaringstallene at mange av dem som flytter med gjør det for en begrenset periode, det vil si at de slutter etter noen år. Dette kan tyde på at mange som flytter med gjør det i form av å være ukependlere.

Det er ingen grunn til å anta at de ansatte i Konkurransetilsynet, Post- og teletilsynet, Kystverket eller andre virksomheter som er flyttet ut fra Oslo var særskilt positive til flyttingen før flyttevedtaket forelå. Det er heller ingen grunn til å tro at mange av disse ansatte ville svart at de ønsket å flytte med dersom de ble spurt om det. Men når flyttebeslutningen først er tatt, og det tilbys til dels betydelig økonomisk kompensasjon for å flytte med virksomheten, viser altså erfaringene at mange lar seg friste til å flytte.

Det er ikke slik at erfaringene fra tidligere flyttinger nødvendigvis predikerer resultater ved kommende flyttinger. Informanter i KRD hevder at valgarbeidet og de ansattes kompetanse er svært spesiell, og at svært få om noen kommer til å flytte med, nærmest uavhengig av nytt lokaliseringssted. Det kan være mye sant i dette, men samtidig skal man ikke lukke øynene for at oppfatninger om flytting kan endre seg når vedtaket vel er fattet, når man har fått tid til å vurdere alle alternativer opp mot hverandre, og når man har fått et konkret økonomisk tilbud lagt på bordet. Vi har, basert på en helhetsvurdering, valgt å legge til grunn at erfaringstallene fra tidligere utflyttinger som en indikasjon på hva som vil skje når valgheten flytter, men vi har valgt å forutsette en flytting med virksomheten som er i den lave enden av erfaringsspekteret for å hensynta stemningen blant informanter i KRD.

Basert på de interne kartleggingene og intervjuer med KRD samt erfaringer fra andre flyttinger har vi laget to modeller for antallet som flytter med av ulike kompetansekategorier til de ulike lokaliseringsstedene. For å beregne kostnadene knyttet til etablering/relokalisering av deler av virksomheten har vi beregnet ressursbehovet på henholdsvis etableringsstedet og fraflyttingsstedet basert på antagelser om etableringstakt og behov for overlappende ressurser i Oslo i en gitt periode. Den ene modellen er basert på at få av dagens ansatte flytter med en enhet til nytt sted (utenfor Oslo). Den andre modellen legger til grunn at en noe høyere

andel av dagens ansatte flytter med. Modellene er etablert for å strekke ut mulighetsrommet, og vise hvordan kostnader kan variere.

Vi har lagt til grunn følgende antagelser og begrunnelser for antallet som flytter med til de alternative lokaliseringsstedene. Flytte med er her definert som flytte av arbeidssted, det vil si at det omfatter ansatte som for eksempel ønsker å pendle:

Tabell 4-3 Antallet som i kostnadsmodellen er forutsatt å flytte med til ulike lokaliseringssteder

Lokaliseringssted	Kompetansetype	Antall som er forutsatt å flytte med
Bergen	Faglige nøkkelressurser IKT	2-3
	Andre fagressurser IKT	1-2
	Fagressurser jus+valgfaglig	1-2
	Administrative ressurser	0
Brønnøysund	Faglige nøkkelressurser IKT	1-2
	Andre fagressurser IKT	1-2
	Fagressurser jus+valgfaglig	1
	Administrative ressurser	0
Groruddalen		Alle
Leikanger	Faglige nøkkelressurser IKT	1-2
	Andre fagressurser IKT	1-2
	Fagressurser jus+valgfaglig	1
	Administrative ressurser	0
Tønsberg	Faglige nøkkelressurser IKT	3-4
	Andre fagressurser IKT	2
	Fagressurser jus+valgfaglig	1-2
	Administrative ressurser	0

Begrunnelsene for vurderingene er:

Bergen

Da Konkurransetilsynet var ferdig med sin flytting til Bergen i 2007, var det mellom 30 og 40 % av de ansatte i 2003 (da flyttevedtaket ble gjort) som fortsatt arbeidet i tilsynet (Asplan Viak 2009). Samtidig er det viktig å merke seg at Konkurransetilsynet hadde en årlig turnover på 10-15 % før flyttingen (Asplan Viak 2009). Med en slik turnover vil man vente at halvparten av de ansatte uansett slutter i løpet av en fireårsperiode. Det er således antagelig i størrelsesorden 10-20 % flere av de ansatte som sluttet i Konkurransetilsynet på grunn av flyttingen enn det ellers ville vært.

To år etter flyttevedtaket, da tilsynet var lokalisert dels i Bergen og dels i Oslo, var det ikke flere som hadde sluttet fra 2003 enn det man skulle forvente basert på normal turnover.

Dette viser at det er mulig å holde på kompetanse over noe tid selv i forbindelse med flytting, men det vil antagelig gi seg utslag i økte lønnskostnader i perioden.

Vi har lagt til grunn at 25-50 % flytter med ved en flytting av valgenheten til Bergen. Dette må behandles som et grovt estimat, og vil i stor grad påvirkes av de økonomiske overgangsordninger som tilbys de ansatte.

Brønnøysund

Analyser av tidligere utflyttinger (Asplan Viak 2009) viser ingen klare indikasjoner på at færre flytter med når flytteavstanden øker. Det er heller ikke tydelige indikasjoner på at flere flytter med når den nye lokasjonen er i en stor by sammenlignet med en liten by.

For eksempel finner man ikke store forskjeller når det gjelder hvor mange som flyttet med Konkurransetilsynet fra Oslo til Bergen og hvor mange som flyttet med Post- og teletilsynet fra Oslo til Lillesand. Det fremgår heller ikke tydelig at flere flyttet med Medietilsynet fra Oslo til Fredrikstad enn hva som har vært tilfelle med flyttinger betydelig lenger vekk fra Oslo. Nå kan dette skyldes at antall utflyttingscase er begrenset, og at det er forskjeller casene imellom for hvordan flyttingen ble organisert. I tillegg ser man at kostnaden knyttet til lønnskompensasjon og omstillingstiltak varierer betydelig - dette kan tolkes som at man får til den nødvendige medflytting av ansatte, bare man tilbyr gode nok ordninger.

Basert på intervjuer med informanter i valgenheten går det likevel tydelig frem at en flytting over store avstander til små steder ikke vil være interessant, uavhengig av hvilke økonomiske flytteincitamenter som tilbys. Det vil kunne være elementer av strategisk besvarelse når ansatte skal uttale seg midt i en flytteprosess, men vi mener likevel det vil være riktig å tillegge de ansattes oppfatninger vekt. Vi legger derfor til grunn at det vil være færre ansatte som flytter med til Brønnøysund enn til Bergen, men at gode kompensasjonsordninger likevel gjør at 20-35 % av de ansatte flytter med i en begrenset periode. Det er ikke gitt at kompensasjonsordningene kan varieres mellom de ansatte og at det er personer med den mest kritiske kompetansen som vil benytte seg av muligheten.

Groruddalen

Flytting fra sentrum til Groruddalen eller randsonen til Groruddalen anses som en intern flytting av arbeidsplasser i Oslo, uten at dette krever en tilsvarende flytting på privat hånd. Vi legger til grunn at alle ansatte følger med til nytt arbeidssted ved en relokalisering internt i Oslo.

Leikanger

Vi har antatt at Leikanger og Brønnøysund er om lag like attraktive for flytting, at samme økonomiske kompensasjon tilbys ved flytting til de to stedene, og at det dermed også ved en flytting til Leikanger er 20-35 % av de ansatte som flytter med.

Tønsberg

Vi har lagt til grunn at Tønsberg er en noe mindre «attraktiv» by enn Bergen, grunnet et smalere arbeidsmarked og noe mindre tilgang på kultur- og servicetilbud, men at dette oppveies av den reduserte reisetiden. Informanter i valgenheten er tydelige på at flere vil vurdere å flytte med til Tønsberg enn til Bergen. Vi har derfor lagt til grunn at 40-55 % flytter med til Tønsberg, selv med noe mindre gunstige kompensasjonsordninger enn hva som er tilfelle for en flytting til Bergen.

4.4 Tilgang på kompetanse i tilflyttingsregionene

Tilgang på kompetanse på tilflytningsstedene har generelt sammenheng med stedenes størrelse i form av antall innbyggere og omfanget av relevant arbeidsmarkedsregion, utdanningsnivå på arbeidsstyrken, næringsstrukturen i området, andre virksomheter, nærhet til utdanningsinstitusjoner o.l.

Når det gjelder valgspesifikk kompetanse vil dette i liten grad være tilgjengelig på noen av lokaliseringsstedene, med unntak av at det finnes valgkompetanse i kommunal- og fylkeskommunal forvaltning. Dette vil imidlertid ikke skille mellom stedene i vesentlig grad.

4.4.1 Lokaliseringsstedene og de lokale arbeidsmarkedene

Tilgangen på relevant arbeidskraft ved de alternative lokaliseringsstedene vil være avgjørende for muligheten til å rekruttere på kort og lang sikt og for muligheten til å beholde arbeidskraften.

I dette delkapitlet dokumenterer vi relevante forhold ved arbeidsmarkedene på de ulike aktuelle lokaliseringsstedene.

Bergen

Bergen er Norges nest største by. Vi legger til grunn at det her er tilstrekkelig tilgang på arbeidskraft i en langsiktig rekrutteringssituasjon. Bergen kommune har i overkant av 160 000 arbeidsplasser. Dersom vi ser på den relevante arbeidsmarkedsregionen er det om lag 230 000 arbeidsplasser i regionen. Arbeidsledigheten i Bergen er lav. Samlet sett er det netto innpendling til kommunen.

Tabell 4-4 Sysselsetting og arbeidsledighet

	2010	2011	2012
Sysselsatte personer Bergen			
Etter bosted	136 623	139 687	142 283
Etter arbeidssted	155 379	158 780	162 020
Arbeidsledighet (%)	2,6	2,4	2,0
Sysselsatte personer arbeidsmarkedsregionen Bergen			
Etter bosted	223 424	228 228	231 888
Etter arbeidssted	221 691	226 376	230 441

Kilde: SSB

Tabell 4-5 gir en oversikt over utdanningsnivå for de sysselsatte (etter bosted) i Bergen og i arbeidsmarkedsregionen innenfor relevante fagområder

Tabell 4-5 Sysselsetting (antall personer) fordelt på utdanningsnivå og fagfelt

	2010	2011	2012
Bergen			
Samfunnsfag og juridiske fag			
1-4 år	3 274	3 412	3 478
Mer enn 4 år	3 663	3 892	4 137
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag			
1-4 år	6 277	6 452	7 138
Mer enn 4 år	5 269	5 455	6 412
Arbeidsmarkedsregion Bergen			
Samfunnsfag og juridiske fag			
1-4 år	4 010	4 191	4 295
Mer enn 4 år	4 237	4 505	4 823
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag			
1-4 år	8 583	8 815	9 762
Mer enn 4 år	6 417	6 639	7 781

Kilde: SSB

I Bergen har med andre ord i overkant av 7 prosent av arbeidsstyrken høyere utdanning innen relevante utdanningskategorier inntil fire år og 7 prosent over fire år. Tilsvarende tall for arbeidsmarkedsregionen er henholdsvis 6 prosent og 5 prosent.

Lokalisering i Bergen innebærer også nærhet til relevante og store utdanningsinstitusjoner, som Universitetet i Bergen, Norges Handelshøyskoler, Høgskolen i Bergen.

Brønnøysund

Brønnøysund (Brønnøy kommune) har relativt få arbeidsplasser, i underkant av 4000 totalt sett i 2012. Dette er imidlertid betydelig flere enn Leikanger. Dersom vi ser på den relevante arbeidsmarkedsregionen er det om lag 14 000 arbeidsplasser i regionen. Arbeidsledigheten i Brønnøysund er lav. Samlet sett er det netto utpendling fra kommunen.

Tabell 4-6 Sysselsetting og arbeidsledighet

	2010	2011	2012
Sysselsatte personer Brønnøysund			
Etter bosted	3 777	3 883	3 947
Etter arbeidssted	3 733	3 811	3 811
Arbeidsledighet (%)	2,5	2,5	1,9
Sysselsatte personer arbeidsmarkedsregion Ytre Helgeland			
Etter bosted	13 843	13 958	14 035
Etter arbeidssted	12 908	13 036	13 098

Kilde: SSB

Tabell 4-7 gir en oversikt over utdanningsnivå for de sysselsatte (etter bosted) i Brønnøysund innenfor de relevante fagområdene.

Tabell 4-7 Sysselsetting (antall personer) fordelt på utdanningsnivå og fagfelt

	2010	2011	2012
Brønnøysund			
Samfunnsfag og juridiske fag			
1-4 år	15	17	16
Mer enn 4 år	30	24	26
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag			
1-4 år	78	84	82
Mer enn 4 år	27	26	30
Arbeidsmarkedsregion Ytre Helgeland			
Samfunnsfag og juridiske fag			
1-4 år	89	91	94
Mer enn 4 år	69	60	64
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag			
1-4 år	292	298	324
Mer enn 4 år	268	278	295

Kilde: SSB

I Brønnøysund har med andre ord om lag 2,5 prosent av arbeidsstyrken høyere utdanning innen relevante utdanningskategorier inntil fire år og 1,5 prosent over fire år. Dette er betydelig lavere enn i Leikanger. Tilsvarende andel for arbeidsmarkedsregionen er henholdsvis 3 prosent og 3 prosent.

I Tabell 4-8 har vi vist utdrag fra næringsstrukturen i Brønnøysund og arbeidsmarkedsregionen. Oversikten viser antall foretak/virksomheter som benytter kompetanse som synes særlig relevant for den nye valgenheten, eller som leverer relevante tjenester. Dette er primært foretak og virksomheter innenfor ulike former for forretningsmessig tjenesteyting samt offentlig forvaltning/administrasjon. Formålet er å illustrere det samlede relevante «kompetansemiljøet» på lokaliseringsstedet, som et uttrykk for den mest nærliggende rekrutteringsbasen for en eventuell valgenhet.

Tabell 4-8 Antall bedrifter/foretak innenfor ulike næringer

	Tjenester tilknyttet informasjons- teknologi (Nace 62)	Juridisk og regnskapsmessig tjenesteyting (Nace 69)	Offentlig administrasjon (Nace 84)	Totalt
Brønnøysund				
2011	10	10	16	749
2012	11	12	16	749
2013	8	13	16	794
Arbeidsmarkedsregionen Helgeland				
2011	18	30	84	3324
2012	18	32	85	3338
2013	17	32	86	3475

Kilde: SSB

Antallet bedrifter/foretak innenfor relevante næringer i Brønnøysund er lite, i hovedsak dominerer offentlig administrasjon. Det er noen flere virksomheter i de tilgrensende kommunene. Generelt sett er virksomhetene innenfor disse næringene relativt små.

Det er ingen utdanningsinstitusjoner i umiddelbar nærhet til Brønnøysund. Det nærmeste er Høgskolen i Nesna (130 km), som tilbyr studieretninger innen IKT. Øvrige institusjoner ligger med enn 370 km fra Brønnøysund, se oversikt i Tabell 4-9.

Tabell 4-9 Studiesteder med relevante studieretninger, Brønnøysund

	Jus	IKT	Samfunnsfaglig	Avst.til Brønnøysund
NTNU		X	X	370 km
Universitetet i Nordland (Bodø)			X	482 km
Universitetet i Tromsø	X	X	X	920 km
Høgskolen i Narvik		X		670 km
Høgskolen i Nesna		X		130 km

Kilde: Samordna opptak

Leikanger

Leikanger har relativt få arbeidsplasser, i overkant av 1500 totalt sett i 2012. Dersom vi ser på den relevante arbeidsmarkedsregionen er det om lag 14 000 arbeidsplasser i regionen. Arbeidsledigheten i Leikanger er lav. Samlet sett er det netto innpendling til kommunen.

Tabell 4-10 Sysselsetting og arbeidsledighet i Leikanger

	2010	2011	2012
Sysselsatte personer Leikanger			
Etter bosted	1 225	1 211	1 215
Etter arbeidssted	1 557	1 604	1 565
Arbeidsledighet (%)	0,9	1,1	1,1
Sysselsatte personer arbeidsmarkedsregion Sognefjord			
Etter bosted	14 151	14 183	14 102
Etter arbeidssted	13 793	13 955	13 713

Kilde: SSB

Tabell 4-11 gir en oversikt over utdanningsnivå for de sysselsatte (etter bosted) i Leikanger og i arbeidsmarkedsregionen innenfor relevante fagområder.

Tabell 4-11 Sysselsetting (antall personer) fordelt på utdanningsnivå og fagfelt

	2010	2011	2012
Leikanger			
Samfunnsfag og juridiske fag			
1-4 år	23	27	28
Mer enn 4 år	46	46	54
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag			
1-4 år	70	73	79
Mer enn 4 år	73	71	72
Arbeidsmarkedsregion Sognefjord			
Samfunnsfag og juridiske fag			
1-4 år	147	146	137
Mer enn 4 år	145	146	162
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag			
1-4 år	492	379	403
Mer enn 4 år	462	470	512

Kilde: SSB

I Leikanger har med andre ord om lag 10 prosent av arbeidsstyrken høyere utdanning innen relevante utdanningskategorier inntil fire år og 10 prosent over fire år. Tilsvarende tall for arbeidsmarkedsregionen er henholdsvis 4 og 5 prosent.

I Tabell 4-12 har vi vist utdrag fra næringsstrukturen i Leikanger og i arbeidsmarkedsregionen. Oversikten viser antall foretak/virksomheter som benytter kompetanse som synes særlig relevant for den nye valgenheten, eller som leverer relevante tjenester. Dette er primært foretak og virksomheter innenfor ulike former for forretningsmessig tjenesteyting samt offentlig forvaltning/administrasjon. Formålet er å illustrere det samlede relevante «kompetansemiljøet» på lokaliseringsstedet, som et uttrykk for den mest nærliggende rekrutteringsbasen for en eventuell valgenhet.

Tabell 4-12 Antall bedrifter/foretak innenfor ulike næringer i Leikanger

	Tjenester tilknyttet informasjons- teknologi (Nace 62)	Juridisk og regnskapsmessig tjenesteyting (Nace 69)	Offentlig administrasjon (Nace 84)	Totalt
Leikanger				
2011	2	2	21	243
2012	3	2	20	244
2013	1	3	17	249
Arbeidsmarkedsregionen Sognefjord				
2011	23	35	83	3290
2012	28	34	83	3320
2013	30	37	77	3439

Kilde: SSB

Antallet bedrifter/foretak innenfor relevante næringer i Leikanger er lite, i hovedsak dominerer offentlig administrasjon. Det er noen flere virksomheter i de tilgrensende kommunene.

Generelt sett er virksomhetene innenfor disse næringene relativt små. Difi er Leikangers desidert største arbeidsgiver med 85 arbeidsplasser ifølge forvaltningsdatabasen per august 2013.

Høgskolen i Sogn og Fjordane er den utdanningsinstitusjonen som er nærmest Leikanger (40 km), og som tilbyr relevante studieretninger. Øvrige institusjoner ligger med enn 200 km fra Leikanger, se oversikt i Tabell 4-13.

Tabell 4-13 Studiesteder med relevante studieretninger, Leikanger

	Jus	IKT	Samfunnsfaglig	Avst.til Leikanger
Universitetet i Bergen	X	X	X	200 km
Høgskolen i Bergen		X	X	200 km
Høgskolen i Molde	X		X	320 km
Høgskulen i Sogn og Fjordane		X	X	40 km
Høgskolen i Volda			X	220 km

Kilde: Samordna opptak

Oslo/Groruddalen

Groruddalen må ses på som en del av Oslo, og den relevante arbeidsmarkedsregionen er den største i landet. Vi legger til grunn at det her er tilstrekkelig tilgang på arbeidskraft sammenlignet med dagens situasjon. Lokalisering i Groruddalen innebærer også nærhet til mange relevante og store utdanningsinstitusjoner. Enkelte elementer er for sammenligningens skyld dokumentert nedenfor og i Tabell 4-20.

Oslo er Norges desidert største arbeidsmarked, med i overkant av 440 000 arbeidsplasser. Oslo er karakterisert av høyt innslag av arbeidsplasser innenfor forretningsmessig tjenesteyting, offentlig tjenesteproduksjon, og har et betydelig antall arbeidsplasser som krever høyere utdanning. I følge organisasjonene på IKT-siden er også 75 prosent av Norges arbeidsplasser innenfor IKT lokalisert til Oslo. Dersom vi ser på den relevante arbeidsmarkedsregionen, er det om lag 780 000 arbeidsplasser i regionen. Arbeidsledigheten i Oslo er middels. Samlet sett er det betydelig innpendling til kommunen.

Tabell 4-14 Sysselsetting og arbeidsledighet i Oslo

	2010	2011	2012
Sysselsatte personer Oslo			
Etter bosted	319 883	330 068	334 670
Etter arbeidssted	426 124	435 952	440 511
Arbeidsledighet (%)	3,6	3,2	3,1
Sysselsatte personer arbeidsmarkedsregion Oslo			
Etter bosted	750 272	769 577	780 352
Etter arbeidssted	792 530	811 288	820 209

Kilde: SSB

Tabell 4-15 gir en oversikt over utdanningsnivå for de sysselsatte (etter bosted) i Oslo og i arbeidsmarkedsregionen innenfor relevante fagområder

Tabell 4-15 Sysselsetting (antall personer) fordelt på utdanningsnivå og fagfelt

	2010	2011	2012
Oslo			
Samfunnsfag og juridiske fag			
1-4 år	9 593	10 100	10 788
Mer enn 4 år	14 344	15 041	16 089
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag			
1-4 år	12 168	12 490	14 336
Mer enn 4 år	15 481	15 811	18 525
Arbeidsmarkedsregion Oslo (Oslo, Mosse- og Drammensregionen)			
Samfunnsfag og juridiske fag			
1-4 år	14 475	15 183	16 308
Mer enn 4 år	21 456	22 486	24 156
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag			
1-4 år	28 027	28 610	32 172
Mer enn 4 år	29 507	30 159	34 533

Kilde: SSB

I Oslo har med andre ord i overkant av 8 prosent av arbeidsstyrken høyere utdanning innen relevante utdanningskategorier inntil fire år og 10 prosent over fire år. Tilsvarende tall for arbeidsmarkedsregionen er henholdsvis 6 prosent og 8 prosent.

Lokalisering i Oslo innebærer også nærhet til relevante og store utdanningsinstitusjoner, som Universitetet i Oslo, Handelshøyskolen BI, Høgskolen i Oslo og Akershus og Norges Informasjonsteknologiske Høgskole.

Tønsberg

Tønsberg har relativt mange arbeidsplasser, i overkant av 27 000 totalt sett i 2012. Dersom vi ser på den relevante arbeidsmarkedsregionen, er det i underkant av 110 000 arbeidsplasser i regionen. Arbeidsledigheten i Tønsberg er middels. Samlet sett er det innpendling til kommunen.

Tabell 4-16 Sysselsetting og arbeidsledighet i Tønsberg

	2010	2011	2012
Sysselsatte personer Tønsberg			
<i>Etter bosted</i>	19 898	20 479	20 640
<i>Etter arbeidssted</i>	26 990	27 163	27 203
Arbeidsledighet (%)	3,0	3,1	3,0
Sysselsatte personer arbeidsmarkedsregion Vestfold			
Etter bosted	106 969	108 224	108 878
Etter arbeidssted	99 445	100 145	100 804

Kilde: SSB

Tabell 4-17 gir en oversikt over utdanningsnivå for de sysselsatte (etter bosted) i Tønsberg innenfor de relevante fagområdene.

Tabell 4-17 Sysselsetting (antall personer) fordelt på utdanningsnivå og fagfelt

	2010	2011	2012
Tønsberg			
Samfunnsfag og juridiske fag			
1-4 år	122	122	128
Mer enn 4 år	217	220	232
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag			
1-4 år	696	697	743
Mer enn 4 år	356	356	377
Arbeidsmarkedsregion Vestfold			
Samfunnsfag og juridiske fag			
1-4 år	960	1013	1102
Mer enn 4 år	1038	1095	1204
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag			
1-4 år	4102	4155	4543
Mer enn 4 år	3837	3890	4275

Kilde: SSB

I Tønsberg har med andre ord i overkant av 4 prosent av arbeidsstyrken høyere utdanning innen relevante utdanningskategorier inntil fire år og 3 prosent over fire år. Tilsvarende tall for arbeidsmarkedsregionen er henholdsvis 5 prosent og 5 prosent.

I Tabell 4-18 har vi vist utdrag fra næringsstrukturen i Tønsberg og arbeidsmarkedsregionen. Oversikten viser antall foretak/virksomheter som benytter kompetanse som synes særlig relevant for den nye valgenheten, eller som leverer relevante tjenester. Dette er primært foretak og virksomheter innenfor ulike former for forretningsmessig tjenesteyting samt offentlig forvaltning/administrasjon. Formålet er å illustrere det samlede relevante «kompetansemiljøet» på lokaliseringsstedet, som et uttrykk for den mest nærliggende rekrutteringsbasen for en eventuell valgenhet.

Tabell 4-18 Antall bedrifter/foretak innenfor ulike næringer i Tønsberg

	Tjenester tilknyttet informasjons- teknologi (Nace 62)	Juridisk og regnskapsmessig tjenesteyting (Nace 69)	Offentlig administrasjon (Nace 84)	Totalt
Tønsberg				
2011	103	122	54	4 405
2012	108	116	54	4 442
2013	114	120	53	4 637
Arbeidsmarkedsregionen Vestfold				
2011	492	413	177	21 326
2012	455	410	176	21 235
2013	468	406	173	22 314

Kilde: SSB

Antallet bedrifter/foretak innenfor relevante næringer i Tønsberg er relativt stort og i arbeidsmarkedsregionen er det et betydelig antall virksomheter som rekrutterer lignende arbeidskraft. Antall ansatte i virksomhetene er generelt større enn i Brønnøysund- og Leikangerregionen.

Høgskolen i Vestfold finnes i Tønsberg. Andre høgskoler og universitet er noe lenger unna, med unntak av Høgskolen i Buskerud som også tilbyr relevante studieretninger, se oversikt i Tabell 4-19.

Tabell 4-19 Studiesteder med relevante studieretninger, Tønsberg¹

	Jus	IKT	Samfunnsfaglig	Avst.til Tønsberg
Universitetet i Oslo	X	X	X	100 km
Høgskolen i Buskerud	X	X	X	63 km
Høgskolen i Gjøvik		X		225 km
Høgskolen i Oslo og Akershus		X		100 km
Høgskolen i Vestfold (Tønsberg/Larvik)		X	X	13 km/39 km
Universitetet i Agder (Kr. Sand, Grimstad, Arendal)		X	X	230 km/145 km/167 km

Kilde: Samordna opptak

Samlet oversikt

I Tabell 4-20 har vi oppsummert noen slike karakteristika ved de ulike lokaliseringsstedene.

¹ <https://sok.samordnaopptak.no/studier?ord=&laerestedkode=HVO&utdomrkode=&stikkordnr=>

Tabell 4-20 Karakteristika ved arbeidsmarkedet/rekrutteringsgrunnlaget

Karakteristika	Bergen	Brønnøysund	Grovdalen	Leikanger	Tønsberg
Antall innbyggere 2013	268 926	7 872	623 966 (Oslo)	2 266	41 233
Vekst i innbyggertall siste fem år	8 pst	5 pst	10 pst (Oslo)	4 pst	7 pst
Antall arbeidsplasser (sysselsetting) i hhv. Kommune/arbeidsmarkedsregion	Stort arbeidsmarked: 160 000/230 000	Lite arbeidsmarked: 4000/14 000	Stort arbeidsmarked: 440 000/820 000	Lite arbeidsmarked: 1500/14 000	Middels arbeidsmarked: 20 000/110 000
Utdanningsnivå (prosent av arbeidsstyrken med utdanning innen samfunnsfag, juridiske fag og, naturvitenskapelige og tekniske fag)					
Mellom 1-4 år Kommune/arbeidsmarkedsregion	7 pst/6 pst	2,5 pst/3 pst	8 pst/6 pst	10 pst/4 pst	4,2 pst/5 pst
Over fire år Kommune/arbeidsmarkedsregion	7 pst/5 pst	1,5 pst/3 pst	10 pst/8pst	10 pst/5 pst	3 pst/5 pst

Karakteristika	Bergen	Brønnøysund	Grovdalen	Leikanger	Tønsberg
Næringsstruktur og foretak/arbeidsplasser med tilsvarende kompetanse	Betydelig antall arbeidsplasser med tilsvarende kompetanse	Middels antall virksomheter /lavt antall arbeidsplasser med relevant kompetanse	Betydelig antall arbeidsplasser med tilsvarende kompetanse	Få virksomheter /men relativt sett et stort antall arbeidsplasser med relevant kompetanse	Et vesentlig antall virksomheter/stort antall arbeidsplasser med relevant kompetanse
Særlige hjørnestensbedrifter	Ikke relevant	Brønnøysund-registrene	Ikke relevant	Offentlig sektor/Difi er stor/største arbeidsgiver	Ikke relevant
Utdanningsinstitusjoner (universitets- og høyskolenivå)	Nærhet til flere store relevante institusjoner	Ingen institusjoner i umiddelbar nærhet	Nærhet til flere store relevante institusjoner	Nærhet til Høgskolen i Sogn og Fjordane, ellers noe avstand til øvrige	Nærhet til Høgskolen i Vestfold, ellers noe avstand til øvrig

4.4.2 Rekrutteringserfaringer fra lokaliseringsstedene

I intervjuer med potensielle samlokaliseringsspartnere på de ulike stedene har vi drøftet deres erfaringer med rekruttering av arbeidskraft. Tabell 4-21 oppsummerer inntrykkene fra intervjuene.

I tabellen er det en gradering av hvor enkelt det er å få tilgang på kompetanse. *IKT-drift*, *IKT-utvikling* og *jus* vurderes hver for seg og rangeres etter *Enkelt*, *Middels*, *Krevende* og *Svært krevende*. Denne graderingen er vår vurdering ut ifra den informasjon som har fremkommet via intervjuene.

Det som er verdt å merke seg er at både de mindre og de større stedene har sine fordeler og ulemper hva gjelder å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft. Det er for eksempel ikke slik at lokalisering i Oslo, med det overlegent største arbeidsmarkedet, alltid er en fordel. Statens vegvesen/Vegdirektoratet, som har en desentralisert struktur, har for eksempel erfart at det også finnes kompetanse som absolutt ikke kunne tenkte seg å arbeide i Oslo. De har flere eksempler på at de får bemannet stillinger innen IKT ved sine kontorer i Drammen og Skien som de ikke får rekruttert til kontoret på Brynseng.

Videre erfarer de mindre stedene at den kompetansen de ansetter gjerne blir værende lenge. For eksempel har det nå gått over 2 år siden sist det sluttet en i IKT-avdelingen til DSB i Tønsberg. Dette kan henge sammen med at de statlige arbeidsplassene på de mindre stedene, og dels også i Bergen, har færre konkurrenter om arbeidskraften som er tilgjengelig sammenlignet med i Oslo. Mens de statlige virksomhetene, med unntak av Skattedirektoratet, ikke er blant de største IT-virksomhetene i Oslo er for eksempel Difi Leikanger den desidert største kompetansearbeidsplassen innen IT i Leikanger, noe som lokalt gjør det til en meget attraktiv arbeidsplass. Statlige virksomheter i Oslo merker tydelig konkurransen fra private, Lånekassen er eksplisitt på at deres tilgang til kompetanse i stor grad skyldes hvorvidt det går bra i privat sektor eller ikke, mens Miljødirektoratet ikke fikk besatt sin utlysning etter senior prosjektleder innen IKT tidligere i år. Det man likevel må være klar over er at, selv om konkurransen med andre er sterk, vil man i Oslo kunne rekruttere spesialkompetanse som ikke vil være tilgjengelig i det hele tatt andre steder i landet.

Tabell 4-21 Oppsummering av rekrutteringserfaringer på lokaliseringsstedene

Bergen	Brønnøysund	Groruddalen	Leikanger	Tønsberg
IKT drift: Enkelt IKT utvikling: Middels Jus: Enkelt	IKT drift: Middels IKT utvikling: Krevende Jus: Middels	IKT drift: Enkelt IKT utvikling: Middels Jus: Enkelt	IKT drift: Enkelt IKT utvikling: Middels Jus: Middels	IKT drift: Enkelt IKT utvikling: Middels Jus: Enkelt
Typisk rundt 10 søkere på en senior IT-stilling hos Fiskeridirektoratet. Universitetet gjør at det er god tilgang på nyutdannede jurister. Gode erfaringer med seniorkompetanse som flytter hjem til Bergen og ønsker en sikker jobb. I det siste har flere store private bedrifter kuttet ned på bruk av konsulenter og flere har flyttet hovedkontor ut av Bergen. Dette har økt	4-5 relevante søkere på siste stilling som senior systemarkitekt hos Brønnøysundregistrene. Inne i en god periode, men store svingninger i hvor enkelt det er å rekruttere. IT-sikkerhet er det område hvor rekruttering er vanskeligst. Er avhengige av Oslo-kontoret for å sikre den nødvendige spisskompetansen og	Miljødirektoratet hadde ingen relevante søkere på stillingen som senior prosjektleder innen IKT. 2 foreslått tilsatt på siste stilling som sjefsutvikler MS teknologi. Begge stillinger utlyst i år. Skatte-direktoratet er av en sann størrelse at de alltid har stillinger ute, og de har ikke hatt problemer med å få tilgang til kompetent arbeidskraft.	10 søkere nylig på seniorposisjon innen IT-teknisk forvaltning hos Difi. 4 er kalt inn til intervju, alle med relevant kompetanse. Har fått over 60 nye IKT-personell siste 4 år. Oppbemanningen har gått greit. Samarbeid innad i Difi reduserer behovet for å hente all kompetanse til Leikanger.	DSB har ikke hatt problemer med å rekruttere tilstrekkelig kompetanse, men de benytter i stor grad private til å gjøre store utviklingsoppgaver innen IKT. Har en stabil arbeidsstokk med lav turnover. DSB har sin største utfordring med å rekruttere ingeniører.

tilgangen på kompetent arbeidskraft for andre virksomheter.	kontakten med private leverandører. Har en relativt lav turnover på arbeidskraften, rundt 5 prosent i snitt.	Lånekassen merker at tilgangen på IKT kompetanse svinger i takt med hvor godt det går i privat sektor. Vegvesenet sin rekruttering lettes ved at de kan ansette ved distriktskontor. Innenfor jus har alltid stillingene blitt besatt med relevant kompetanse.	Har lav turnover, typisk rundt 5 prosent.	
--	--	---	--	--

4.4.3 Arbeidsmarkedet for jurister og IKT-personell

I forbindelse med prosjektet er det gjennomført intervjuer med representanter for Abelia og IKT-Norge, i tillegg har vi mottatt data fra Juristforbundet. Tallene mottatt fra Juristforbundet viser at arbeidsmarkedet for jurister er gunstig. Et halvt år etter fullført utdanning er hel 85 prosent Oslo-studentene i en relevant stilling, mens 13 prosent er arbeidsledige. Forbundet opplyser at situasjonen er om lag den samme i Bergen. Forbundet har også gjennomført en undersøkelse av hvilke arbeidsplasser som oppfattes som attraktive av jusstudenter. På topp finner vi departement/stat og politi/påtale. Selv om det ikke er presisert direktorat, indikerer dette at arbeidsplasser i statlig sektor anses som attraktive.

Både IKT-Norge og Abelia gir uttrykk for at IKT-kompetansen i Norge i all hovedsak er sentrert i Oslo og Akershus. IKT-Norge opplyser at om lag 75 prosent av arbeidsplassene innenfor IKT befinner seg i Oslo-regionen. De resterende arbeidsplassene ligger stort sett i de store byene (Bergen, Trondheim og Stavanger). Enkelte klyngeområder som Gjøvik, Tønsberg, Horten og Kongsberg blir også utpekt som områder med relativt god tilgang på IKT-kompetanse.

Hva angår den generelle tilgangen i Norge peker begge på at det er vanskeligheter forbundet med rekruttering. Dette gjelder spesielt for kodere/utviklere. Videre trekkes det fram at etableringer utenfor Osloområdet uansett vil måtte trekke på kompetanse fra Oslo, ettersom spesialkompetanse ikke finnes i distriktene.

IKT-Norge trekker frem at det som i all hovedsak ser ut til å motivere arbeidstakere med IKT-kompetanse, er spennende og meningsfulle arbeidsoppgaver. Selskapet Dips i Bodø trekkes frem som et eksempel på en bedrift som har klart å bruke lovnader om spennende og meningsfylt arbeid til å rekruttere utenfor Oslo.

4.5 Kompetansetilgang og kvaliteten i tjenesteproduksjonen

En egen valgenhet er avhengig av kompetanse på kort og på lang sikt for å kunne levere kvalitativt gode tjenester. Basert på informasjonen over foretar vi her en vurdering av de ulike lokaliseringsstedene langs to dimensjoner;

- Vurdering av risiko for bortfall av kompetanse på kort sikt ved flytting til de ulike lokaliseringsstedene
- Vurdering av langsiktig kompetansetilgang i form av mulighet for å rekruttere og beholde arbeidskraft på de ulike lokaliseringsstedene

4.5.1 Vurdering av risiko for bortfall av kompetanse på kort sikt

Det er sterke krav til opprettholdelse av kvalitet, kontinuitet og operasjonalitet for valgarbeidet. Valg må gjennomføres riktig hver gang - det er ingen feilmargin i gjennomføringen. Dette gjør at det er helt nødvendig at en valgenhet besitter tilstrekkelig kompetanse gjennom en relokaliseringsprosess.

En relokalisering vil innebære en usikkerhet med hensyn til kompetansetilgangen i en overgangsfase. I denne sammenhengen er to forhold sentrale:

- Det første er at organisasjonen er robust mot endringer generelt. Dette gjelder egentlig uavhengig av en flytting, og vil være viktig ved endringer uansett, for eksempel ved tap av nøkkelpersonell i andre sammenhenger. Dette handler om at organisasjonens kompetanse er dokumentert og nedfelt i mer enn bare de enkeltes hoder. Dette kan lette opplæring av nytt personell og sikre høyere grad av kontinuitet i organisasjonens arbeid når den utsettes for endringer.
- Det andre er at man må sørge for at flest mulig flytter med (flytter arbeidssted) eller minimum blir i organisasjonen i en overgangsperiode. Dette vil være en kombinasjon av hvilket tilflyttingssted som er aktuelt og hvilke kompensasjonsordninger som kan benyttes for å beholde arbeidskraft. Kompensasjonsordninger kan rettes både mot å øke andelen som vil flytte med og mot å beholde arbeidskraft i Oslo i en overgangsfase. Det siste er nødvendig for å unngå tap av arbeidskraft som uansett ikke vil flytte med. Det er viktig at man tidlig går i dialog for å diskutere eventuell kompensasjon for å bli. Når beslutning om flytting er tatt vil personell som ikke ønsker å flytte med starte prosesser i arbeidsmarkedet.
 - Ideelt sett ville det være å foretrekke at alle, eller minimum nøkkelpersonell, flyttet med. På den måten bevares kompetansen i en overgangsfase. Da ligger risikoen primært i å få rekruttert tilstrekkelig ny kompetanse på tilflytningsstedet.
 - Avhengig av hvor mange som ønsker å flytte med vil det være sentralt å beholde tilstrekkelig kompetanse på fraflyttingsstedet i en overgangsperiode. Risikoen ligger i at man taper kompetanse på fraflyttingsstedet før det er etablert tilstrekkelig kompetanse på tilflytningsstedet.

Nedenfor drøftes dette nærmere.

GENERELL ROBUSTHET FOR ENDRINGER

Enhver virksomhet som har et aktivt forhold til risikostyring bør forsøke å minimere de negative effektene av tap av nøkkelpersonell. Uansett hvor god medarbeider-tilfredshet en virksomhet måtte oppleve, vil det alltid være en fare for at sentrale ansatte får seg jobb annet sted eller slutter grunnet helseutfordringer, familiesituasjon eller annet. En virksomhet som opplever betydelig utfordringer knyttet til leveranse kvalitet ved et slikt bortfall av nøkkelpersonell er en virksomhet med høy operasjonell risiko.

I enhver virksomhet vil det være fornuftig å redusere denne risikoeksponering ved hjelp av følgende tiltak:

- Spre kunnskap i organisasjonen, i form av skriftlig dokumentasjon av rutiner og prosedyrer
- Lag gode opplæringsprogram, der den mest virksomhetskritiske informasjonen på en enkel måte gjøres tilgjengelig for nyansatte
- Innarbeide strukturerte arbeidsprosesser så minst mulig skjer ad hoc eller etter innfallsmetoden, og mest mulig skjer til gitt tid, etter gitt rutine/arbeidsbeskrivelse
- Fordel arbeid internt, slik at ingen enkeltpersoner sitter på for stor del av de virksomhetskritiske oppgavene, og slik at alle personer har en «stedfortreder» som er innsatt i arbeidsoppgavene

I en IKT-tung virksomhet vil følgende mer spesifikke tiltak være risikoreducerende:

- Dokumenter programvaren i koden, slik at en ny utvikler enkelt kan se hvordan det er tenkt, hvilke forutsetninger som er tatt, og hvilke avhengigheter som eksisterer
- Sett sammen sterke utviklingsteam, der hele teamet arbeider med hele kodemassen, ikke kun enkeltelementer
- Sørg for at produkteiere, utviklingsledere og testledere arbeider tett sammen, og er godt kjent med hverandres arbeid og prioriteringer
- Utarbeid og dokumenter en metodikk som følges for alt arbeid, der denne metodikken sikrer transparens og samarbeid og hindrer silotenkning

- Sett ut størst mulig del av oppgaver som ikke er kjerneoppgaver, til virksomheter som har denne typen oppgaver som kjerneoppgaver.

Det kan synes som om valggjennomføringen i dag er svært avhengig av enkelte nøkkelpersoner, og at det således vil være svært utfordrende for kvaliteten i tjenesteleveransene på kort sikt dersom disse nøkkelpersonene forsvinner, for eksempel ved en flytting. Det vil være en ledelsesoppgave, uavhengig av flytting, å arbeide videre med risikodempende tiltak på dette området.

Dersom struktur, organisasjon og dokumentasjon ikke er på et nivå som gjør at valgorganisasjonen tåler å miste mange nøkkelmedarbeidere samtidig uten betydelig risiko for kvaliteten på organisasjonens leveranser, kan det være fornuftig å først gjennomføre nødvendige risikoreduserende tiltak, og deretter sette i gang en flytteprosess. På den annen side kan man argumentere for at en flytteprosess bør skje så raskt som mulig for å sikre at minst mulig kompetanse forsvinner. Bare det at det diskuteres en eventuell flytting kan være nok til at enkelte søker seg arbeid i andre virksomheter. Hvis dette er nøkkelressurser vil det kunne bety risiko for virksomhetens leveranser.

Alt i alt kan det derfor være gunstig å flytte så raskt som mulig hvis det besluttes en flytting, men å sørge for at prosessen med å bygge opp en ny enhet på et nytt sted med mange nye medarbeidere også blir en prosess for å dokumentere, strukturere og organisere virksomheten på en robust måte.

GRORUDDALEN

Vi legger til grunn at en relokalisering i Oslo ikke medfører vesentlig tap av arbeidskraft. Risikoen for at kvaliteten i tjenesteproduksjonen påvirkes av flytting anses som minimal. En flytting kan riktignok ta fokus bort fra kjerneproduksjonen i en periode, men med riktig prosess og god styring kan dette unngås.

BERGEN, BRØNNØYSUND, LEIKANGER OG TØNSBERG

En flytting ut av Oslo vil høyst sannsynlig medføre at ikke alle ansatte flytter med virksomheten, uavhengig av hvor det flyttes til. I en slik situasjon vil det være viktig med gode overgangsordninger, som sikrer at så mye som mulig av nøkkelkompetansen flyttet med virksomhetene, og at kompetanse som ikke flytter

med likevel jobber videre i virksomheten basert i Oslo i en overgangsperiode der kunnskap og kompetanse overføres til nye medarbeidere.

Basert på erfaringer fra tidligere utflyttinger av statlige virksomheter fra Oslo har vi lagt til grunn at det ikke er dramatisk forskjell mellom hvor mange som flytter med virksomheten til de forskjellige lokalitetene, men at det vil kunne være betydelig variasjon i størrelsen på de økonomiske ordningene som er nødvendige for å få til denne medflyttingen. Signalene fra ansatte i valgenheten er likevel tydelige når det gjelder en større villighet til å flytte jo større tilflyttingsstedet er og jo nærmere det ligger Oslo. Vi antar derfor at det vil være enklere å få til en kontrollert overgangsperiode ved flytting til Tønsberg og Bergen enn til Leikanger og Brønnøysund.

Selv om gode økonomiske ordninger kan fungerer på en slik måte at nøkkelkompetanse beholdes gjennom flytteprosessen, vil det alltid være betydelig risiko for redusert kvalitet i tjenesteleveransene i flytteperioden (1-3 år), slik empirien viser fra tidligere utflyttinger (Asplan Viak, 2009). For en virksomhet som har høye krav til kvalitet i leveransene, og der leveransene skjer forholdsvis hyppig, vil det være særdeles viktig å kontrollere denne risikoen.

Det er vanskelig å forutse hvordan den reelle situasjonen vil bli ved en eventuell flytting. Vi vurderer det slik at enhver flytting ut fra Oslo vil generere en usikkerhet omkring kompetansetilgangen og dermed tjenestekvaliteten i en overgangsperiode.

4.5.2 Vurdering av langsiktig kompetansetilgang

En ny valgenhets mulighet for å rekruttere relevant arbeidskraft i en oppbyggings- og driftsfase avhenger av tilgangen til arbeidskraft på de ulike lokaliseringsstedene. Tilgangen til arbeidskraft vil være bestemt av en rekke faktorer, både ved karakteristika ved valgenheten selv og karakteristika ved lokaliseringsstedene.

I en rekrutteringssituasjon vil valgenheten måtte rekruttere fra det lokale arbeidsmarkedet og den relevante arbeidsmarkedsregionen der den er lokalisert. Det er lite trolig at valgenheten vil være attraktiv nok som arbeidsplass til at den tiltrekker arbeidskraft utover dette (det vil si økt tilflytting til regionen). Generelt sett vil det også være slik at det, uavhengig av lokaliseringssted, ikke eksisterer en bred rekrutteringsbase av arbeidskraft med valgkompetanse. Man finner imidlertid arbeidskraft med noe valgkompetanse i andre offentlige virksomheter som er involverte i valg, for eksempel i kommuner og fylkeskommuner. Den spesialiserte

rekrutteringsbasen vil dermed være relativt lik på tvers av de aktuelle lokaliseringsstedene, med unntak av at Oslo og Bergen som også vil ha tilgang på relevante fagmiljø på universitetene.

Basert på karakteristika ved de ulike arbeidsmarkedet for de ulike lokaliseringsstedene, dokumentert tidligere i dette kapitlet, har vi gjort følgende vurderinger av de ulike lokaliseringsstedene.

BERGEN

Erfaringer viser at flytting over større avstander innebærer at kompetanse i det vesentligste vil rekrutteres på tilflytningsstedet. Det er rimelig å legge til grunn at det samme vil være tilfelle med valgenheten.

Konkurransetilsynet rekrutterer i hovedsak arbeidskraft med høyere økonomisk og samfunnsfaglig kompetanse. Tilsynets opplever at de får den kompetansen de trenger, både innen jus og IKT. En forskjell på Konkurransetilsynet og valgenheten er imidlertid at valgenheten er mer avhengig av spesialisert IKT-personell.

Bergen er Norges nest største by, og utgjør et betydelig arbeidsmarked med stort tilfang av høyt utdannet arbeidskraft og et stort antall bedrifter som har behov for samme kompetanse. Generelt sett er det vår vurdering at det i et rekrutteringsperspektiv vil være mulig å rekruttere nødvendig kompetanse innenfor administrative, juridiske og samfunnsfaglige stillinger. IKT-miljøet i Bergen riktignok mindre enn i Oslo, men vi vurderer at arbeidsmarkedet i Bergen er tilstrekkelig til også å rekruttere kvalifisert IKT-personell. Fiskeridirektoratet har for eksempel et betydelig IKT-miljø, og selv om det har vist seg mer krevende å rekruttere IKT-personell enn jurister, har de ikke hatt problemer med kompetansetilgang til sine drifts- og utviklingsmiljø. De vurderer også at tilgang på konsulenter på IKT-området er tilfredsstillende. I praksis vil IKT-konsulenter også kunne hentes fra Oslo.

Det er vår vurdering at en valgenhet i Bergen i en driftssituasjon vil kunne rekruttere kvalifisert arbeidskraft, og kunne gjennomføre valgoppgavene med god kvalitet. Virksomheten bør kunne drives med normale lønnsbetingelser og med normal turnover.

BRØNNØYSUND

Brønnøysund representerer et betydelig mindre arbeidsmarked enn Bergen. Tilstedeværelsen av andre virksomheter som rekrutterer tilsvarende kompetanse og mangel på nærhet til relevante utdanningsinstitusjoner gjør rekrutteringssituasjonen utfordrende.

Det er nærliggende å se hen til rekrutteringserfaringer i Brønnøysundregistrene, som også er avhengig av særskilt IKT-kompetanse, jf. oversikt i 4.4.2. Erfaringsmessig går det i bølger hvor enkelt det er å rekruttere tilstrekkelig IKT-kompetanse til Brønnøysundregistrene, men de er nå inne i en god periode, det var for eksempel 4-5 kvalifiserte søkere på siste utlyste stilling som senior systemarkitekt. Når det er sagt, er det likevel slik at spesialisert IKT-kompetanse alltid er krevende å rekruttere. Måten Brønnøysundregistrene har løst dette på er ved å ha et Oslokontor hvor det nå er ansatt rundt 10 personer. Oslokontoret brukes både for å få tilgang til spesialisert kompetanse, og som kontaktpunkt for de konsulenter som leies inn for å dekke midlertidige behov.

Generelt sett er det vår vurdering at det i et rekrutteringsperspektiv vil være mulig å rekruttere nødvendig kompetanse innenfor administrative stillinger i Brønnøysund, men at det vil være mer krevende å rekruttere innenfor juridiske og samfunnsfaglige stillinger generelt sett fordi tilfanget av arbeidskraft er lavt. Når det gjelder IKT-kompetanse synes det nærliggende å anta at rekrutteringssituasjonen for valgenheten i stor grad vil tilsvare den som gjelder for Brønnøysundregistrene. Det vil være mulig å skaffe den generelle IKT-kompetansen, men for å få ansatt spesialister vil det trolig være nødvendig med en regional avdeling i Oslo. En slik deling av miljøet anses som mindre heldig i det lange løp, og vil også motvirke den opprinnelige ideen med utflytting av statlige arbeidsplasser.

Det er vår vurdering at lokalisering av en valgenhet i Brønnøysund vil innebære en risiko for mangel på tilstrekkelig relevant arbeidskraft, noe som igjen kan påvirke kvaliteten i valg gjennomføringen. Problemer med rekruttering vil i en driftssituasjon også påvirke kostnadene ved driften ved at man enten må bruke et høyere antall innleide konsulenter eller ha en regionavdeling i Oslo.

GRORUDDALEN/RANDSONEN TIL GRORUDDALEN

Ved en flytting intern i Oslo (fra sentrum) til Groruddalen eller randsonen av Groruddalen legger vi til grunn at alle de ansatte i de relevante delene av

valgarbeidet i dag flytter med. Dette legger vi til grunn fordi en slik flytting ikke medfører en flytting på privat hånd.

Det er selvfølgelig mulig at en slik by-intern flytting kan forårsake at enkelte ansatte slutter, men dette forventes i så fall være i et lite og håndterbart volum.

En relokalisering innenfor Oslo vil i liten grad påvirke en ny enhets mulighet for å rekruttere arbeidskraft sammenlignet med situasjonen i dag. Oslo-regionen utgjør landets største arbeidsmarked, landets største base for nyutdannede innenfor IKT og samfunnsfag, og har et stort tilfang av bedrifter med samme kompetanse. Imidlertid er konkurransen om arbeidskraften stor i Oslo, noe som valgdelen av KRD erfarer allerede i dag.

Det er i dag problemer med å rekruttere til faste stillinger på IKT-siden i valgarbeidet, som følge av at de er et lite, spesialisert miljø. Det er vår vurdering at valg av samlokaliseringspartner kan påvirke enhetens rekrutteringsmuligheter i positiv retning dersom enheten samlokaliseres med et IKT-fagmiljø som oppfattes som mer attraktivt. Av samlokaliseringspartnerne vi har vurdert i Groruddalen/randsonen til Groruddalen skiller Skatteetaten seg ut som det sterkeste fagmiljøet. Hvis man ønsker å styrke en valgenhets rekrutteringssituasjon bør en samlokalisering med dette miljøet vurderes. Imidlertid er det vår vurdering at en valgenhet vil kunne videreføre sin virksomhet og tjenesteproduksjon uten konsekvenser for valgavviklingen ved en flytting internt i Oslo by. En relokalisering innen bygrensene vil heller ikke påvirke en enhets tilgang til IKT-konsulenter, og virksomheten bør kunne drives under normale lønnsbetingelser og med normal turnover.

LEIKANGER

Leikanger representerer det minste arbeidsmarked av de lokaliseringsstedene som vurderes i dette oppdraget. Leikanger har imidlertid et stort antall statlige arbeidsplasser og arbeidsstyrken har i gjennomsnitt høyere utdanning enn de øvrige stedene som vurderes. Slik sett er tilgangen på relevant arbeidskraft innenfor administrative, juridiske og samfunnsfaglige stillinger sannsynligvis bedre enn størrelsen på arbeidsmarkedet isolert tilsier. Også innen IKT virker tilgangen å være relativt bedre enn hva størrelsen skulle tilsi. Difi, som er Leikangers største IKT-bedrift, har i løpet av de siste fire årene rekruttert over 60 nye på IKT-siden. Difi har generelt sett klart å rekruttere den kompetansen de trenger, men i likhet med

Brønnøysundregistrene har de muligheten til å trekke på kompetansen som sitter på kontoret i Oslo, noe som reduserer behovet for rekruttering til Leikanger.

Generelt sett er det vår vurdering at rekruttering i Leikanger om lag vil være som i Brønnøysund. Det vil være mer krevende å rekruttere innenfor juridiske og samfunnsfaglige stillinger generelt sett fordi tilfanget av arbeidskraft er lavt. Når det gjelder IKT-kompetanse synes det nærliggende å anta at rekrutteringssituasjonen for en valgenhet i stor grad vil tilsvare den som gjelder for Difi. Dette innebærer at man fint kan klare å etablere et IKT-miljø i Leikanger, men at et Oslo-kontor vil være nødvendig for å få tilgang til spesialisert kompetanse. Hvis ikke må trolig flere IKT-konsulenter måtte hentes fra Oslo på engasjement.

Det er vår vurdering at lokalisering av en valgenhet i Leikanger vil innebære en risiko for mangel på tilstrekkelig relevant arbeidskraft, noe som igjen kan påvirke kvaliteten i valg gjennomføringen. Problemer med rekruttering vil i en driftssituasjon også påvirke kostnadene ved driften.

TØNSBERG

Tønsberg har en relativt stor arbeidsmarkedsregion gitt byens størrelse. Tønsberg har en variert næringsstruktur og et relativt høyt antall virksomheter som rekrutterer samme type kompetanse. Byen har også nærhet til relevante utdanningsinstitusjoner.

Direktoratet for sikkerhet og beredskap, som er lokalisert i Tønsberg, har en diversifisert arbeidsstokk som inkluderer både ingeniører og IKT-personell. Direktoratets erfaringer med rekruttering i Tønsberg har vært gode, men mye av den spesialiserte IKT-kompetansen leier de inn fra private. I rekrutteringsøyemed er det relevant å se til flyttingen av Direktoratet for sivilt beredskap fra Oslo til Tønsberg i 2003.² Nøkkelpersonell fikk her kompensasjonspakker for å være med i to år etter flyttingen, og på denne tiden klarte man å rekruttere tilstrekkelig med kvalifisert personell i Tønsberg. Generelt sett er det vår vurdering at det i et rekrutteringsperspektiv vil være mulig å rekruttere nødvendig kompetanse innenfor administrative, juridiske og samfunnsfaglige stillinger samt IKT i Tønsberg, men det

² Direktoratet for sivilt beredskap ble slått sammen med Direktoratet for brann og el-sikkerhet

vil trolig være slik at IKT-konsulenter vil måtte hentes fra Oslo for å gjøre de mer spesialiserte oppgavene.

Det er vår vurdering at en valgenhet i Tønsberg i en driftssituasjon vil kunne rekruttere kvalifisert arbeidskraft, og kunne gjennomføre valgoppgavene med god kvalitet. Virksomheten bør kunne drives under normale lønnsbetingelser og med normal turnover.

5 Behov for kontorinfrastruktur

Det er en premiss i oppdraget at en ny valgenhet skal samlokaliseres med annen statlig virksomhet. Valgenheten vil ha behov for kontorplasser samt møteromskapasitet og andre vanlige kontorfasiliteter (IKT-infrastruktur vurderes særskilt i kapittel 5). Basert på en vurdering av behovet vurderer vi i dette kapittelet hver potensielle samlokaliseringspartner ut fra tilgjengelighet på kontorplass og møteromskapasitet, så vel som øvrige nødvendige kontorfasiliteter.

5.1 En enhets behov for kontorinfrastruktur

En ny valgenhets behov for kontorinfrastruktur og fellestjenester er listet opp i tabellen under. Behovet tar utgangspunkt i at enheten skal bestå av om lag 20 faste årsverk, samt innleide konsulenter. Vurdering av behov for møteromskapasitet er basert på forståelse av aktiviteter og samhandlingsmønster i valgarbeidet (se også kapittel 6). Informasjonen er innhentet gjennom intervjuer med KRD.

Tabell 5-1 Behov for kontorinfrastruktur og kontorfasiliteter

Behov	Beskrivelse
Kontorplasser	Om lag 30 kontorplasser
Møterom	2-3 møterom. 2 av møterommene bør ha videokonferanseutstyr, muligheter for web-cast
Resepsjon/sentralbord	Normale resepsjons-/sentralbordfunksjoner
Arkiv	Normale arkivfunksjoner gitt dagens saksbehandlingssystemer og krav til arkivfunksjoner i statlige virksomheter
Kantine	Tilgang til normale kantinefunksjoner

5.2 Tilgang på kontorinfrastruktur/fellestjenester på tilflyttingsstedene

Vi har vurdert tilgang på kontorinfrastruktur og fellestjenester på hver av de aktuelle lokaliseringsstedene/hos hver av de aktuelle samlokaliseringspartnerne. Det gir følgende oversikt:

Tabell 5-2 Kontorinfrastruktur hos ulike potensielle samlokaliseringsspartnere³

	Konkurransetilsynet, Bergen	Fiskeridirektoratet, Bergen	Brønnøysund-registrene, Brønnøysund	Difi, Leikanger	Statens Legemiddelverk, Goruddalen	Lånekassen, Økern	Vegdirektoratet, Brynseng	Skattedirektoratet, Helsfyr	Miljødirektoratet, Helsfyr	Direktoratet for sikkerhet og beredskap, Tønsberg
Ledig kontor	Ja	Nei	Nei	Ja	Nei	Ja	Ja	Ja	Nei	Ja
Ledig kontor i umiddelbar nærhet	-	Ja	Ja	-	Ja	-	-	-	Ja	-
Ledig kontor innen 2020	-	Mulig	Ja	-	Ja	-	-	-	Nei	-
Lokalisering	Skal i løpet av to år flytte til et nytt bygg ved Bergen stasjon, som leies ut av ROM eiendom. Det er ennå	Lokalisert på Nordnes i Bergen. Leier lokaler av private. Er samlokalisert med NIFES og deler av	Lokalisert på to steder i Brønnøysund.	Lokalisert i Statens Hus Leikanger.	Lokalisert i Goruddalen. Leier av private.	Lokalisert på Økern. Leier av private.	Lokalisert på Brynseng. Leier lokaler av Entra. Samlokalisert med	Skal i løpet av året 2013 samles i nyoppussede lokaler på Helsfyr.	Lokalisert på Helsfyr. Leier lokaler av Entra.	Lokalisert ved togstasjonen i Tønsberg. Er inne i en prosess hvor de skal utvide lokalene sine.

³ Begrepet *avhenger av nærliggende kontorer* benyttes i tabellen der lokaliseringsmuligheten er i nærliggende kontorer hvor vi ikke har kjennskap til hvilke fasiliteter som er tilgjengelig.

	ledig plass i bygget	Havforskningsinstituttet.					Mattilsynet og Roche.	Lokalene eies av Entra.		
Fremtidige lokaliseringsplaner	Flytter innen to år til Bergen st.	Statsbygg gjør et mulighetsstudie for å se på alternative måter å lokalisere de tre virksomhetene på.	Statsbygg skal bygge nye kontorer og er nå i planfasen. Kontorene er ment å ferdigstilles i 2018-20.	Holder på med en utvidelse. På kort sikt er det ledig plass i Tinghuset, som er 100 meter unna Statens Hus, men kan også innpasses hos Difi.	Holder på å se etter nye lokaler eller lage plan for utbedring av eksisterende. Fortsatt rom for at en valg-enhet kan medregnes. Må flytte innen 31.12.2016.	Skal bli værende på Økern. Har et tilleggslokale. Dette er tilknyttet hovedbygget vil være ledig fra og med neste år, da konsulenter skal ut.	Skal bli værende på Brynseng. Ikke tilgjengelige plasser i delen Vegdirektoratet leier. Ledige lokaler i samme bygg, utleier ser etter nye leietakere.	Skal bli værende på Helsfyr. Ledige lokaler i samme bygg, utleier ser etter nye leietakere.	Skal flytte over «gata» 1. desember 2014. De gamle lokalene vil da være tilgjengelig.	Skal bli værende der de er i Tønsberg, men skal utvide lokalene.
Møterom	Ledig kapasitet i de nye lokalene	Avhenger av nærliggende kontorer	Avhenger av nærliggende kontorer	Ledig kapasitet i de nye lokalene	Avhenger av nærliggende kontorer	Ledig kapasitet i eksisterende lokaler	Ledig kapasitet i eksisterende lokaler	Ledig kapasitet i de nye lokalene	Avhenger av nærliggende kontorer	Ledig kapasitet etter utbygging.
Resepsjon/sentralbord	Tilgjengelig i de nye lokalene.	Avhenger av nærliggende kontorer	Avhenger av nærliggende kontorer	Tilgjengelig	Avhenger av nærliggende kontorer	Tilgjengelig i eksisterende lokaler	Tilgjengelig i eksisterende lokaler. Valgenheten kan få egen inngang uten resepsjon. Inngangen	Tilgjengelig i de nye lokalene.	Avhenger av nærliggende kontorer	Tilgjengelig i eksisterende lokaler. Skal være mulig å koble seg på sentralbord,

							krever ingen vakttjeneste.		dette driftes via Lync.	
Arkiv	Tilgjengelig, men vil kreve uansett ekstra ressurser.	Tilgjengelig, men med forbehold om at de ikke kjenner virksomheten	Tilgjengelig, men med forbehold om at de ikke kjenner virksomheten	Tilgjengelig	Tilgjengelig	Tilgjengelig, men vil kreve uansett ekstra ressurser.	Tilgjengelig	Tilgjengelig	Tilgjengelig	Tilgjengelig, men vil kreve uansett ekstra ressurser.
Kantine	Ikke sammen med Konkurransetilsynet, men med andre i samme bygg.	Avhenger av nærliggende kontorer	Tilgjengelig	Tilgjengelig	Avhenger av nærliggende kontorer	Tilgjengelig	Tilgjengelig	Tilgjengelig	Avhenger av nærliggende kontorer	Tilgjengelig
Andre mulige samarbeidsområder			Har systemer for ansettelse som en valgenhet kan benytte.	Har et anskaffelsesmiljø hvor samarbeid fint kan la seg gjøre.	Mulig innenfor anskaffelser, men vil trolig kreve en økning i bemanningen.	Har et anskaffelsesmiljø, men kapasitet er sprengt. Mulig å utvide hvis valgenheten finansierer.	Har et betydelig anskaffelsesmiljø med kompetanse som kan deles. Har et HR-miljø som kan bistå i rekrutteringsprosesser.	Har et anskaffelsesmiljø hvor samarbeid kan la seg gjøre.		Har et anskaffelsesmiljø som valgenheten kan dra nytte av. Dette vil kreve ekstra ressurser.

Kommentarer	Ønsker ikke en sam-lokalisering.	Ønsker ikke en situasjon hvor Havforsknings-instituttet må vike plass for en valgenhet.						Er generelt positive til samarbeid i offentlig sektor. Åpen for å finne løsninger.		
-------------	----------------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--

5.3 Tilgang til kontorinfrastruktur og kvaliteten i tjenesteproduksjonen

Vi legger til grunn at det teknisk sett er mulig å fremskaffe tilstrekkelig og hensiktsmessig kontorinfrastruktur og fellestjenester på lang sikt uavhengig av lokaliseringssted. Ulike muligheter for samlokalisering vil først og fremst påvirke tidspunktet for når en enhet kan etableres samt kostnadene ved tjenesteproduksjonen. Som det fremgår av tabellen over er det kun Miljødirektoratet på Helsefyrt som er lokalisert slik at det vil være vanskelig for en ny valgenhet å få plass i de samme lokaler, også på lang sikt. Blant de andre mulige samlokaliseringspartnerne er det mange som er inne i en prosess hvor de enten skal flytte til nye lokaler eller utvide de eksisterende. Her er det imidlertid betydelige forskjeller på hvor langt de er i prosessen. Mens Konkurransetilsynet flytter innen to år, er Fiskeridirektoratet på stadiet hvor det gjennomføres et mulighetsstudie. Fra og med neste år vil en ny valgenhet kunne flytte inne sammen med Difi, Lånekassen, Vegdirektoratet og Skatteetaten, forutsatt at ledige lokaler ikke leies ut, mens det hos DSB i Tønsberg vil bli plass så snart utvidelsen av kontorene er ferdig, noe som trolig vil kunne ta et par år.

I praksis er det mulig å foreta ordinær leie i markedet dersom man ønsker å løsrive flyttingen og/eller flyttetidspunktet fra samlokalisering med de definerte enhetene. På alle de steder hvor samlokalisering ikke umiddelbart er tilgjengelig er det tilgjengelige lokaler i nærheten. Det er mulig at å leie egne lokaler kan medføre noe økte flyttekostnader, for eksempel knyttet til søk etter egnede lokaler o.l. På tilsvarende måte kan det tenkes at en lokalisering uten en samlokalisering med et annet statlig direktorat kan medføre at man taper noen stordriftsfordeler på driftssiden. Imidlertid er det mulig at disse fordelene også kan oppnås ved samlokalisering med andre aktører, og ved innleie på kontorhoteller o.l. Dette vil avhenge av de konkrete løsningene i hvert enkelt tilfelle.

Det legges til grunn at virksomheten kan etableres i egnede lokaler uavhengig av lokaliseringssted. Kvaliteten på tjenesteproduksjonen antas ikke å bli påvirket av tilgangen på kontorinfrastruktur på de ulike lokaliseringsstedene. Dersom man opprettholder samlokalisering med annet statlig direktorat som premiss, vil valg av sted kunne påvirke flyttetidspunktet.

6 Behov for IKT-infrastruktur

En ny valgenhet vil ha ansvar for drift og utvikling av IKT-systemet EVA som håndterer valggjennomføringen for alle kommuner og fylkeskommuner i hele landet. EVA er et komplekst system med store krav til driftsstabilitet og kvalitet. Det stilles derfor generelt strenge krav til driftsmiljøet. Det er lagt som premiss i oppdraget at EVA skal kjøres på en IKT-infrastruktur som kontrolleres av den nye valgenheten selv (inklusive manntallet, opptelling, valgoppgjør og riksvalgstyrets oppgjør). Dette kravet legges også til grunn i våre vurderinger.

6.1 En enhets behov for IKT-infrastruktur

For å sikre demokratisk kontroll er det en forutsetning i oppdraget at en ny enhet lokaliseres med forvaltningsorgan hvor eierskap og forvaltning til driftsmiljøet er statlig (dvs. ikke outsourcet til private). Prinsippet om statlig eierskap har også ligget til grunn for beslutningen om å anskaffe EVA, som ble tatt i bruk for første gang ved stortingsvalget i 2013.⁴ Arbeidsoppgavene knyttet til systemet kan grovt ordnes i noen hovedgrupperinger som under:

- Applikasjonseierskap
- Applikasjonsforvaltning
- Applikasjonsutvikling
- Applikasjonsdrift
- Serverdrift

Det er til dels stor forskjell mellom disse arbeidsoppgavene, både når det gjelder behov for forskjellige typer IKT-kompetanse og når det gjelder behov for valgspesifikk og systemspesifikk kompetanse. Vi har lagt til grunn at alle disse oppgavene ideelt sett ønskes løst av en ny valgenhet, eventuelt i samarbeid med det statlige organ man er samlokalisert med, for å sikre demokratisk kontroll.

Det er en rekke krav til infrastrukturen som skal sikre at systemet er tilgjengelig når det er nødvendig. Stedet der datarom er etablert må ha sikker og god kapasitet i nettet, dvs. faktisk delte føringsveier for Internett. Systemet må sikres redundans, dvs. at det stilles krav til to driftslokasjoner. Et kompetent og profesjonelt driftsmiljø på stedet er av stor betydning, så vel som god bygningsmessig sikring

⁴ Tidligere har kommunene benyttet systemer utviklet av private aktører til valggjennomføring.

(tilstrekkelig sikrede datarom). I dag har er dette organisert med servere ved to lokasjoner i regjeringskvartalet, i tillegg til en back-up hos DSB i Tønsberg. To datarom i tillegg til en back-up i Tønsberg imøtekommer krav til driftsstabilitet og kvalitet i dag, og tilsvarende krav må imøtekommes ved en ny lokalisering.

Det kan argumenteres for at serverdrift er en prosess som skiller seg ut her, fordi det er en «hyllevaretjeneste» som i liten grad påvirkes av den faktiske applikasjonen som kjører på serverne. Det vil alltid være viktig med kommunikasjon mellom applikasjons- og serverdrift, men det viktigste i denne relasjonen vil være kravstilling og løpende rapportering. Slik sett kan man hevde at serverdrift ikke er en del av den virksomhetskritiske kompetansen i en valgenhet, og at denne funksjonen kan skilles ut, enten det er til en statlig eller privat virksomhet. Uavhengig av dette er det en rekke krav til infrastrukturen som skal sikre at systemet er tilgjengelig når det er nødvendig.

Dette betyr imidlertid ikke at servere må lokaliseres sammen med en enhet. Man kan utmerket godt tenke seg at optimal plassering av servere og optimal plassering av en valgenhet er to helt separate problemstillinger. Serverdrift er en meget begrenset del av en valgenhets arbeid, og kan fint løses i regi av andre (statlige) driftsmiljøer. Serverdrift skjer dessuten i stadig større grad som fjernstyring.

6.2 Tilgang på IKT-infrastruktur på tilflyttingsstedene

Blant de aktuelle samlokiseringspartene har Lånekassen og Legemiddelverket satt bort driften til private aktører. Alle de andre aktørene har et driftsmiljø av en viss størrelse, både innen server- og applikasjonsdrift, samt den fysiske infrastruktur som kreves for å drifte IKT-løsningene.

På utviklersiden varierer bruken av private aktører mer enn på drift. Skattedirektoratet og Fiskeridirektoratet er de som i minst grad er avhengige av ekstern utviklerkompetanse, mens for eksempel Vegdirektoratet og DSB velger å kjøpe inn alt av krevende utviklingstjenester. Til forskjell fra når driften er satt bort har alle beholdt utviklerkompetanse internt i tillegg til den kompetanse som leies inn. Vegdirektoratet har for eksempel fortsatt et betydelig antall IT-arkitekter og prosjektledere som sitter med ansvaret for de utviklingstjenester som kjøpes inn.

Utover krav til statlig eierskap av driftsmiljø stilles det strenge krav til IKT-sikkerheten på det sted hvor valgenheten skal lokaliseres, spesielt stilles det krav om redundans, dvs. to driftslokasjoner. Alle mulige samlokiseringspartene med

internt drift har redundante systemer. Videre skal sikkerheten være tilfredsstillende på de ulike stedene, og det er flere av de potensielle samlokaliseringspartnerne som allerede kjører samfunnskritiske programmer. Selv om det tas forbehold at det kan være spesifikke detaljer som en valgenhet vil ønske å gjøre om på, vil trolig ingen av de mulige lokaliseringsstedene kreve kostbare oppgraderinger.

Når det gjelder den fysiske kapasiteten, dvs. mulighetene for at en valgenhet kan ta med seg eksisterende utstyr og sine servere til samlokaliseringspartneren, så virker denne å være god på de fleste stedene. Vurderingen er da gjort uavhengig av om det faktisk er kontorer til å romme en valgenhet i samme bygg. Eneste forbeholdet tas av Brønnøysundregistrene som mener en oppdatering av kjøleanlegget vil være nødvendig dersom innflytting skjer før de får nye lokaler i 2018-20.

Med unntak av Lånekassen og Legemiddelverket, som ikke har et internt driftsmiljø og dermed heller ingen datahaller, tilfredsstiller de andre mulige lokaliseringspartnerne kravene til IKT-infrastruktur. Med forbehold om at det må gjøres noen mindre investeringer vil også en valgenhet kunne få plass til sine servere. En oppsummering av IKT-infrastrukturen på de ulike stedene er gjengitt i Tabell 6-1.

Tabell 6-1 IKT infrastruktur hos potensielle samlokaliseringspartnere

	Konkurransetilsynet, Bergen	Fiskeridirektoratet, Bergen	Brønnøysundregistrene, Brønnøysund	Difi, Leikanger	Statens Legemiddelverk, Goruddalen	Lånekassen, Økern	Vegdirektoratet, Brynseng	Skattedirektoratet, Helsfyr	Miljødirektoratet, Helsfyr	Direktoratet for sikkerhet og beredskap, Tønsberg
Driftsmiljø	Internt Både server- og applikasjons- drift, men begrenset miljø. 5-6 som jobber med IT	Internt Både server- og applikasjons- drift Systemer knyttet til økonomi, lønn etc. er satt ut til eksterne	Internt Både server- og applikasjons- drift Altinn driftes av eksterne	Internt Både server- og applikasjons- drift Har 65 stykk innen IT-drift og utvikling	Eksternt	Eksternt	Internt Både server- og applikasjons- drift Har ca. 100 årsverk på drift. Desentralisert struktur, ikke alle i Oslo.	Internt 500 IT- ansatte. Dekker helse spekteret av IKT- kompetanse.	Internt Både server- og applikasjons- drift	Internt/ eksternt Serverdrift internt, mye av applikasjons- drift er satt ut til private
Utvikler- miljø	Eksternt	Internt	Internt	Internt	Eksternt Har kun et lite miljø på 7 stykk som	Internt/ ekstern Betydelig kompetanse	Eksternt/ internt Kjøper stort sett alle	Internt 500 IT- ansatte. Dekker hele	Internt/ eksternt Utvikler primært selv,	Eksternt/ internt Har noe utvikler-

			Har ca. 40 IT-utviklere og 5 arkitekter	Har 65 stykk innen IT-drift og utvikling	forvalter systemene og kontrollerer leveransene fra de private leverandørene	på utvikling, arkitektur og prosjektledelse. Et betydelig antall konsulenter har deltatt i utarbeidelsen av ny plattform	utviklings-tjenester i markedet, men har mange arkitekter og prosjektledere internt	spekteret av IKT-kompetanse.	men leier også inn	kompetanse internt, men mesteparten gjøres av eksterne. For eksempel utviklingen av fagapplikasjonene deres
Redundans	Ja	Ja To datarom i samme bygg med separat strøm og internet-tilgang	Ja	Ja	Ingen drift	Ingen drift	Ja Datahall på Brynseng og i Groruddalen	Ja Ny datahall i Groruddalen.	Ja Systemene i Oslo og Trondheim er koblet sammen Kan få separat nettilgang på datarommet	Ja
Kapasitet i datarom Vurderes uavhengig av	Ja Vil trolig være plass i de lokaler hvor	Ja Rommene har egen strøm og	Ja	Ja Mulighet for å bygge egne rom inne i	Ingen drift	Ingen drift	Ja	Ja	Ja	Ja

mulig kontor plass	tilsynet flytter.	nettilgang, hvis ønskelig	Kapasiteten på strøm er god. Ingen problemer i nybygget.	eksisterende haller hvis det er ønskelig.			Plass både på Brynseng og i Groruddalen.		Ingen problemer i nybygget.	
Sikkerhet	God	God Tilfredsstiller kravene til Nasjonal sikkerhets- myndighet Rommene er avstengt for brann og har betong rundt.	God Gjennomførte opp- graderinger i forbindelse med reserve- drift av EVA- systemet, så denne skal være god. Denne vil være veldig god i det nye bygget.	God Drifter samfunns- kritiske systemer. Nytt datarom i fylkesmannens tidligere krigskvarter. Trippel redundans på strøm, nett og kjøling.	Ingen drift	Ingen drift	God Sikkerheten i Groruddalen er i ypperste klasse. God også på Brynseng.	God Sikkerheten i Groruddalen er i ypperste klasse.	God Denne vil være veldig god i det nye bygget.	God DSB kjører reserveløsning en til EVA- systemer og har derfor gjort de nødvendige oppdateringer for å tilfredsstille sikkerheten.
Nødvendige opp- graderinger	Ingen Tar forbehold om at det kan være noe da	Ingen Tar forbehold om at det kan være noe da	Noe Kjøleanlegget må trolig oppgraderes.	Ingen	Alt Har per i dag ingen datarom, så	Alt Har per i dag ingen datarom, så	Ingen Tar forbehold om at det kan være noe da	Ingen	Ingen	Ingen

	kravene til valgheten ikke er kjent.	kravene til valgheten ikke er kjent.	Dette kan være kostbart.		alt må eventuelt bygges fra opp bunnen.	alt må eventuelt bygges fra opp bunnen.	kravene til valgheten ikke er kjent.			
Antatte synergier	Ingen Arbeidsoppgavene er såpass forskjellig at det vil være vanskelig å skape en kultur for samarbeid.	Noen Større fagmiljø er alltid bedre. Kan lette rekrutteringen Siden de benytter generell teknologi på IT-siden kan det være mulig å dra nytte av delt kompetanse.	Noen Større fagmiljø er alltid bedre. Kan lette rekrutteringen på sikt, men valgheten vil stjele kompetanse på kort sikt.	Mange Større fagmiljø er alltid bedre. Har også noe samarbeid med valgorganisasjonen i KRD i dag. Har en egen enhet som jobber med sikkerhet. Har og ansvar for universell utforming av digitale tjenester.	Få Tror det kan gjøre det lettere å rekruttere IKT-personell, men ellers lite.	Få Benytter ulike system, så ser få muligheter for samarbeid. Ser ingen synergier i forhold til rekruttering.	Noen Større fagmiljø er alltid bedre. Arkitekter kan jobbe på tvers. Samarbeid om anskaffelser kan gavne begge.	Noen Skatteetaten er så store at de vil ikke merke noen forskjell. Tror en valghet kan tjene på at det samarbeidet som allerede er kan utvikles videre.	Noen Større fagmiljø er alltid bedre. Kan avse kompetanse når en valghet har sine arbeids-topper.	Noen Større fagmiljø er alltid bedre. Innenfor IKT har DSB flere systemer som allerede er tilrettelagt for at en valg-enhet kan benytte dem.

6.3 IKT-infrastruktur og kvaliteten i tjenesteproduksjonen

Oppsummert anbefaler vi at en ny valgenhets lokalisering vurderes uavhengig av hvor det ligger best til rette for å drive serverdrift. Dersom det skulle vise seg at den optimale lokalisering ikke har ønsket IKT-infrastruktur på plass, vil det ikke være betydelige ulemper knyttet til å beholde serverne der de står i dag, eller flytte dem til et annet egnet sted. Samtidig synes det, slik vi viser i Tabell 6-1, som om det ikke vil være særlig krevende å få på plass god IKT-infrastruktur på noen av de alternative lokaliseringsstedene, så selv om man skulle velge å flytte serverne sammen med en valgenhet, vil dette være gjennomførbart uavhengig av lokalisering.

7 Behov for samhandling med andre aktører

KRD samhandler med andre aktører i gjennomføringen av valgarbeidet. Regjeringens retningslinjer for lokalisering av statlige arbeidsplasser har to føringer knyttet til nærhet til andre aktører:

- Retningslinjen skiller mellom virksomheter som er avhengig av direkte publikumskontakt, og virksomheter der publikum ikke har behov for personlig fremmøte for å få utført sine tjenester. Generelt er det slik at dess mer avhengig virksomheten er av direkte publikumskontakt dess nærmere brukerne må virksomheten være lokalisert.
- Retningslinjene påpeker at noen virksomheter vil ha større behov enn andre for nærhet til andre offentlige myndigheter, forskningsmiljøer etc. Dette stiller krav til nærhet til fysisk og digital infrastruktur som flyplasser og jernbane og telekommunikasjoner.

Hvem en enhet samhandler med, formen og frekvensen på samhandlingen og andre karakteristika vil danne grunnlag for å vurdere behov for fysisk nærhet, hvordan kontakt kan ivaretas ved geografiske avstander o.l. Det siste innebærer også en vurdering av mulige transporttilbud, tilgang på IKT-infrastruktur etc.

I dette kapittelet drøfter vi hvilken samhandling en egen statlig valgenhet vil ha behov for i drift og tjenesteproduksjon. Kartleggingen av dagens samhandlingsmønsteret ligger til grunn for vurdering av hvordan de ulike lokaliseringsoptimalitetene vil påvirke enhetens tjenesteleveranser og kostnadsnivå. Eksempelvis kan det være slik at lokalisering langt fra sentrale samarbeidspartnere i vesentlig grad svekker en enhets mulighet for å levere gode tjenester. Eller det kan være slik at gode tjenester fortsatt kan leveres, men kostnaden ved å produsere og levere dem blir høyere på grunn av betydelig mer reising. Eller så kan både tjenesteproduksjon og kostnader kan være upåvirket. Vi vurderer hvordan samhandlingen påvirkes av lokalisering på ulike geografiske steder, hvordan samhandlingen sannsynligvis vil håndteres samt konsekvenser for kostnadene ved samhandling.

7.1 En enhets behov for samhandling

Behov for samhandling kan sorteres i noen hovedgrupper. For en valgenhet har vi sortert samhandling i følgende grupper; kontakt med eierdepartement, kontakt med andre myndighetsorganer, kontakt med brukergrupper/særskilte aktører på

valgområdet, kontakt med vare- og tjenesteleverandører, kontakt med riksmidler og kontakt med andre.

Publikum i en valgsituasjon er alle de som stemmer. En valgenhet vil ikke ha direkte publikumskontakt definert på denne måten, slik at behovet for å vurdere lokalisering ut i fra publikumskontakt for valgenheten anses som lite relevant.

I Tabell 7-1 har vi vist hvilke aktører en valgenhet i hovedsak vil samhandle med og formen på kontakten.

Tabell 7-1 Oversikt over en valgenhet samhandling

Samhandlingsaktører	Beskrivelse av samhandling
Eierdepartement	Valgarbeidet er i dag organisert gjennom en avdeling i departementet, og styres internt som øvrige avdelinger. En selvstendig valgenhet organisert etter direktoratsmodellen vil bli underlagt normal direktoratstyring og rapportering. Denne typen møter vil imidlertid være av begrenset omfang.
Andre myndighetsorgan	• Samarbeid med Skattedirektoratet (SKD) (Oslo) i forbindelse med manntallsarbeidet. Jevnlige møter. • Samarbeid p.t. med BRREG (Brønnøysund) i forbindelse med at de er førstelinje brukerstøtte. Jevnlig kontakt, primært telefon. • Samarbeid med Statistisk sentralbyrå (SSB) (Oslo) vedr. Valgnattsdatabase. Kontrakt konsentrert rundt valgavvikling. • Samarbeid med DSB om data back-up.
Særskilte aktører på valgområdet	Valgenheten vil ha et veilednings- og regelverksopplæringsansvar overfor andre aktører på valgområdet, og samhandle mye med kommuner og fylkeskommuner, fylkesmenn, Sametinget, FAD og andre relevante valgaktører. Arrangerer og gjennomfører kurs og opplæringskonferanser i forbindelse med valg. Normalt samles representanter fra valgorganisasjonen, kommunene og fylkeskommunene mest mulig «sentralt» for alle, for eksempel Gardermoen. Det drives også en del opplæring og kursing ved hjelp av web-casting. Tilbyr brukerstøtte, i dag organisert gjennom BRREG. Dette består i hovedsak av å svare på telefon og e-posthenvendelser, og å gi informasjon. En enhet vil også i forbindelse med beredskapsarbeid ha kontakt med Krisestøtteenheten i Justisdepartementet og Direktoratet for sikkerhet og beredskap (DSB).
Vare- og tjenesteleverandører	Som en del av departementet benyttes i dag en rekke tjenester gjennom Departementenes servicesenter (DSS) (Oslo), blant annet innkjøpstjenester og trykktjenester. Som direktorat vil dette ikke være mulig og en enhet vil måtte overta denne type oppgaver selv. De vesentligste tjenesteleveransen inn til valgenheten er IKT-konsulenter og trykktjenester i forbindelse med valgmateriell (informasjonsmaterieell, valgkort etc.).
Riksmedier	En enhet vil ha kontakt med riksmediene i forbindelse med valggjennomføring (primært Oslo, men regionkontorer i de større byene).
Andre	De senere årene har det også vært et økt internasjonal kontakt blant annet gjennom OSSE.

7.2 Samhandling fra de ulike tilflyttingsstedene

Samhandlingen med ulike aktører må organiseres på ulike måter avhengig av lokaliseringssted. I Tabell 7-2 har vi først vist en oversikt over transportmuligheter og reisetider mellom de aktuelle lokaliseringsstedene og Oslo hvor en rekke av de aktuelle samhandlingsaktørene er lokalisert. Deretter har vi i Tabell 7-3 drøftet hvordan kontakten med de ulike aktørene kan tenkes å bli påvirket og må løses for de ulike geografiske lokaliseringsstedene.

Tabell 7-2 Antatte reisetider mellom lokaliseringsstedene og Oslo

Antatt reisetid én vei	Bergen	Brønnøysund	Goruddalen	Leikanger	Tønsberg
Fly+til/fra flyplass	2 t	2,5 t	Samme by	3 t	Ikke aktuelt
Tog	7 t	Ikke aktuelt	Samme by	Ikke aktuelt	1:20 t

Tabell 7-3 Samhandling med andre fra ulike lokaliseringssteder

Behov	Bergen	Brønnøysund	Groruddalen	Leikanger	Tønsberg
Eierdepartement	Bør kunne løses med gode videokonferansemuligheter og god forbindelse til Oslo.	Bør kunne løses med gode videokonferansemuligheter. Mulig, men noe mer tidkrevende reise til Oslo (fly).	Samme by	Bør kunne løses med gode videokonferansemuligheter. Mulig, men noe mer tidkrevende reise til Oslo (fly).	Bør kunne løses med gode videokonferansemuligheter og god forbindelse til Oslo (direkte togruter)
Andre myndighetsorgan	Kontakt med SKD/SSB må løses med gode videokonferansemuligheter og god forbindelse til Oslo. Kontakt med BRREG løses på telefon som tidligere.	Kontakt med SKD/SSB må løses med gode videokonferansemuligheter. Mulig, men noe mer tidkrevende reiser til Oslo. Kontakt med BRREG løses på stedet.	Kontakt med SKD/SSB: Samme by Kontakt med BRREG løses på telefon som tidligere.	Kontakt med SKD/SSB må løses med gode videokonferansemuligheter. Mulig, men noe mer tidkrevende reiser til Oslo. Kontakt med BRREG løses på telefon som tidligere.	Kontakt med SKD/SSB må løses med gode videokonferansemuligheter og god forbindelse til Oslo. Kontakt med BRREG løses på telefon som tidligere.
Særskilte aktører på valgområdet	Løses på samme måte som i dag med samlinger i knutepunkt for alle og gjennom web-castingløsninger. For en valgenhet vil lokalisering utenfor Oslo innebære noe mer reiseaktiviteter enn i dag gitt at samlingene er på Gardermoen.				
Vare- og tjenesteleverandører	Må etablere egne avtaler på sentrale tjenesteleveranser. Når det gjelder IKT-konsulenter er dette håndtert under vurderingene av kompetanse. Når det gjelder trykktjenester vil kontakt skje gjennom telefon eller annen telekommunikasjon. Distribusjon av materiale skjer i dag direkte fra trykkeri til aktuell mottaker og påvirkes i liten grad av lokalisering av valgenheten.				

Riksmedier	Innebærer sannsynligvis at kontakt skjer gjennom telefon eller annen telekommunikasjon eventuelt at mediene oppsøker en valgenhet der disse er lokalisert. På de store stedene som Oslo og Bergen vil riksmediene ha egne kontorer som kan dekke kontakten
------------	--

7.3 Samhandling og kvaliteten i tjenesteproduksjonen

En valgenhets samhandlingsmønster er relativt oversiktlig. Enheten vil i liten grad ha behov for utstrakt direkte kontakt med mange aktører. Enhetens samhandlingsbehov synes å kunne løses på en tilfredsstillende måte ved hjelp av telekommunikasjon og reiser uavhengig av lokaliseringssted. Lokaliseringsstedet vil med andre ord ikke påvirke enhetens muligheter for samhandling med andre og derigjennom kvaliteten ved tjenesteproduksjonen, men kostnadene ved samhandling vil være annerledes enn i dag (pga. reiseaktivitet) og være ulik for de ulike lokaliseringsstedene.

8 Kostnader

I dette kapitlet foretar vi en vurdering av kostnadene knyttet til flytting til og drift på de ulike lokaliseringsstedene. En oversikt over hva som kan være relevante kostnader ved omstilling/relokalisering er blant annet gitt i Difi 2012 (Lokalisering av statlige arbeidsplasser - en kartlegging, rapport 2012:6) samt veileder fra SSØ og Difi fra 2008 i beregning av samfunnsøkonomiske gevinster og kostnader ved omstilling i staten. Drøftingene deles i to; drøfting av overgangskostnader i forbindelse med flytting og drøfting av driftskostnader gitt en stabil driftssituasjon.

- Overgangskostnader består både av tekniske flyttekostnader og personalmessige flyttekostnader:
 - Tekniske flytte- og etableringskostnader omfatter en dublering av husleie i en overgangsperiode, administrative reiser i oppbyggingsperioden, investeringer i IKT, støttesystemer og innredning samt de direkte kostnadene ved å flytte.
 - Personalmessige flyttekostnader omfatter dublering av lønn i en overgangsperiode, ventelønn, rekrutteringskostnader og andre personal-kostnader knyttet til flyttingen.
- Driftskostnader er kostnader i en etablert driftssituasjon. Dette omfatter kostnader til faktorer som lønn, kontorlokaler, kontortjenester, rekruttering etc. på de ulike lokaliseringsstedene.

Beregningene er foretatt i to excel-regneark som følger som vedlegg til denne rapporten. De to regnearkene dokumenterer to ulike scenarier for flytting. Detaljer knyttet til kostnadsberegningene er dokumentert i regnearkene.

8.1 Tidligere erfaringer

Asplan Viak 2009 gjorde en vurdering av driftskostnadene ved utflytting av statlige tilsyn. I følge deres evaluering var det ikke grunnlag for å hevde at det er billigere å drive de statlige tilsynene utenfor Oslo. Bare to av seks tilsyn hadde lavere driftskostnader etter flyttingen. Selv om enkelte virksomheter kunne vise til en beskjeden nedgang i driftskostnadene og i lønnskostnadene, ble det samtidig pekt på at den gjennomsnittlige ansienniteten var lavere i samtlige virksomheter.

I følge evalueringen var det heller ikke grunnlag for å hevde at normale nyetableringer eller flyttinger medfører lavere husleiekostnader. Ofte finnes det

ikke egnede lokaler. Behov for nybygg eller betydelige ombyggingsarbeider medfører ofte at husleiekostnadene blir høyere enn det de var tidligere.

8.2 Dagens kostnader og premisser i kostnadsestimeringen

8.2.1 Dagens kostnader

Kostnadene knyttet til valggjennomføring har økt betydelig de siste årene. Mye av kostnadene er knyttet til gjennomføring av internettstemmegivning og etablering av det nye valgadministrative datasystemet EVA. Dette arbeidet startet i 2008 og pågikk til medio 2011. Videreutvikling av EVA gikk da over i ordinær drift på valg, men det ble satt av ekstra midler over prosjektskjønnet. Kostnadsutviklingen de seneste årene er vist i Tabell 8-1.

Tabell 8-1 Kostnadsutvikling valgenheten de seneste årene

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		Valgår		Valgår		Valgår
Valgbevilgning (mill.kr)	3,9	45,5	12,4	46,7	17,3	47,7
Prosjektskjønn (mill. kr)	0,9	23,9	57,2	60,2	34,3	63
Totalt (mill. kr)	4,8	69,4	72,6	106,7	51,6	110,7

Et anslag på reelle kostnader knyttet til valget er henholdsvis 65 mill. kr for 2014 og 100 mill. kr for 2015.

Som vi ser av oversikten er det store variasjoner i kostnadene avhengig av hvor i valgsyklusen vi befinner oss.

8.2.2 Premisser i kostnadsestimeringen

Vi har i oppdraget ikke hatt tilgang på annen kostnadsinformasjon for valgarbeidet.

Formålet med kostnadsestimeringen i dette utredningsoppdraget er, på et overordnet nivå, å synliggjøre forskjeller på flytting/ikke flytting og hovedforskjeller i kostnadselementer mellom ulike lokaliseringalternativer. I vårt arbeid med

kostnadsestimering har vi derfor tatt utgangspunkt i at vi skal *estimere flyttekostnaden samt driftskostnader som må antas å variere med lokaliseringssted* (kalt stedsavhengige driftskostnader). Oversikten inkluderer dermed ikke investeringer eller andre kostnader som antas å ikke variere med lokaliseringssted, for eksempel kontorrekvisita, trykksaker, lisenskostnader, IKT-støttetjenester. Vi har heller ikke innenfor prosjektets ramme grunnlag for å vurdere om det er kostnadsforskjeller i linjeleie og andre forhold. Det betyr at vi ikke har estimert fullstendige driftsbudsjetter for en valgenhet.

En mer presis beregning av kostnader krever mer dokumentasjon om dagens kostnader samt mer omfattende undersøkelser av de konkrete kostnads-komponentene gitt et faktisk valgt lokale på tilflyttingsstedet. Det ligger ikke innenfor dette oppdraget å utarbeide presise driftsbudsjetter.

Et annet moment som er verdt å merke seg er at en kostnadsmodell vil måtte ta utgangspunkt i en gitt situasjon, mens det i virkelighetene vil kunne være en rekke nyanser i hvordan den faktiske flyttingen og driften vil skje. Slik sett vil ikke en kostnadsmodell nødvendigvis gi det eneste svaret på hvordan kostnadsbildet blir, men det gir etter vår vurdering indiksjoner som er egnet til å skille mellom lokaliseringsstedene i en situasjon med usikkerhet om faktisk utfall. Et eksempel er at vi legger til grunn at enheten greier å oppbemanne til et ønsket nivå innen et visst antall år på alle lokaliseringsstedene. I praksis kan noen av stedene ha en høyere risiko for at noe kompetanse må rekrutteres i Oslo, også på lengre sikt, eller at konsulentbruken vil være veldig dominerende. Slike mellomsituasjoner er ikke modellert. Vi har imidlertid gjort noen mellomberegninger som synliggjør kostnadsforskjeller ved drift på to steder versus ett på lang sikt. I praksis vil dette eventuelt gjelde for Leikanger og Brønnøysund. I hovedsak vil denne kostnadsforskjellen ligge i forskjeller i leie for kontorlokaler (gitt samme antall ansatte, bare fordelt på to lokasjoner), forskjeller i arbeidsgiveravgift samt flere administrative reiser mellom to steder. Den viktigste konsekvensen av drift på to steder vil imidlertid være at det påvirker kvaliteten i valgarbeidet, og dette er et større problem enn kostnadene.

For å beregne kostnadene knyttet til etablering/relokalisering av deler av valgenheten har vi som nevnt tidligere etablert to modeller som beregner ressursbehov på henholdsvis etableringsstedet og fraflyttingsstedet basert på antagelser om etableringstakt og behov for overlappende ressurser i Oslo i en gitt periode.

Modellene danner primært grunnlaget for å beregne kostnader knyttet til dublering av lønn og husleie, rekrutteringskostnader på tilflyttingssted, kostnader ved å få ansatte til å flytte med og kostnader ved å beholde arbeidskraft i Oslo. Disse kostnadene utgjør en vesentlig del av overgangskostnadene ved å etablere en ny enhet.

I tillegg til dette er det etablert anslag for andre overgangskostnader samt et anslag for driftskostnadene i en etablert driftssituasjon. Alle kostnader er fordelt på syv år, hvorav overgangskostnadene påløper de første årene. Kostnadene er neddiskontert til 2014-nivå, med 4 prosent diskonteringsrate.

For alle beregningene ligger det til grunn at flytteåret er 2015. Flyttetidspunkt vil imidlertid kunne variere med de faktiske mulighetene på de ulike lokaliseringsstedene. Hvis vi skulle variert flyttetidspunktet i modellen krever dette en mye lenger årlig kontantstrøm for å kunne sammenligne alternativene. For flyttebeslutningens del og vurdering av kostnader knyttet til dette er det også mest informativt å vurdere kostnadene på denne måten.

8.3 Estimerte overgangskostnader og stedsavhengige driftskostnader

Nedenfor viser vi estimerte årlige overgangskostnader og stedsavhengige driftskostnader for hver av de aktuelle lokaliseringsstedene frem til 2017 samt den neddiskonterte verdien (nåverdi) av de samme kostnadene på 2014-nivå. Vi gjør videre rede for hvordan de ulike kostnadene er beregnet. For mer detaljerte beregninger, både kostnadskomponenter og for de ulike lokaliseringsstedene samt opplysninger om kilder og referanser vises det til excel-filene som er vedlagt denne rapporten.

8.3.1 Estimerte overgangs- og stedsavhengige driftskostnader

Tabell 8-2 Estimerte overgangskostnader (OK) og stedsavhengige driftskostnader (SDK). Årlig og netto nåverdi. Millioner kroner.

Lokaliseringsalternativer	Nåverdi	Årlige kostnader						
	2014	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bergen								
Overgangskostnader	15-23	-	10-12	5	2-5	0-3	-	-
Stedsavhengige driftskostnader	238	25	52	33	52	33	52	33
Brønnøysund								
Overgangskostnader	18-26	-	11-13	6	2-6	0-4	-	-
Stedsavhengige driftskostnader	249	24	55	34	55	34	55	34
Goruddalen								
Overgangskostnader	3	-	3	-	-	-	-	-
Stedsavhengige driftskostnader	220	25	47	31	47	31	47	31

Forts.

Lokaliseringsalternativer	Nåverdi	Årlige kostnader						
	2014	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Leikanger								
<i>Overgangskostnader</i>	18-26	-	11-13	6	2-6	0-4	-	-
<i>Stedsavhengige driftskostnader</i>	251	24	55	34	55	34	55	34
Tønsberg								
<i>Overgangskostnader</i>	11-18	-	8-11	4	1-4	0-1	-	-
<i>Stedsavhengige driftskostnader</i>	236	25	51	32	51	32	51	32

Dersom det ved lokalisering i Leikanger eller Brønnøysund skulle være nødvendig med et distriktskontor i Oslo, vil det koste i størrelsesorden 1-1,5 millioner kroner i året (marginalt mer for alternativ Brønnøysund enn for Leikanger), tilsvarende 6 millioner i netto nåverdi over perioden 2014-2020. Dette er gitt en forutsetning om at 4-6 ansatte og 7 konsulenter som har sitt arbeidssted i Oslo. Denne kostnaden kommer i tillegg til kostnaden som er beregnet i tabellen over.

8.3.2 Tekniske flytte- og etableringskostnader

Tekniske flytte- og etableringskostnader er beregnet på følgende måte:

Tabell 8-3 Premisser i beregning av tekniske flytte- og etableringskostnader

Investeringer	Beskrivelse	Lokaliseringssted	Faktorer som bestemmer omfang
Planlegging	Kostnader til planlegging etter flyttebeslutning	Antas lik for alle lokaliseringssteder	Estimert tidsandel av ledelsesårsverk. Tidskostnad: Statlig lederlønn SSB.
Lokaler	Generell oppgradering av innflyttingslokaler	Antas lik for alle lokaliseringssteder	Estimert antall m2 basert på enhetens behov. Estimert kostnad per m2
Kontorutstyr	Investeringer i normalt kontorutstyr (pulter, stoler, skap, møteroms-møbler etc.)	Antas lik for alle lokaliseringssteder	Estimert volum basert på antall kontorplasser, normal kontorutrustning og enhetens behov for møterom. Enhetskostnader basert på markedspriser
IKT-utstyr	Antar at PCer flyttes med.	Antas lik for alle lokaliseringssteder	
	Investeringer i kommunikasjonsutstyr (videokonferanseutstyr, web-cast-muligheter etc.)	I dag har enheten tilgang på kommunikasjonsutstyr via departementets og DSS sine felles ressurser. Behov antas lik for alle lokaliseringssteder	Estimert volum definert basert på enhetens behov. Enhetskostnader basert på markedspriser/informasjon fra DSS
Andre investeringer	Ikke identifisert		

Flyttekostnader	Beskrivelse	Lokaliseringssted	Faktorer som bestemmer omfang
Flytting av PCer, kontormateriell o.l.	Flytting av kontorutstyr fra Oslo til tilflytningssted.	Volum uavhengig av sted. Kostnad avhengig av sted (avstander).	Estimert volum basert på antall m3 «gods» Kostnad per m3 innhentet i markedet.
Flyttekostnader for ansatte	Det legges til grunn at flyttekostnader for ansatte som flytter med dekkes over enhetens budsjett.	Volum per ansatt uavhengig av sted. Avhengig av antall ansatte som flytter med. Dette er koblet til modell for ned-/oppbygging av ressurser i hhv. Oslo og tilflytningssted. Kostnad per m3 avhengig av sted (avstander).	Estimert volum basert på antall m3 per ansatt Kostnad per m3 innhentet i markedet.
Dublering av husleie	Beskrivelse	Lokaliseringssted	Faktorer som bestemmer omfang
Dublering av husleie	Kostnad ved å opprettholde drift på to steder i en overgangsfase	Reell kostnad er kontorlokaler i Oslo. Avhengig av antall ansatte som flytter med (gitt i modell). Antatt 0 for Oslo	Estimert antall m2 per ansatt dublert Markedsbasert leiepris kontorlokaler Oslo
Adm. reiser	Beskrivelse	Lokaliseringssted	Faktorer som bestemmer omfang
Adm. reiser	Reiser mellom tilflytnings- og fraflytningssted i overgangsfasen	Varierer med antallet som flytter med og perioden for overgang (gitt i modell). Kostnad varierer med sted (reiseform og reisetid)	Estimert antall reiser pr. mnd. Reisekostnad innhentet i markedet. Tidskostnad avhengig av reisetid. Enhetskostnad tid: Gjennomsnitt lønn stat, SSB.

8.3.3 Personellmessige flytte- og etableringskostnader

Personellmessige flytte- og etableringskostnader er beregnet på følgende måte:

Tabell 8-4 Premisser i beregning av personellmessige flytte- og etableringskostnader

Dublering av lønn	Beskrivelse	Lokaliseringssted	Faktorer som bestemmer omfang
Dublering av lønn	Kostnad ved å opprettholde drift på to steder i en overgangsfase	Avhengig av overgangsfasen (gitt i modell). Antatt 0 for Oslo	Estimert antall dublerede årsverk gitt i modell. Estimert årsverk-kostnad: Gjennomsnitt, staten, SSB
Ventelønn	Beskrivelse	Lokaliseringssted	Faktorer som bestemmer omfang
Ventelønn	Statlig ordning som kan inntre ved bortfall av arbeidsplass	Antar at flytting ikke utløser ventelønn for noen av alternativene ettersom arbeidskraften forutsettes å ha alternativer i Oslo.	Ingen
Rekrutteringskostnader	Beskrivelse	Lokaliseringssted	Faktorer som bestemmer omfang
Rekrutteringskostnader	Kostnader ved å oppbemanne på tilflytningsstedet	Avhengig av hvor mange som flytter med (gitt i modell)	Estimert antall som må rekrutteres gitt i modell. Annonsekostnader: Markedspriser Tidskostnader per rekruttering: Estimert andel lederressurser, Estimert tidskostnad: Lederlønn staten, SSB

Andre omstillingskostnader	Beskrivelse	Lokaliseringssted	Faktorer som bestemmer omfang
Andre omstillingskostnader	Kostnader ved kompensasjonsordninger for å flytte/beholde arbeidskraft	Avhengig av tilflytningssted xxx	Estimert anslag for flytte-med-kompensasjon, for nøkkel-personell og andre. Estimert anslag for kompensasjon for å stå i stilling i Oslo

8.4 Estimerte stedsavhengige driftskostnader

De stedsavhengige driftskostnadene er beregnet på følgende måte:

Tabell 8-5 Premisser i beregning av stedsavhengige driftskostnader

Lønnskostnader inkl. arbeidsgiveravgift og sosiale kostnader	Beskrivelse	Lokaliseringssted	Faktorer som bestemmer omfang
Lønnskostnader	Beregning av lønnskostnader ved drift på de ulike lokaliseringstedene.	Usikker netto-effekt. I gjennomsnitt forutsettes disse ikke å være avhengige av lokaliseringssted	Antall ansatte basert på enhetens behov samt vurderinger av ressursbehov knyttet til direktoratsfunksjoner. Estimert årsverk-kostnad: Gjennomsnitt, ulike stillinger, staten, SSB
Arbeidsgiveravgift	Skatt på arbeidskraft gitt lønnskostnader	Varierer med lokaliseringssted	Satser gitt i skatte- og avgiftsvedtaket for 2013.
Andre sosiale kostnader	Andre kostnader knyttet til lønn (pensjon o.l.) gitt lønnskostnader.	Usikker netto-effekt. I gjennomsnitt forutsettes disse ikke å være avhengige av lokaliseringssted	Estimert som andel av lønnskostnader.

Konsulentttjenester	Kostnader knyttet til innleie av IKT-konsulenter	Varierer med lokaliseringssted pga. reise-/overnattingskostnader	Estimert antall basert på behov samt fordeling faste stillinger/innleie i hhv. valgår og ikke-valg-år. Timepris per konsulent iht. dagens nivå. Estimert påslag for reise-/overn. kostnader
Rekrutteringskostnader	Beskrivelse	Lokaliseringssted	Faktorer som bestemmer omfang
Rekrutteringskostnader	Kostnader ved å rekruttere i en driftssituasjon	Avhengig av langsiktig turnover på de ulike lokaliseringsstedene	Turnover estimert på bakgrunn av normtall og erfaringer fra andre statlige virksomheter på lokaliseringsstedene
Lokalkostnader	Beskrivelse	Lokaliseringssted	Faktorer som bestemmer omfang
Lokalkostnader	Kostnader ved kontorlokaler på de ulike lokaliseringsstedene	Antall m2 per ansatt er gitt. Avhengig av lokale leiepriser	Areal estimert på bakgrunn av enhetens behov. Kostnad per m2 innhentet i markedet/ andre statlige virksomheter på lokaliseringsstedene.
Reisekostnader	Beskrivelse	Lokaliseringssted	Faktorer som bestemmer omfang
Reisekostnader	Kostnader ved reiser til og fra Oslo i en driftssituasjon	Antall reiser uavhengig av lokaliseringssted Reise- og tidskostnad avhengig av lokaliseringssted	Estimert antall reiser pr. mnd. Reisekostnad innhentet i markedet. Tidskostnad: Gjennomsnitt lønn stat, SSB.

9 Samlede vurderinger

Formålet med oppdraget er å fremskaffe et grunnlag for å vurdere konsekvenser av å flytte/etablere en ny statlig valgenhet til/på fem angitte steder. Vurderingen er gjort i henhold til Regjeringens retningslinjer for lokalisering av statlige arbeidsplasser.

9.1 Arbeidskraft og tilgang på kompetanse

Valgenhetens tilgang på riktig kompetanse er viktig for effektiv og kvalitativt god oppgaveløsning og for at befolkningen skal ha tillit til at valg gjennomføres riktig. Etter vår vurdering er det tilgangen til kompetanse på kort og lang sikt som bør tillegges særlig vekt når flytting skal vurderes. Risiko for tap av kompetanse, særlig på kort sikt, og dermed en risiko for lav kvalitet i valggjennomføringen er den faktoren som bør veie tyngst i vurderingene. Det er sentralt å videreføre valgfaglig kunnskap og erfaring med praktisk valggjennomføring og videre utvikling og forvaltning av det valgadministrative datasystemet EVA.

Hoveddelen av dagens ansatte må forventes over tid å avslutte sitt arbeidsforhold ved en eventuell flytting av virksomheten ut av Oslo. Dette er i tråd med erfaringer fra tilsvarende flytteprosesser og er signalisert i KRDs samtaler med de ansatte. Alle ansatte forventes å kunne velge mellom et bredt spekter av alternative jobber i Oslo. Som et eksempel på mulighetsrommet finnes 3 av 4 IKT-stillinger i Norge i Osloområdet, og det er til dels stor overskuddsetterspørsel etter IKT-kompetanse. Det er store forskjeller innen IKT-området, fra generalisert IKT-kompetanse til svært spesialisert IKT-kompetanse, der den siste typen kompetanse særlig er lokalisert i Osloområdet. Det er tilgang på denne type spesialisert IKT-kompetanse som er viktig for valgenhetens leveranser nå som EVA er i en utviklingsfase, og det må forventes å være slik også i årene som kommer.

Erfaring fra andre statlige enheter som har flyttet er at de over tid i stor grad får tilgang på relevant kompetanse innen samfunnsfag, jus og ulike IKT-områder i form av ansettelser eller ved bruk av konsulenter. Spesialistkompetanse innen IKT-området kan likevel være svært krevende å få tilgang til. Brønnøysundregisteret har for eksempel et regionkontor i Oslo for å få tilgang til slik kompetanse. Der sitter både fast ansatte og innleide konsulenter som arbeider med utviklingen av Altinn. Difi har tilsvarende et stort kontor i Oslo med et bredere virksomhetsspekter. Den nye valgenheten vil samlet sett være en betydelig mindre virksomhet enn Difi og

Brønnøysundregistrene. En liten virksomhet vil antagelig være mer sårbar for oppsplitting enn en stor virksomhet. Det oppleves derfor som uheldig dersom valgenheten lokaliseres på en slik måte at det blir nødvendig med et regionkontor i Oslo, særlig med tanke på faglig utvikling, intern oppgavefordeling og kommunikasjon. Det er videre svært usikkert om man vil få tilgang til ansatte med kombinert juridisk og valgfaglig kompetanse. Departementets kompetanse, samt kjøp av juridiske utredninger kan trolig dekke behovet i en overgangsfase, men en slik løsning over tid vil ikke være en etterlevelse av intensjonen om å opprette et tydeligere skille fra departementsfunksjonene.

I kostnadsmodelleringen har vi tatt utgangspunkt i en situasjon der man faktisk evner å bemanne opp en valgenhet på de angitte stedene. I Brønnøysund og Leikanger må imidlertid et kontor i Oslo påregnes for å få tilgang til nødvendig kompetanse. Disse tilleggskostnadene er synliggjort i analysen.

Det er verdt å merke seg at både de mindre og de større stedene har sine fordeler og ulemper hva gjelder å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft. Det er for eksempel ikke slik at lokalisering i Oslo, med det overlegent største arbeidsmarkedet, alltid er en fordel. Flere etater har fått erfare at det også finnes kompetanse som absolutt *ikke* kunne tenkte seg å arbeide i Oslo. Videre erfarer de mindre stedene at den kompetansen de ansetter gjerne blir værende lenge.

Vi legger til grunn at en relokalisering i Oslo ved opprettelse av en selvstendig valgenhet ikke medfører vesentlig tap av arbeidskraft. En samlokalisering med et sterkt fagmiljø (eksempelvis Skatteetaten) vil snarere kunne styrke rekrutterings- evnen. Ved en lokalisering i Oslo, er det føringer knyttet til lokalisering i Groruddalen. Det er grunn til å fremheve at man bør vurdere andre gevinster ved å løsrive en flytting i Oslo fra dette kriteriet.

Det er vår vurdering at en valgenhet i Bergen og Tønsberg i en driftssituasjon vil kunne rekruttere kvalifisert arbeidskraft, og kunne gjennomføre valgoppgavene med god kvalitet. Virksomheten bør kunne drives under normale lønnsbetingelser og med normal turnover. I en overgangsfase må særlige utfordringer med å videreføre kompetansen påregnes. Dette øker risikoeksponeringen i valggjennomføringen i 2015 og 2017. Trolig vil det være slik at IKT-konsulenter i noen grad må hentes fra Oslo for å gjøre de mer spesialiserte oppgavene.

Selv om Bergen og Tønsberg etter vår oppfatning stiller ganske likt når det gjelder tilgang på kompetanse på lang sikt, kan det være slik at risikoen for kompetansebortfall på kort sikt er noe lavere i Tønsberg enn for Bergen. Det antas at det kan være noe enklere å få i stand ordninger med dagpendling til Tønsberg enn med ukespendling til Bergen for nøkkelsatte som ikke ønsker å flytte fra Oslo.

Lokalisering av en valgenhet i Brønnøysund og Leikanger vurderes over tid å kunne fungere tilfredsstillende, selv om det vil innebære en risiko for mangel på tilstrekkelig relevant spesialisert arbeidskraft, noe som igjen kan påvirke kvaliteten i valg gjennomføringen, herunder øke risikoen i den neste utviklingsfase av EVA. Dette kan også gi et økt kostnadsnivå. Trolig vil flytting til disse lokaliteter kreve en rekke særlige tiltak, samt en aksept av at deler av arbeidsstyrken ikke vil flytte fra Oslo, og at det således kan oppstå behov for et regionkontor i Oslo.

9.2 Kontorinfrastruktur

Vi legger til grunn, basert på omfattende intervjuer, at det teknisk sett er mulig å fremskaffe tilstrekkelig og hensiktsmessig kontorinfrastruktur og fellestjenester på lang sikt uavhengig av lokaliseringssted. Ulike muligheter for samlokalisering vil først og fremst påvirke tidspunktet for når en enhet kan etableres samt kostnadene ved tjenesteproduksjonen.

9.3 IKT-infrastruktur

Kravene til IKT-infrastruktur vurderes å kunne bli tilfredsstilt på alle steder. Vi anbefaler at valgenhetens lokalisering vurderes uavhengig av hvor det ligger best til rette for å drive serverdrift. Dersom det skulle vise seg at den optimale lokalisering ikke har ønsket IKT-infrastruktur på plass, vil det ikke være betydelige ulemper knyttet til å beholde serverne der de står i dag, eller flytte dem til et annet egnet sted. Samtidig synes det som om det heller ikke vil være særlig krevende å få på plass god IKT-infrastruktur på noen av de alternative lokaliseringsstedene hvis dette er å foretrekke.

9.4 Samhandling med andre aktører

Seksjonen har samarbeid med en rekke andre offentlige etater, eksempelvis Brønnøysundregistrene, Skattedirektoratet, SSB, FAD, DSB og kommunene. Enhetens samhandlingsbehov synes å kunne løses på en tilfredsstillende måte ved hjelp av telekommunikasjon og reiser uavhengig av lokaliseringssted.

9.5 Samlokalisering med andre statlige aktører

En samlokalisering med annen statlig etat vil kunne utløse synergieffekter. Slike effekter vil i hovedsak være relevante ved tilsvarende forvaltningsprofil for annen etat og der det er høykompetente IKT-spesialistmiljøer. Dette kan særlig ha betydning for beholde og rekruttere medarbeidere. Potensielle synergier i alminnelige fellestjenester som felles møterom og kantine vurderes å ha begrenset betydning og bør ikke tillegges særlig vekt. Slike synergier kan også oppnås med andre enn statlige etater.

En selvstendig lokalisering på et sted med god tilgang til kompetanse vurderes som mer egnet enn en samlokalisering med annen statlig virksomhet med svært ulik virksomhetsprofil og/eller lokalisering på et sted der spesialisert kjernekompetanse ikke er tilgjengelig.

For å utløse positive synergier på kompetanse/utviklings-feltet er det antagelig en forutsetning at samlokaliseringen er ønsket fra både vertsvirksomhet og valgenheten. I Bergen er de identifiserte mulige vertsvirksomheter i utgangspunktet negative til slik samlokalisering. Det vil være et moment som, alt annet likt, trekker i disfavør av Bergen som lokaliseringssted for valgenheten, gitt krav om samlokalisering.

9.6 Estimerte overgangs- og stedsavhengige driftskostnader

Overgangskostnader består både av tekniske flyttekostnader og personalmessige flyttekostnader. Kostnadene vurderes å være begrensede i Oslo, og øke med flytting av enheten ut av Oslo. Kostnadene øker primært fordi man må dublere kompetanse samt kompensere dagens arbeidskraft for å bidra i en overgangsfase. Overgangskostnaden forventes å øke ytterligere noe hvis flytting skjer til Brønnøysund eller Leikanger der kostnadene til kompensasjons- og rekrutteringstiltak anses å være høye; se Tabell 8-2 for kostnadsanslagene.

En potensielt stor kostnad som det er vanskelig å modellere er kostnadene ved risikoreduserende og avbøtende tiltak i en situasjon med avvik. Det er lagt inn kostnader til ulike risikoreduserende tiltak i analysene over, men forholdene rundt disse er svært usikre. Det valgadministrative datasystemet EVA er i en utviklingsfase. Videre utvikling og innfasing av systemet kan forsinkes vesentlig hvis sentrale nøkkelpersoner slutter. Vår vurdering er at risikoen for avvik og behovet for avbøtende tiltak er vesentlig lavere om kontinuiteten ivaretas ved å ikke flytte enheten ut av Oslo. Etter vår vurdering bør denne type risikovurderinger tillegges

stor vekt og kan potensielt utgjøre betydelig større beløp enn de anslåtte kostnadsforskjellene som tross alt er begrensede.

Driftskostnader er kostnader i en etablert driftssituasjon. Dette omfatter kostnader til faktorer som lønn, kontorlokaler, kontortjenester, rekruttering etc. på de ulike lokaliseringsstedene. Kostnadene vil stige ved overgangen til et direktorat. Disse vurderes ikke som vesentlig forskjellige avhengig av lokalisering, men må vurderes nærmere mellom konkrete alternativer.

9.7 Samlet drøfting

Gitt utredningens mandat er vår anbefaling at dagens fagmiljø søkes beholdt og at etablering av direktorat skjer i Groruddalen/Oslo. Brukerstøtte foreslås opprettholdt i Brønnøysund. Denne løsningen gir minst risiko for tap av kompetanse og faglig kvalitet i valgene, best rekrutteringsgrunnlag samt at det også er kostnadmessig mest effektivt.

Det anbefales at det søkes samarbeid med et annen statlig virksomhet gitt at virksomhetens formål og arbeidsoppgaver er tilgrensende og at det samme gjelder for kompetansebehov. Muligheter for faglige synergier synes da særlig å være tilstede innen utvikling og drift av tilsvarende komplekse IKT-systemer. Skattedirektoratet synes å kunne oppfylle dette kravet og oppgir prinsipielt at de er positive til samlokalisering og at det sannsynligvis er kapasitet i kontorlokalene. De har imidlertid en lokalisering i randsonen av Groruddalen.

Hvis det hadde vært snakk om etablering av en ny virksomhet er vår prinsipielle vurdering at alle de gitte lokaliseringsstedene; Bergen, Brønnøysund, Groruddalen, Leikanger og Tønsberg, kunne vært egnet for lokalisering av hele eller deler av virksomheten. Alle disse stedene har allerede eller vil i løpet av rimelig tid sikre tilgang til egnet kontorinfrastruktur og ønskede fellestjenester. Tilsvarende gjelder for IKT-infrastruktur. Kravet til samhandling med andre etater og publikum er ikke av en slik art at noen av stedene vurderes uegnet. Stedene anses også på sikt å kunne få tilgang på kompetanse ved ulike kombinasjon av egenrekruttering, underkontor i Oslo og ved kjøp av konsulentttjenester. Særlig for Leikanger og Brønnøysund medfører trolig at IKT-utviklerkompetanse og IKT-konsulenter, og dermed en stor andel av de ansatte, må lokaliseres på et Oslokontor også på sikt. Dette kan også gjelde tilgangen til juridisk kompetanse med kunnskap om valg.

Men selv om valgenheten vil fremstå som et nytt direktorat, er det her ikke snakk om opprettelse av en ny virksomhet, men om flytting av en eksisterende virksomhet i en utviklingsfase. I omstillingsperioden knyttet til flyttingen vil det være betydelig risiko for redusert kvalitet i tjenesteleveransene knyttet til frafall av kritisk nøkkelkompetanse. Denne risikoen er det etter vår oppfatning særdeles viktig å holde på et begrenset nivå. Årsaken til at flytting ut av Oslo ikke anbefales er at valgenheten har opparbeidet en særskilt kompetanse innen valggjennomføring og da særlig knyttet til utvikling og drift av EVA. Risikoen for avvik i valggjennomføringen anses ved en flytting internt i Oslo å være lavere enn ved en flytting ut av Oslo, ettersom hoveddelen av dagens bemanning da forventes å opprettholde sitt arbeidsforhold. EVA er fortsatt under utvikling. Stabil tilgang til og et nært samarbeid med IKT-spesialistkompetanse og da særlig nøkkelpersoner med erfaring fra utviklingen av valgsystemet vurderes som kritisk gitt den modellen departementet har valgt for fremtidens valgadministrative datasystem.

Tilgangen til nødvendig kompetanse og da særlig IKT-spesialistkompetanse vil ved lokalisering i Groruddalen/Oslo opprettholdes minst som i dag, og kan trolig også styrkes ved en samlokalisering med annen statlig virksomhet med likheter i virksomhetsprofil og et sterkt IKT-faglig miljø.

Hvis det i en ytterligere kartleggingsprosess viser seg at det ikke er mulig å finne en egnet statlig samarbeidspartner anbefaler vi at valgenheten etableres på egenhånd i Groruddalen/Oslo i et egnet næringslokale med hensiktsmessige fellestjenester.

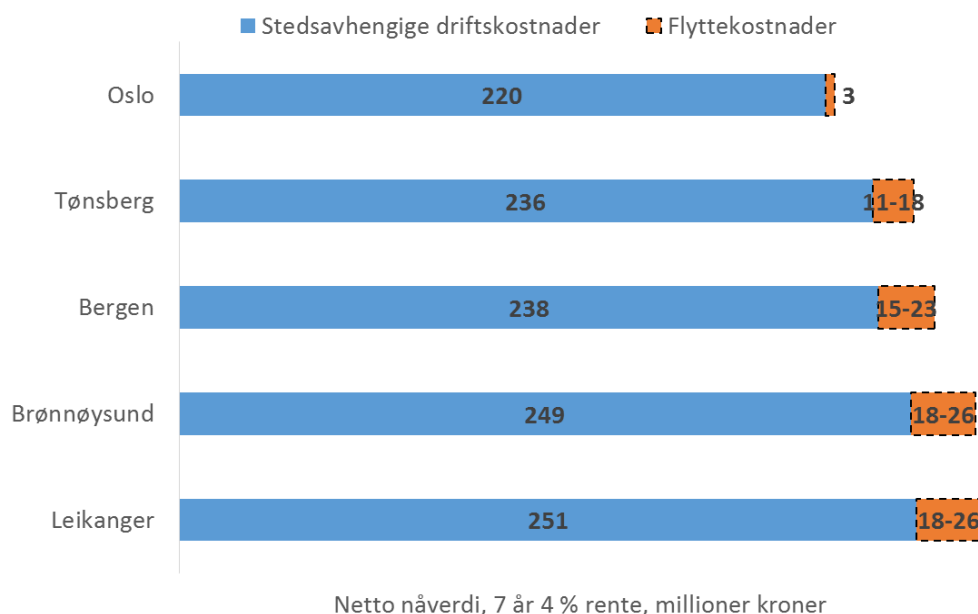
Lokalisering i Oslo, samlokalisert med Skatteetaten eller lokalisert alene på egnet sted i Groruddalen anses å være det klart beste alternativet blant de fem vurderte lokaliteter. Tønsberg og Bergen rangeres deretter, med Tønsberg foran Bergen, grunnet en lavere risiko for kompetansebortfall i en overgangsperiode, samt noe lavere kostnader. DSB har stilt seg positiv til samlokalisering, mens aktuelle samarbeidsinstitusjoner i Bergen oppfatter dette som lite relevant. Brønnøysund og Leikanger anses som mindre egnet, da risikoen i en overgangsperiode her må betraktes som betydelig, at det er sannsynlighet for at det vil bli nødvendig med en oppsplitting med et Oslo-kontor og at kostnadene vil være betydelig høyere enn i Oslo. Brønnøysund har et sterkere IKT-driftsmiljø og en 1.linje brukerstøtte.

Figur 9-1 Oppsummert vurdering av alternative lokaliteter

	Viktighet	Egnethet per lokalisering				
		Oslo	Tønsberg	Bergen	Brønnøysund	Leikanger
I flytteperioden						
Tilgang på kompetanse						
På lang sikt						
Kontorinfrastruktur						
Kostnad						
Samhandling						
Samlokalisering						
IKT-infrastruktur						
Rangering		1	2	3	4	5

Kostnadene vil uansett stige fra nåsituasjonen ved overgangen til et direktorat, grunnet økte krav til styring og rapportering. De langsiktige driftskostnadene i Oslo forventes å være noe lavere eller på nivå med lokalisering annet sted, så det vil etter vår oppfatning ikke være noe å spare på sikt ved en flytting ut av Oslo. Overgangskostnadene forventes i tillegg å være vesentlig lavere ved en flytting internt i Oslo enn ved en flytting ut av Oslo, så Oslo er totalt sett også det gunstigste alternativet om man kun legger det økonomiske perspektivet til grunn. Kostnadene i figuren under dekker ikke alle langsiktige driftskostnader knyttet til valggjennomføring, men de stedsavhengige driftskostnadene.

Figur 9-2 *Kostnader ved forskjellige lokaliseringsteder*



Ved en etablering i Oslo unngår man behovet for et regionkontor i Oslo, som kan synes nødvendig på kort sikt, og også på lang sikt hvis Brønnøysund eller Leikanger velges. Gitt direktoratets begrensede størrelse kan regionkontoret bli større enn hovedkontoret og være til hinder for et godt samlet valgfaglig miljø.

Det kan synes som om valgenheten i dag er svært avhengig av enkelte nøkkelpersoner, og at det således vil være svært utfordrende for kvaliteten i tjenesteleveransene på kort sikt dersom disse nøkkelpersonene forsvinner, for eksempel ved en flytting. Det vil være en ledelsesoppgave, uavhengig av flytting, å arbeide videre med risikodempende tiltak på dette området.

Vår samlede vurderingen om en lokalisering i Groruddalen/Oslo anses å være i tråd med retningslinjene for lokalisering av statlige enheter der det generelt legges til grunn at behov for spesialisert kompetanse fordrer lokalisering på større steder enn dersom det er behov for mer generell kompetanse. Det synes her å være en svært spesifikk valgkompetanse som er bygget opp og som vil gi høy risikoeksponering å splitte opp utviklings- og driftsmiljøet for EVA. Når dette sammenholdes med et begrenset arbeidsplasser som potensielt kan flyttes ut av Oslo synes Groruddalen som best egnet av alternativene.

For å dempe veksten av statlige arbeidsplasser i Oslo foreslås det at brukerstøtte videreføres i Brønnøysund, og at man fortløpende vurderer om det er andre

funksjonaliteter som kan overføres på denne måten uten å øke risikoen for valggjennomføringen.

oslo**economics**

Besøksadresse:
Dronning Mauds gate 10
0250 Oslo

Postadresse:
1540 Vika, 0117 Oslo

E-post: post@osloeconomics.no
Telefon: +47 21 99 28 00
Faks: +47 966 30 090
Org. nr.: 993 924 741

www.osloeconomics.no

