

# Rapport

Samfunnseffektar av endringar i fylkeskommune og regional statsforvaltning

Leikanger, Sogndal og Luster

Årdal/Bergen/Oslo, 09.09.2016

Kontaktpersonar:

Harald Husabø - [harald.husabo@bdo.no](mailto:harald.husabo@bdo.no)

Vegard Sjursen - [vegard.sjursen@bdo.no](mailto:vegard.sjursen@bdo.no)

Sven-Erik Antonsen - [sven-erik.antonsen@bdo.no](mailto:sven-erik.antonsen@bdo.no)

Rapporten er utarbeida for oppdragsgivar, og dekker berre dei føremål som med denne er avtalt. All anna bruk og distribusjon skjer for oppdragsgivars rekning og risiko. BDO vil ikkje kunne gjerast ansvarleg overfor ein tredjepart.

## Innhald

1. Samandrag.....	3
2. Innleiing.....	5
2.1. Bakgrunn .....	5
2.2. Om BDO .....	5
2.3. Problemstilling .....	5
2.4. Om prosjektet og metode.....	6
2.5. No-situasjonen .....	9
3. Oversikt over aktørane .....	13
3.1. Innleiing .....	13
3.2. Sogn og Fjordane fylkeskommune .....	13
3.3. Fylkesmannen i Sogn og Fjordane .....	15
3.4. Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi).....	17
3.5. NAV Økonomiteneste.....	18
3.6. Skatteetaten.....	19
3.7. NAV Fylke .....	20
3.8. Høgskulen i Sogn og Fjordane .....	21
3.9. Studentsamskipnaden.....	22
3.10. Distriktssenteret .....	23
3.11. Statkraft.....	23
3.12. Statnett .....	24
3.13. Innovasjon Norge .....	24
3.14. Statens Vegvesen .....	24
3.15. Kompetanse .....	25
3.16. Rekruttering .....	26
4. Oversikt nasjonale og regionale reformer .....	27
4.1. Innleiing .....	27
4.2. Kommunereforma .....	27
4.3. Regionreforma .....	28
4.4. Samanslåing av fylkesmannsembeta .....	29
4.5. Politireforma .....	31
4.6. Høgskulereforma.....	32
4.7. NAV - varsla endringar (rapport frå mai/juni).....	33
4.8. Skatteetaten - mulige endringar innan skatteinnkrevjing og kontroll .....	33
5. Scenario og drøfting direkte og indirekte verknader .....	34
5.1. Innleiing .....	34
5.2. Scenario 1 - Oppgåver blir flytta ut av Sogn og Fjordane .....	36
5.3. Scenario 2 - oppgåver blir flytta til Sogn og Fjordane .....	39
5.4. Scenario 3 - balansert utvikling .....	39
5.5. Direkte og indirekte verknader .....	40
5.6. Flytting og befolkningsverknader .....	41
5.7. Andre effektar .....	42
6. Oppsummering og tilrådingar til vidare prosess .....	43

## 1. Samandrag

Denne rapporten er laga på oppdrag frå Sogn Næring, som representerer kommunane Leikanger, Sogndal og Luster i Byregionprogrammet. Bakgrunnen for utgreiinga er dei pågåande reformene som kan påverke fylkeskommune og regional statsforvaltning. Formålet har vore å gi ei oversikt over dei ulike involverte aktørane, kva direkte og indirekte verknader dette kan få for sysselsetting, befolkning og kompetanse, kommentere på eventuelle kompetansebehov eller rekrutteringsutfordringar. Grunnlaget for analysen er basert på ulike type intervju, dokumentanalyser og offentlege tilgjengelege kjelder.

### **Sterkt integrert arbeidsmarknad og stort offentleg næringsmiljø**

Leikanger, Sogndal og Luster har ein tett integrert arbeidsmarknad som ved utgangen av 2015 hadde 8.146 sysselsette og 15.230 innbyggjarar. Dei er og ein del av arbeidsmarknadsregionen Indre Sogn som på same tid hadde 14.515 sysselsette og 28.508 innbyggjarar. Det er store pendlestraumar mellom desse kommunane, og dei 3 kommunane har gått frå å vere ein bustadregion med netto utpendling til å bli ein arbeidsplassregion med netto innpendling.

Dei 3 kommunane har hatt ein vekst i tal arbeidsplassar på 11,5% sidan 2008 mot 2,5% nasjonalt. Det er spesielt innan statleg forvaltning (41%) og kommunal forvaltning (21%) ein har hatt sterkast vekst som ligg godt over landssnittet. Offentleg sektor er den største sektoren med 44% (3.575 sysselsette) av sysselsettinga der 21% er stat (1.313 sysselsette) og fylkeskommunen (420 sysselsette).

Det er stor breidde i ulike verksemdar innanfor offentleg sektor og eit av dei største næringsmiljøa i Sogn og Fjordane. Det er ein av få regionar utanfor dei store byane med ei slik breidde i offentlege arbeidsplassar. Dette kan gi store muligheter for anna næringsliv framover dersom ein klarer å behalde aktørane lokalt og utvikle tettare samarbeid.

Dei offentlege verksemdene har stor breidde i yrkesgrupper og kompetanse. Det er ein stor del med masterkompetanse og høgare utdanning, ca 51% av ca 1.150 tilsette i kartlagde verksemdar. Det blir og rekruttert god bachelor kompetanse frå høgskulemiljøet i Sogndal. Ingen av leiarane/einingane uttrykker utfordringar med å rekruttere den kompetansen dei har behov for. Ein opplev i dag god tiltrekkingskraft som fylgje av stor breidde i arbeidsplassar som gjer det enkelt for «begge» å få arbeid, samt attraktiviteten til Sogndal knytt til friluftsliv og naturbaserte opplevingar.

### **Ulike scenario:**

Det er gjennomført vurderingar av ulike scenario knytt til flytting av offentlege oppgåver som fylgje av ulike reformer og utviklingstrekk som kan påverke kommunane i ulike grad:

Scenario 1 - oppgåver blir flytta ut av Sogn og Fjordane

Scenario 2 - oppgåver blir flytta til Sogn og Fjordane

Scenario 3 - balansert utvikling

### **Konsekvensar for over 570 arbeidsplassar**

Våre analysar viser at i scenario 1 er over 570 arbeidsplassar utsett på lang sikt fram mot 2025 gjennom direkte- og indirekte verknader. Konsekvensane av ei eventuell fylkessamanslåing og regionalisering dersom arbeidsplassar blir flytta ut vil kunne ha direkte konsekvens på lang sikt fram mot 2025 for 299 arbeidsplassar gjennom Fylkeskommunen (156), Fylkesmann (113) og NAV Fylke (30). Det er pågåande forhandlingar med Hordaland og Rogaland om framtidig organisering av fylkeskommunane i ein ny region. Resultatet av desse forhandlingane vil vere avgjerande for kor mange som blir påverka og kva område/funksjonar ein vil kunne behalde lokalt. Det er grunn til å tru at Fylkesmann og NAV Fylke si organisering vil fylgje organisering av fylkeskommunane.

Høgskulereforma med vedteken fusjon av Høgskulen i Sogn og Fjordane med Høgskulen i Bergen og Høgskulen Stord/Haugesund vil medføre at sentraladministrasjon i Sogndal med 84 tilsette vil vere utsett. Det er vedteke at rektor skal sitte i Bergen. Samtidig har det vore forhandlingar om framtidig organisering av Studentsamskipnaden (SISOF) som ynskjer å behalde lokal leiing og mynde for å sikre lokal utvikling og fleksibilitet. Det vil i tillegg kunne bli reduksjon ved Skatteopplysinga

(SOL) 42 arbeidsplassar, som vi trur på lang sikt vil vere utsett for auka digitalisering/automatisering.

Dei direkte verknadane på totalt 425 arbeidsplassar i Leikanger, Sogndal og Luster vil medføre indirekte verknader gjennom endring i etterspurnad til konsum og underleveransar. Dette er berekna til 153 arbeidsplassar i arbeidsmarknadsregionen Indre Sogn med hovudeffekt i dei 3 kommunane. Dersom desse arbeidsplassane blir flytta ut av Leikanger og Sogndal kan følgjene i dei 3 kommunane og regionen bli eit tap i folketal på 867 personar. Dette vil avhenge av korleis den enkelte arbeidstakar tilpassar seg til flytting, pendling og arbeidsløyse.

Vi trur at dette er forsiktig anslege då dei langsiktige følgjeverknadane for regionen sin attraktivitet og vekstkraft vil kunne bli større.

Dersom ein vel scenario 2 med å flytte heile fylkesadministrasjonen og fylkesmann frå Hordaland til Sogn og Fjordane vil dette kunne gi ein direkte verknad på opp mot 500 arbeidsplassar. Dette vil kunne gi dei motsette effektane vekst og tilflytting. Dette vil ha mindre effekt for den totale arbeidsmarknaden i Bergen der statleg forvaltning utgjer ein mindre del av den totale sysselsettinga og næringslivet utanfor lettare vil absorbere dei som vert ledige.

#### **Forventning om balansert utvikling**

I forhandling med dei andre fylkeskommunane har ein som utgangspunkt ei områdefordeling av oppgåver/funksjonar som vil kunne gi ei balansert utvikling. Det er grunn til å tru at dette vil vere utgangspunktet for å kome i mål med ei forhandling. Her vil utgangspunktet kunne vere løysinga ein har fått til i Trøndelag, men utfordringa er kanskje større når ein er 3 tettstader som skal dele på oppgåver. Resultatet av forhandlingane vil vise kva som er mogleg å få til og kor mange fylkeskommunar som er med. Vi trur det mest realistiske alternativet er Hordaland og Sogn og Fjordane med ei deling mellom Bergen og Leikanger som kan innebere både geografisk områdeorganisering med funksjonar på begge stader og spesialisering av funksjonar på ein stad.

## 2. Innleiing

### 2.1. Bakgrunn

Leikanger, Sogndal og Luster er ein sterkt integrert bu og arbeidsmarknadsregion som har mange arbeidsplassar i offentleg sektor. Leikanger som fylkeshovudsete har mange tilsette i både fylkeskommunen og hjå fylkesmannen, samt andre statlege forvaltningsoppgåver. Sogndal har spesielt mange tilsette på Høgskulen. Det er starta strukturprosessar knytt til både regionalisering og andre statlege reformer som vil kunne påverke desse organisasjonane framover.

BDO Rådgiving har fått i oppdrag å levere ei utgreiing av samfunnseffektar av endringar i fylkeskommune og regional statsforvaltning for dei tre kommunane Leikanger, Sogndal og Luster (LSL). Sogn Næring AS er næringssselskapet til Sogndal kommune, og oppdragsgjevar på vegne av "[Utviklingsprosjektet for Luster, Sogndal og Leikanger](#)". [Utviklingsprosjektet for LSL er ein del av Byregionprogrammet](#) til Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

### 2.2. Om BDO

BDO er eit revisjons- og rådgivingselskap med omlag 1 400 partnarar (2016) og medarbeidarar fordelt på kontor over heile landet. BDO bidreg til verdiskaping og vekst hjå over 35 000 kundar. Vi tilbyr revisjon og rådgiving innanfor revisjonsnære og finansielle tenester, og våre advokatar tilbyr rådgiving innanfor skatte- og avgiftsområdet. BDO Rådgiving består av fem tenesteområde, i tillegg til ei eiga kompetansegruppe særskilt retta mot offentleg sektor med utrednings- og analyseeksptise.

- Strategi og verksemdstyring
- Transaksjonsrådgiving
- Granskingstenester og førebygging av økonomisk kriminalitet
- Sikkerhets- og beredskapstenester
- IT-revisjon og IT-risikostyring
- Rådgiving i offentleg sektor

Vi viser til våre heimesider: [www.bdo.no](http://www.bdo.no) for ein nærare presentasjon av selskapet.

Internasjonalt er BDO tilknytt BDO International med over 60 000 tilsette i over 150 land. Dette er med på å gi oss ei breiare kontaktflate og ein operasjonell internasjonal samarbeidspartnar.

For meir informasjon om BDO International: [www.bdointernational.com](http://www.bdointernational.com)

### 2.3. Problemstilling

Oppdragsgjevar Sogn Næring AS har behov for å danne eit bilete av regionale og nasjonale strukturendringar som no kan påverke fylket og kva samfunnseffektane av dei vil kunne verta. Formålet med rapporten er å kartlegge og presentere ein oversikt over dei statlege og fylkeskommunale verksemdene og analysere aktuelle scenarior på kort og lengre sikt.

Følgjande problemstillingar ynskjer ein belyst:

- Lage ei oversikt over offentlege verksemdar i regionen, og kva verksemdar som kan verte påverka av regional omstrukturering.
- Kartlegge dagens lokalisering, sysselsetting og kompetanse. Skildre moglege eller sannsynlege endringar innan desse og kva konsekvensar det vil ha for tal arbeidsplassar og struktur i verksemda.
- Analysere direkte og indirekte verknader for sysselsetting, befolkning og kompetanse i dei tre kommunane som følgje av moglege strukturendringar
- Utføre scenarioranalyse som skal omfatte i kva grad endringar/flyttingar i offentlege verksemdar vil påverke samfunnsutviklinga i regionen.

## 2.4. Om prosjektet og metode

Ressursramme og problemstillingane dannar føringar for perspektiv, metode og gjennomføring av prosjektet. Problemstillingane går ut på å analysere direkte og indirekte verknader for sysselsetting, befolkning og kompetanse som krev eit regional økonomisk perspektiv. Vi vil analysere dei aktuelle verksemdene og deira påverknad på sysselsetting direkte og indirekte gjennom underleverandør og etterspørselsverknader.

I prosjektet har vi gjennomført fylgjande hovudaktivitetar:

- Innsamling av data frå utvalde verksemdar i dei 3 kommunane gjennom e-post, intervju, telefonintervju og offentleg informasjon. Utvalet er gjort i samråd med oppdragsgivar.
- Dokumentstudiar - tidligare utredningar og rapportar for aktuelle verksemdar.
- Regionaløkonomisk analyse, sysselsettingseffektar direkte og indirekte, påverknad på pendling/flytting, befolkningsendringar.

I gjennomføringa har vi intervjuar leiarar i utvalde verksemdar for å forstå status i verksemdene knytt til tilsette, funksjonar og kompetanse, samt pågåande prosessar internt, samanslåingskonsekvensar og aktuelle framtidige scenario. Vi har motteke rapportar og vurderingar som er gjort tidlegare, samtidig som vi har innhenta rapportar og utredningar som omhandlar dei aktuelle verksemdene.

Vårt arbeid og våre vurderingar er bygd på dei samtalar vi har hatt med representantar for verksemdene og materialet som er stilt til vår disposisjon, og våre analyser er avgrensa til denne informasjonen. Vi har forsøkt å verifisere deler av informasjonen vi har motteke, vi kan ikkje gå god for at all informasjonen er fullstendig. Vårt arbeid er gjennomført innanfor ei avgrensa tidsramme og tidsperiode, og omfanget og fullstendet av analysane som er føreteke må sjåast i lys av dette. Vi kan ikkje gå god for at alle relevante forhold er avdekkja eller analysert.

Oppdragsgivar har vore oppteken av å sjå til dei vurderingar som er gjort i tilsvarende prosess i Trøndelag. Her er det utarbeidd ein rapport frå Trøndelag Forsking og Utvikling om Steinkjer som administrasjonssenter, og samfunnseffektar av endringar i fylkeskommune og regional statsforvaltning. Det har vore ynskje om å gjere tilsvarende vurderingar av situasjonen i dei 3 kommunane Leikanger, Sogndal og Luster. Oppdragsgivar ser at utfordringane er like og ynskjer tilsvarende vurderingar, men prosjektet har avgrensa rammer tilgjengeleg til å gjere fullstendige analysar for dei 3 kommunane. Med bakgrunn i dette har ein derfor i prosjektet gjort seg nytte av deler av analysegrunnlaget og føresetnadene som er nytta i Trøndelag.

Ein del av føresetnadene i våre vurderingar er dei indirekteverknadane av endring i arbeidsplassar i offentleg forvaltning. Her har Trøndelag Forsking og Utvikling nytta det regionale modellverktøyet PANDA (Plan- og Analysesystem for Næring, Demografi og Arbeidsmarknad) til å analysere dette. Analysen ser på verknader i underleveransar og direkteetterspørsel frå husholdningane gjennom konsum. Resultatet viser av berekningane for Steinkjerregionen at 100 arbeidsplassar innan offentleg forvaltning gir i snitt 12 andre arbeidsplassar i regionale underleverandørverknader og 24 arbeidsplassar i regionale konsumverknader. Den totale effekten er 36 arbeidsplassar i andre næringar som følgje av vekst eller nedgang i 100 arbeidsplassar i offentleg sektor.

	Offentlig forvaltning		
	In-direkte	Konsum	Underleveranser
Primærnæring og industri	7 %	4 %	11 %
Bygg/anlegg	22 %	20 %	25 %
Varehandel	13 %	15 %	8 %
Forretningsmessig tj.yting	13 %	8 %	22 %
Privat tenesteyting	10 %	8 %	13 %
Hotell og restaurant	3 %	2 %	3 %
Transport	3 %	3 %	5 %
Bank, forsikring, post/komm.	5 %	4 %	6 %
Offentlig tenesteyting	26 %	36 %	7 %
Sum i virkning	0,36	0,24	0,12

Gjennomsnittlege indirekte verknader i arbeidsmarknadsregionen pr. arbeidsplass i offentleg forvaltning. (kjelde Trøndelag Forskning og Utvikling)

Av tabellen kan ein lese at konsumeffekten er størst for etterspørsel etter offentlege tenester, bygg/anlegg og varehandel. Spesielt etterspørsel etter offentlege tenester vil bli sterkt påverka, 36% av konsum effekten. Dette vil være etterspørsel etter barnehage, skule, helsetenester, osv. Når det gjeld underleverandør effektar er desse størst i bygg/anlegg, forretningsmessig tenesteyting og privat tenesteyting. Det er normalt slik at underleverandør verknadane er større i større byar enn i mindre byar/regionar. Dette kan og gjelde spesielt innan forretningsmessig tenesteyting der ein ofte har færre miljø enn i større byar og ein kjøper inn utanfrå. Vi vurderer at desse berekningane vil kunne vere relevante for Leikanger, Sogndal og Luster saman med Sogneregionen. Næringsstrukturen i Steinkjerregionen er svært samanfallande med Sogneregionen. Dette gjeld og for delen inn og utpendling til/frå regionane.

Det sentrale i den vidare analysen er korleis dei yrkesaktive tilpassar seg endringar i arbeidsplassstilbodet. Ved nedgang i tal arbeidsplassar vil ein i analysen vurdere alternative løysingar for pendling, flytting og arbeidsløyse.

Tilpassingsform	Ved arbeidsplass-nedgang	Ved arbeidsplass-vekst
<b>Flytting</b>	Utflytting, % av bortfallet i arbeidsplasser	Innflytting, % av arbeidsplass-vekst
<b>Pendling</b>	Utpendling, % av bortfallet i arbeidsplasser	Innpendling, % av arbeidsplass-vekst
<b>Arbeidsløyse</b>	Arbeidsløyse, % av bortfallet i arbeidsplasser	Ikkje aktuelt (arbeidsløysa vil i praksis gå ned)
<b>SUM tilpassingar</b>	100 %	100 %

Arbeidsmarkedstilpassingar ved nedgang eller vekst i arbeidsplasser

I praksis vil tilpassinga variere ut frå fleire samfunnsmessige og økonomiske kriterium og den vil variera over tid. Sannsynet for flytting vil for eksempel variere med familietilknytning til opphavleg bustad, økonomiske bindingar (bustadgjeld eller liknande), arbeidsplassstilbod for evt. ektefelle/partnar, yrkeskompetanse, osv.

Sannsynet for pendling vil variere med avstand (reisekostnader og tid), arbeidsplassstilbod andre stader og familieforhold ved evt. vekependling. Sannsynet for arbeidsløyse kan sjåast som ein residual etter at andre tilpassingsløyser er utprøvd.

Sannsynet for arbeidsløyse er dermed påverka av dei same forholda som flytting og pendling, med negativ fortegn. Sannsynet for arbeidsløyse vil etter dette vere eit resultat av stor og kostbar reiseavstand til andre arbeidsplassar, sterke økonomiske bindingar (for eksempel bustadgjeld og reduserte lokale eigedomsverdiar), avgrensa yrkeskompetanse og sterke sosiale bindingar til opphavleg bustad (skulebarn, familieforhold osv.).

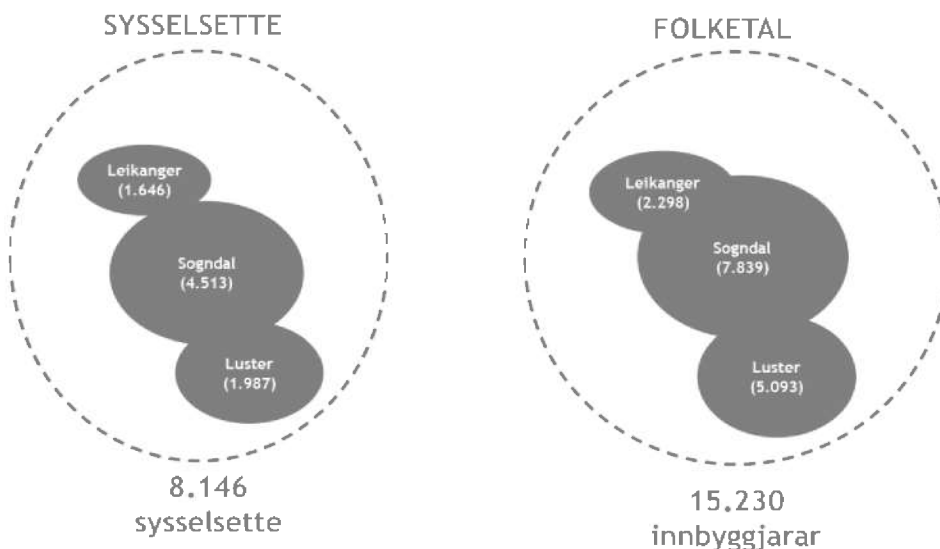
Utval av personar for intervju er gjort saman med oppdragsgivar. Ein har ynskt intervju med alle leiarar i verksemdar på stat og fylkesnivå i dei 3 kommunane. Personar som er blitt intervjuet og som vi har hatt statusmøte med i prosessen:

Arbeidsplass	kontaktperson	Tittel
Fylkeskommunen	Tore Eriksen	Fylkesrådmann
HISF	Rasmus Stokke	Rektor
NAV	Tore Thorsnes	Direktør
NAV Økonomi	Ellen Marie Njos Lillesvangstu	Direktør
Difi	Torgeir Strypet	Direktør
Fylkesmann	Anne Karin Hamre	Fylkesmann
Distrikssenteret	Steinar Fredheim	Direktør
IN	Halvor Flatland	Direktør
Skatteetaten	Ove Nyland	Direktør
Vegvesenet	Tone Oppedal	Direktør
Statkraft	Kjærvik Norman	Informasjonssjef
Studentsamskipnaden	Randi Marie Sjøholt	Administrerende direktør
Leikanger kommune	Jon Håkon Odd	Ordførar
Sogndal kommune	Jarle Årvoll	Ordførar
Luster kommune	Olav Grov	Næringssjef
Sogn Næring	Per Odd Grevsnes	Dagleg Leiar
Sogn Næring	Lisbeth Bringeboen	Rådgivar/prosjektleder



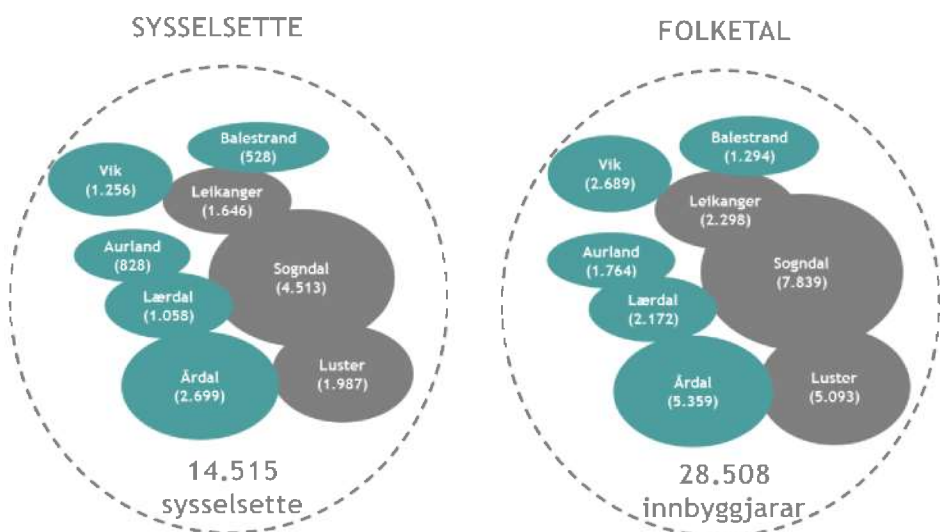
## 2.5. No-situasjonen

For å kunne vurdere samfunnsmessige effektar av endringar i statleg og regional forvaltning vil vi sjå på kva strukturar som eksisterer i dag knytt til befolkning, sysselsetting og pendling.



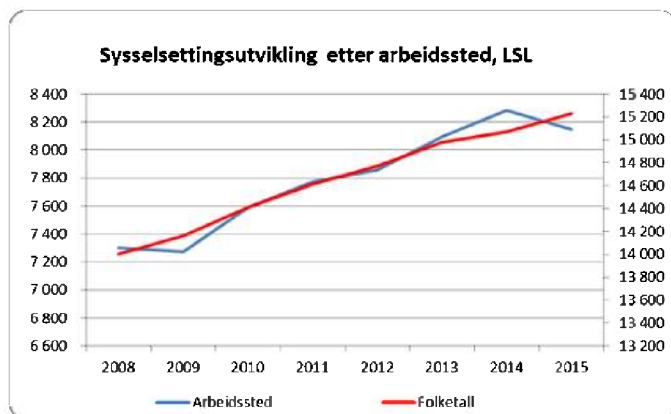
*Syssette etter arbeidsstad (syssette som har arbeidsstaden sin i ein av dei 3 kommunane) og folketal (kjelde: SSB)*

Kommunane Leikanger, Sogndal og Luster har totalt 8.146 syssette som har arbeidsstaden sin i dei 3 kommunane, og totalt 15.230 innbyggjarar. Det er Sogndal som er den største kommunen når ein ser på både syssette og folketal. Dei er og ein del av ein større bu og arbeidsmarknadsregion i Indre Sogn. Av figur under ser ein at det er 14.515 syssette i denne regionen og eit folketal på 28.508.



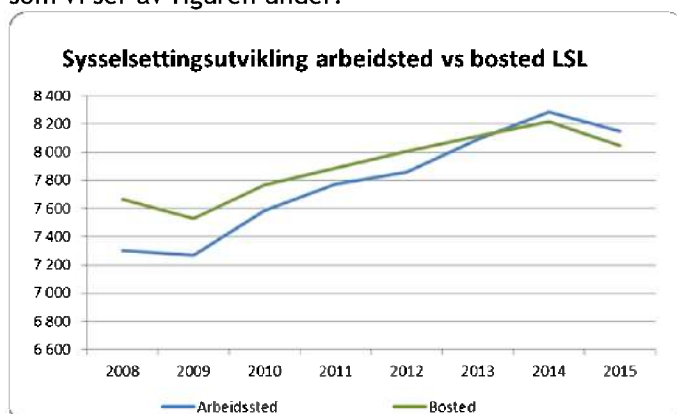
*Syssette etter arbeidsstad og folketal (kjelde: SSB)*

Dei 3 kommunane har hatt ein vekst i tal i arbeidsplassar på 11,5% (842) sidan 2008, dette er ein sterk vekst samanlikna med nasjonal vekst på 2,5%. Vekst i syssette som bur i kommunane er på 4,9% (378) som tydar på at pendlinga har auka i perioden og at det har gitt effekt for kommunane i regionen. Veksten i arbeidsplassar har gitt ein folketalvekst på 8,8% (1.227) i perioden frå 2008 mot nasjonalt 8,6%.



Utvikling i sysselsette (venstre) og folketal (høgre) for kommunane Leikanger, Sogndal og Luster (kjelde: SSB)

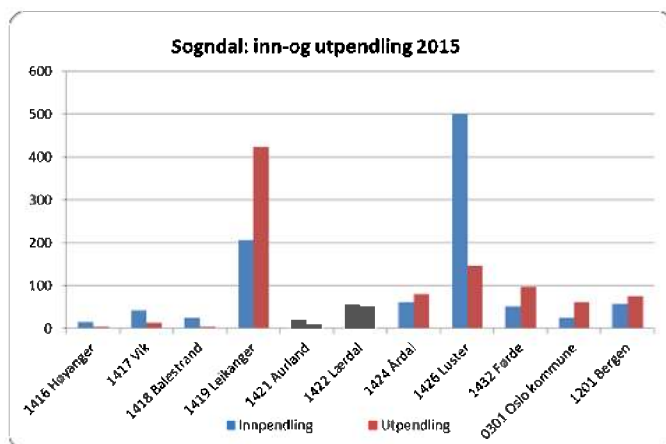
Dei 3 kommunane har tidlegare vore ein bustadregion som har hatt netto utpendling til arbeidsplassar i andre kommunar i regionen. Gjennom veksten i arbeidsplassar har dette endra seg og frå 2013 har ein hatt eit netto overskot av arbeidsplassar og blitt eit område ein pendlar inn til som vi ser av figuren under.



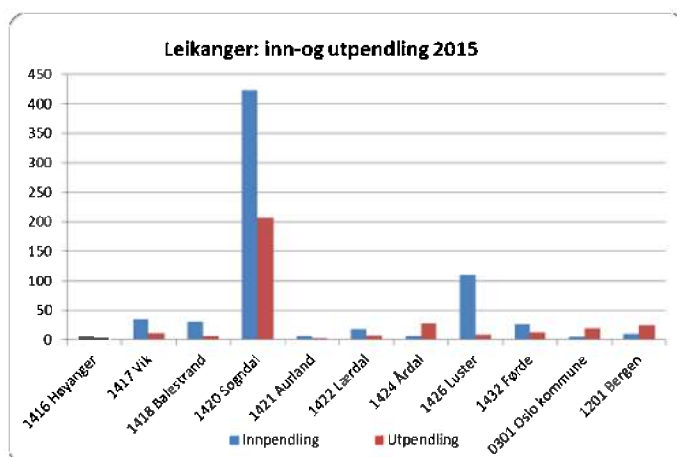
Utvikling i sysselsette som arbeidar (arbeidsstad) og sysselsette som bur (bustad) for kommunane Leikanger, Sogndal og Luster (kjelde: SSB)

**Pendling:**

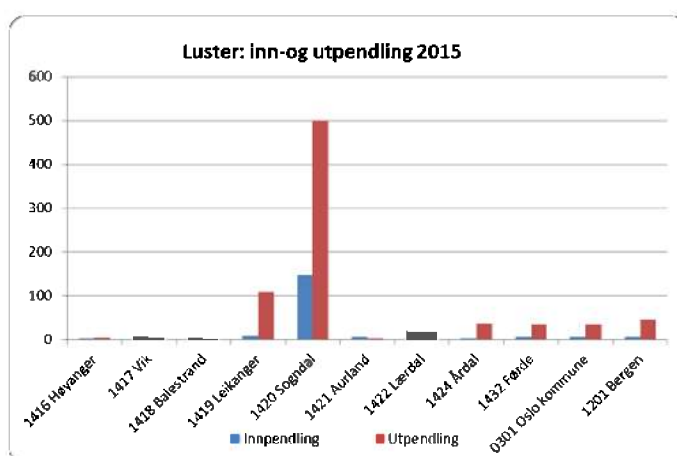
Figuren under viser pendling inn og ut av dei aktuelle kommunane. Som ein ser av figurane er dei 3 kommunane sterkt integrerte. Dei største pendlestraumane er pendling frå Luster til Sogndal, 500 arbeidstakarar, og over 400 som pendlar frå Sogndal til Leikanger. Leikanger har hovudsakleg innpendling som ein arbeidsstadkommune og Luster hovudsakleg utpendling som ein bustadkommune. Vi ser og at det er ei betydeleg pendling òg frå andre nabokommunar, Førde, Oslo og Bergen inn til desse 3 kommunane.



Tal sysselsette som pendlar (kjelde: SSB)



Tal sysselsette som pendlar (kjelde: SSB)

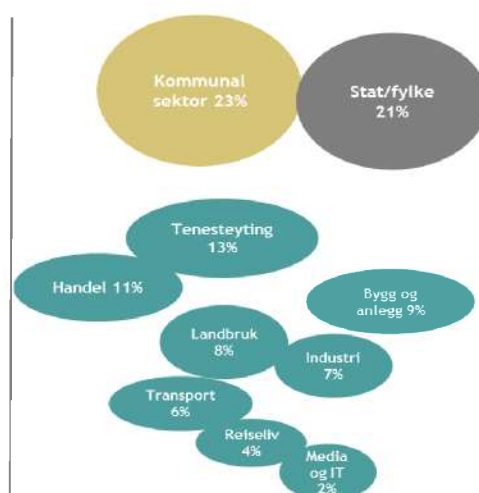


Tal sysselsette som pendlar (kjelde: SSB)

### Næringsstruktur:

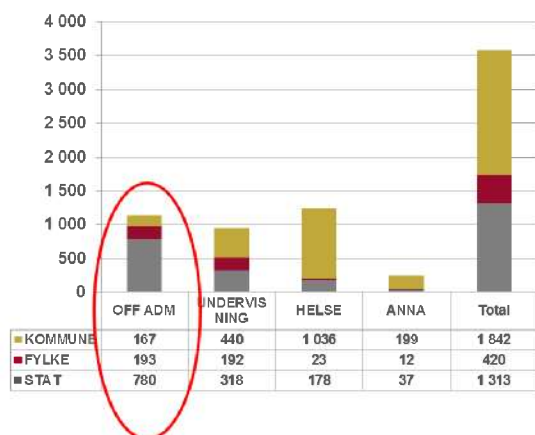
Næringsstrukturen i dei 3 kommunane kan ein sjå av figuren under. Av totalt 8.516 sysselsette ser ein at 44% er sysselsett i offentleg sektor. 21% av desse er sysselsett i stat og fylkeskommune som er fokus område for dette prosjektet. Av andre næringar er det tenesteyting, handel og bygg/anlegg som er dei største.

### PR NÆRING



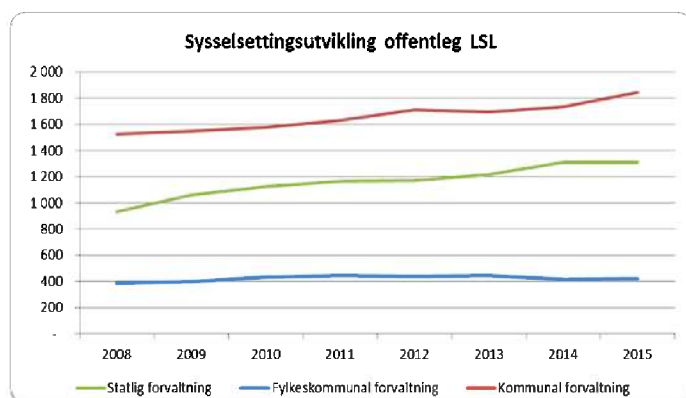
Del av sysselsette i ulike sektorar av total sysselsetting i Leikanger, Sogndal og Luster (kjelde: SSB)

Ved å bryte opp tilsette i offentleg sektor ser vi at det er 1.313 tilsette i stat og 420 i fylke. Fokus i denne utgreiinga etter ynskje frå oppdragsgivar vil vere på tilsette i offentleg administrasjon i fylkeskommune og stat, samt undervisning i stat.



*Sysselsette etter arbeidsstad (kjelde: SSB)*

Utviklinga i sysselsette innan offentleg sektor dei siste åra har vore ein sterk vekst. Dette spesielt innan kommunal og statleg forvaltning. Fylkeskommunal forvaltning har vore stabil i perioden frå 2008-2015. Veksten innan statleg forvaltning har vore på 41% (381) i dei 3 kommunane samanlikna med nasjonal vekst på 16%. Dette viser at ein har hatt ei veldig god utvikling innanfor dei statlege funksjonane som i dag eksisterer i spesielt Leikanger og Sogndal. Veksten i kommunal forvaltning har vore på 21% (317) mot nasjonalt 12%. Dette heng delvis saman med vekst i arbeidsplassar og folketal i perioden som etterspør offentlege tenester. Veksten i fylkeskommunal forvaltning er på 8% og er nesten på linje med nasjonale tal på 6,5%.



*Sysselsettingsutvikling offentleg sektor Leikanger, Sogndal og Luster etter arbeidsstad (kjelde: SSB)*

### Oppsummering:

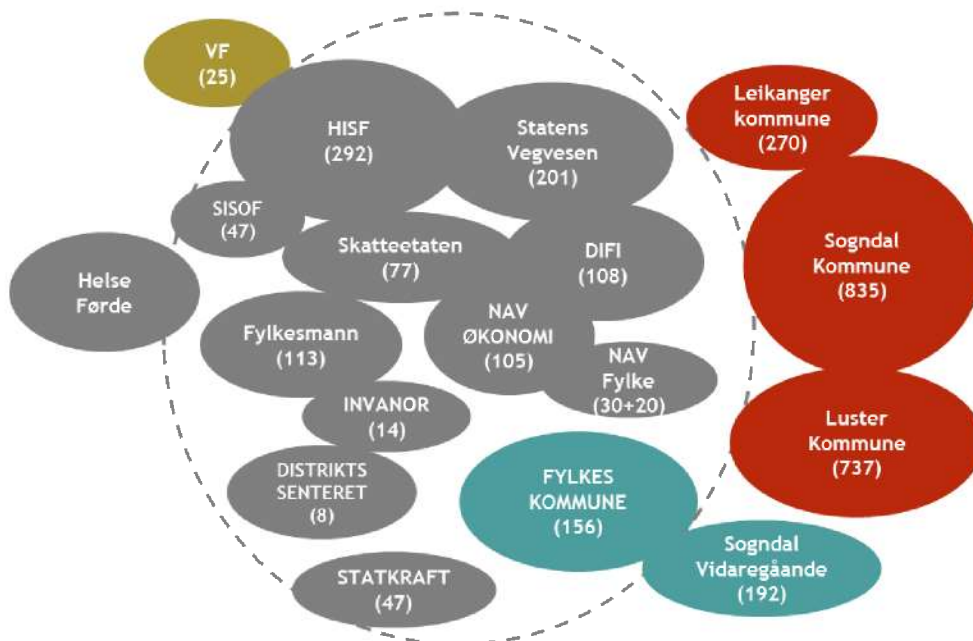
Leikanger, Sogndal og Luster er ein bu og arbeidsmarknad som er sterkt integrerte med store pendlestraumar. Ein ser og at dei 3 kommunane har hatt veldig god vekst i sysselsetting i perioden frå 2008-2015, og spesielt innanfor statleg og kommunal forvaltning. Dette har gjort at ein har gått frå å vere ein bustadregion med netto utpendling til å bli ein arbeidsregion med netto innpendling. Dei 3 kommunane er blitt viktigare som arbeidsmarknad for heile regionen i Indre Sogn som består av 14.515 sysselsette og 28.508 innbyggjarar.

### 3. Oversikt over aktørane

#### 3.1. Innleiing

I dette kapitlet viser vi resultat frå kartlegginga av dei aktuelle verksemdene. Verksemdene blir skildra kort knytt til organisasjon, tilsette, oppgåver og kompetanse.

Den offentlege næringsklynga i Leikanger, Sogndal og Luster består av eit mangfald av aktørar:



Oversikt over offentlege aktørar med tal sysselsette i dei 3 kommunane (kjelde: SSB og egne berekningar)

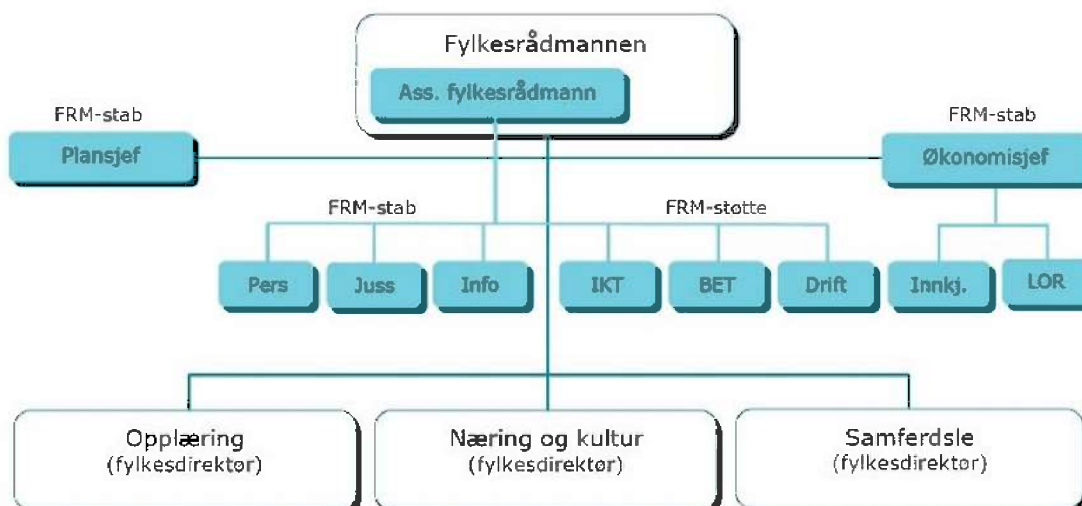
Basert på vår datainnsamling (SSB) er det 3.575 tilsette i offentlig sektor i dei tre kommunane. Dette er eit miljø med mange ulike aktørar som gjer at det er ein attraktiv arbeidsmarknad der arbeidskraft kan flyte rundt og jobbe innanfor ulike organisasjonar. Det er mange fagdisiplinar inne i dette miljøet frå økonomar, ingeniørar, juristar, IKT spesialistar, miljø kompetanse, til undervisning i ulike fag på høgskulen. Dette er heilt klart eit av dei største næringsmiljøa i Sogn og Fjordane, og eit av få miljø utanfor dei store byane med ei slik breidde i offentlege arbeidsplassar og kompetanse.

Dei ulike einingane jobbar for å bli best mogleg innanfor sitt ansvarsområde som er grunnlaget for at dei får utvikle seg vidare lokalt. Dette har dei vist gjennom den store veksten i arbeidsplassar sidan 2008. Det er etablert nokre felles møteplassar mellom ein del av aktørane, men her ligg det eit større potensial framover for å samarbeide på tvers og å dra nytte av kvarandre sin kompetanse.

#### 3.2. Sogn og Fjordane fylkeskommune

##### 3.2.1. Organisering og tilsette

Sogn og Fjordane fylkeskommune er det regionale folkestyrte forvaltningsnivået i fylket Sogn og Fjordane. Fylkeskommunen er underlagt politisk styring, med fylkestinget som øvste organ, og har ansvar på område som opplæring, kultur, samferdsel, tannhelse, næringsutvikling og regional utvikling. Figuren nedanfor viser korleis Sogn og Fjordane fylkeskommune er organisert.



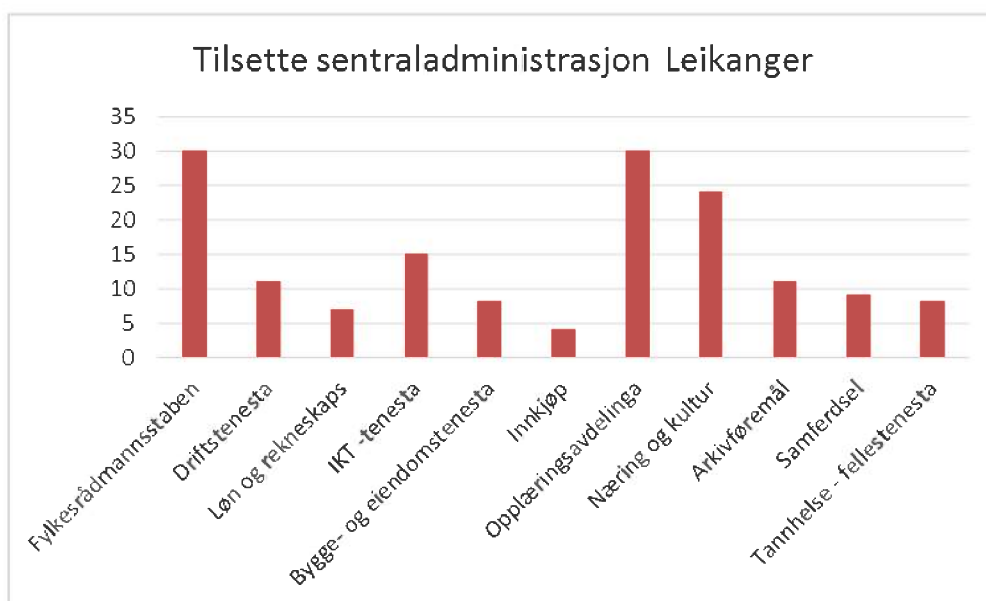
Sogn og Fjordane fylkeskommune har rundt 1.396 tilsette. Rundt 1.096 tilsette jobbar i dei vidaregåande skulane og ca. 131 er tilsett i den lokale tannhelsetenesta.

Fokus i denne utgreiinga har vore på dei administrativt tilsette i «utsette» stillingar i forbindelse med pågåande prosessar for regionreform og ei eventuell samanslåing med Hordaland fylkeskommune, eventuelt og Rogaland. Vi har vidare analysert og trekt ut data for å kunne spesifisere omfang av tilsette i sentraladministrasjon på Leikanger.

Totalt er det rundt 156 tilsette i Leikanger i sentraladministrasjon. Då har vi trekt ut:

1. Alle skular og tannklinikkar
2. Kulturtilsette som arbeider i Førde (22 stk., inklusive 3 fylkesmusikarar)
3. Fylkesbiblioteket (dei er også eit operativt/produksjonsledd) med 9 tilsette i Førde
4. 2 tilsette i fylkesrådmannsstab som arbeider på opplæringskontoret i Førde
5. 6 tilsette i Samferdsleavdelinga som arbeider i Førde.
6. 2 tilsette ved IKT-avdelinga som i dag har kontorstad i Dale.

Dei 156 tilsette som sorterer til sentraladministrasjon (inkl. fylkesarkiv) er fordelt slik:



Kjelde: Sogn og Fjordane fylkeskommune

Rundt 135 er fast tilsett, 21 er midlertidig tilsett eller i vikariat.

### 3.2.2. *Kompetanseoversikt*

I fylkeskommunen har over 50% av dei tilsette 3-årig høgare utdanning eller meir. Basert på motteke data er det ikkje mogleg for oss å kategorisere konkret ihht. Phd, master, bachelor eller vidaregåande utdanning utover at over 50% har dokumentert 3-årig høgare utdanning.

På meir generell basis er det kompetansekrav at kring 70 % av stillingane i sentraladministrasjonen krev spesialkompetanse på hovudfag/ingeniør nivå. Ikkje alle tilsette har tileigna seg spesialkompetanse gjennom utdanning, nokre av dei har gjort det gjennom lang yrkeserfaring. Dvs. at om stillinga skal lysast ut så vil kravet vere t.d. hovudfag eller lang arbeidserfaring innan dei konkrete arbeids- og ansvarsområda til stillinga. Det er og slik at tilsette med lang utdanning går i stillingar som ikkje krev spesialkompetanse.

Fylkeskommunen opplev god tilgang på kvalifisert arbeidskraft når dei lyse ut nye stillingar.

### 3.2.3. *Bustad*

107 av dei 157 tilsette har bustad i Leikanger, Sogndal og Luster. Dei 50 andre pendlar inn til Leikanger.

## 3.3. Fylkesmannen i Sogn og Fjordane

Fylkesmannen er staten sin representant i fylket, og har ansvar for å følgje opp vedtak, mål og retningslinjer frå Stortinget og Regjeringa. Fylkesmannen utfører oppgåver for 12 departement og 9 fagdirektorat. Fylkesmannen skal dessutan fremje fylket sine interesser, og kan dermed ta initiativ både lokalt og overfor sentrale styresmakter.

Fylkesmannen sine roller og oppgåver kan delast i frem grupper, jf. «Fylkesmannsrollen. Utvikling og utfordring»:

- Fylkesmannen er sektormyndigheit på ei rekke viktige politikkområde, og er staten sin representant i fylket på vegne av departement og direktorat. Som sektormyndigheit har Fylkesmannen oppgåver knytte til både tilsyn, rettleiing og rådgjeving.
- Fylkesmannen er regional samordningsmyndigheit. I dette ligg det ei forventning om samarbeid og samordning mellom aktivitetane som staten driv inn mot kommunane.
- Fylkesmannen er rettstryggleiksmyndigheit som klageinstans overfor vedtak som vert gjort i kommunalforvaltninga og tilsynsmyndigheit på velferdsområde som kommunane forvaltar.
- Fylkesmannen har ei initiativrolle med utgangspunkt i rolla som regjeringa sin representant og skal arbeide til beste for fylket og ev. ta initiativ på område som treng særleg merksemd.
- Fylkesmannen er informasjonsknutepunkt og skal halde sentrale styremakter orienterte om viktige spørsmål i fylket, og formidle informasjon til kommunale, fylkeskommunale og regionale statlege verksemdar om tilhøve som har samanheng med deira verksemd.

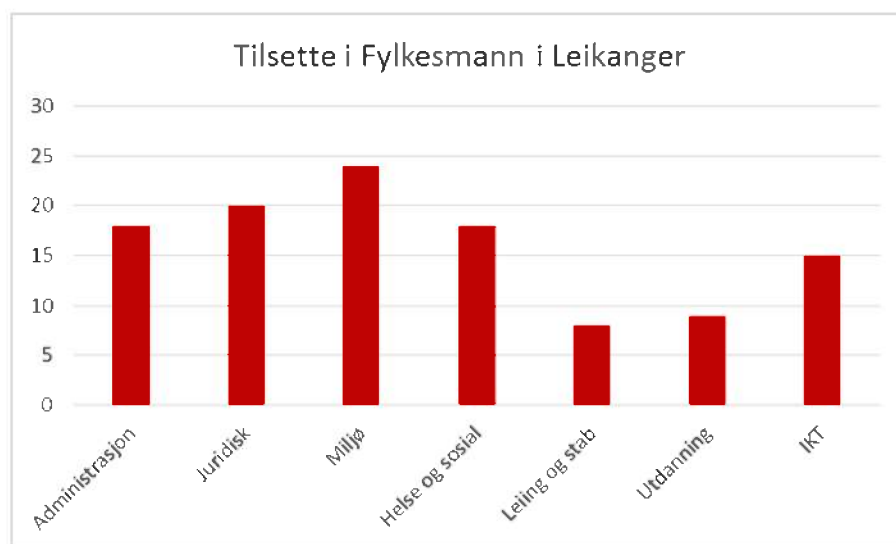


Fylkesmannen i Sogn og Fjordane har kring 135 tilsette som er organisert i seks avdelingar:



Landbruksavdelinga held til i Førde og er derfor ikkje med i denne utgreiinga. Avdelinga har 22 tilsette.

Fokus i denne utgreiinga har vore på tilsette på Leikanger i «utsette» stillingar i forbindelse med pågåande prosessar for regionreform. Dei tilsette (ekskl. landbruk) er fordelt slik:



Kjelde: Fylkesmann i Sogn og Fjordane

Arbeidsområda kommuneøkonomi, kommunikasjon, samfunnstryggleik og beredskap er organisert i stab under leiinga. Fylkesmannen i Sogn og Fjordane har og ein eigen IKT-seksjon (15 stk.), som blant anna utfører utviklingsoppgåver for andre fylkesmenn.

### 3.3.1. Kompetanseoversikt

Over 50% av dei tilsette har universitet/høgskuleutdanning med høgare grad (71 stk.). 42 stk. har universitet/høgskule utdanning med lågare grad (bachelor). 24 stk. har vidaregåande skule eller liknande.

### 3.3.2. Bustad

Halvparten av dei tilsette er busett på Leikanger, ca. 40% i Sogndal og resterande i andre kommunar.



### 3.4. Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi)

Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi) blei etablert i 2008 i Oslo og Leikanger. I dag har Difi ca. 260 tilsette fordelt på Oslo og Leikanger. Digitalisering er det største området og Difi leverer blant anna:

- Nasjonale fellesløysingar til heile offentleg sektor
- Premissgivar - felles arkitektur, tryggleik, digitaliseringsråd, prosjektfinansiering

Norge.no satsinga utgjorde starten på Leikanger kontoret og dei hadde då rundt 20 tilsette. Sidan har Difi Leikanger vore i sterk vekst og har hatt ein årlig gjennomsnittleg sysselsettingsvekst på rundt 27%. Det er i dag rundt 110 tilsette på Leikanger fordelt på yrkesgruppene:

- Leiarar, prosjektleiarar
- Juristar
- Økonomar
- Kundeconsulentar, fagconsulentar, rådgivarar
- IT-spesialistar
  - Systemutviklar, IT-arkitektar, produktsjefar

Difi Leikanger er organisert i 3 avdelingar:

- Avdeling IDU (84 tilsette)
  - Nasjonale fellesløysingar til offentleg sektor
  - 12 personer i Oslo
- Avdeling Digitalisering (13 tilsette)
  - Premissgivarrolle for offentleg sektor - opne data, felles arkitektur
  - Dei fleste tilsette i avdelinga sit i Oslo (50)
- Tilsynet for Universell Utforming (11 tilsette)
  - Alt lokalisert på Leikanger
  - Tilsyn av universell utforming for nettstader og automatar

Dei strategiske hovudmåla til DIFI avdeling IDU er:

- God leverandør av fellesløysingar til heile offentleg sektor
- Sterk bidragsytar til digitalisering og effektivisering av offentleg sektor
- Gje innbyggjarane enklare tilgang til offentlege tenester og dokument
- Vere ein kostnadseffektiv og god internleverandør av IT-tenester i Difi

I 2015 blei det strategiske ansvaret for styring, leiing og leveranse av heile verdikjeda til Difi plassert i Leikanger. Dette saman med at tilsyn for universell utforming blei etablert på Leikanger i 2014 har representert eit viktig strategisk vegskilje for Leikanger miljøet. Miljøet er i dag eit svært viktig nasjonalt kompetansemiljø for eit av dei viktigaste satsingsområda i offentleg sektor. Difi er ein svært attraktiv arbeidsgivar, blant anna arrangerer dei «DifiCamp» på sommaren for å bevisstgjere og tiltrekke seg toppstudentar frå blant anna NTNU.

#### 3.4.1. Kompetanseoversikt

Blant dei rundt 110 tilsette i Difi Leikanger har over 50% Mastergrad eller høgare og verksemda er såleis ei høg kompetanse verksemd. Kompetansen fordeler seg slik:

- Anna utdanning - 11 tilsette
- Master/Siv. Ingeniør (universitet og høgskule) - 53 tilsette
- Bachelor (universitet og høgskule) - 32 tilsette
- Vidaregåande utdanning - 11 tilsette

#### 3.4.2. Bustad

Over 50 % av dei tilsette er busett på Leikanger. Dei andre bur i nabokommunar rundt.

### 3.5. NAV Økonomiteneste

NAV Økonomiteneste vart etablert i 2003 for å spesialisere økonomi og rekneskaps oppgåver for NAV. Ansvarsområdet er utvida fleire gonger. NAV Økonomiteneste utfører i dag landsdekkande funksjonar, blant anna:

- Tid, løn og reise for alle tilsette i NAV
- Rekneskapsføring og S-rapport for alle tilsette i NAV
- Sentralt fakturamottak for NAV
- Autorisere/utbetale (drift og stønad).
- Årsrekneskap med notar
- Internkontroll og analyse
- Styringsinformasjon til ulike nivå i etaten
- Brukarstøtte, opplæring og kurs knytt til økonomitenesta sine tenester

Kundemassen er primært NAV tilsette, oppdragsgjevarar (direktorat/departement) og leverandørar til NAV. Viktige samarbeidspartnarar er blant anna leverandørar, bankar, Arbeids- og Velferdsdirektoratet, ASD, Riksrevisjonen og Difi. Ein av «konkurrentane» til NAV Økonomiteneste er Direktorat for Økonomistyring (DFØ). Med jamne mellomrom (ca. annakvart år) vert det gjennomført ei «benchmark» undersøking der både DFØ og ØT deltek. I undersøkinga skårar NAV Økonomiteneste godt på viktige parametarar som kvalitet og effektivitet.

NAV økonomiteneste har hatt ei imponerende utviklingskurve sidan etableringa i 2003 og har jobba mykje med forbetring, digitalisering og automatisering av arbeidsprosessar for å vere konkurransedyktige. Mykje på grunn av fokus på kontinuerlig forbetring og spesialisering i NAV har NAV økonomiteneste fått tilført nye arbeidsoppgåver som har resultert i ei bemanningsauke frå 20 til over 100 frå etablering. Dei siste åra har tal arbeidsplassar våre nokolunde stabil. NAV Økonomiteneste har pr. d.d. rundt 105 tilsette i Leikanger inkl. rundt 8 midlertidig tilsette. Dette utgjer rundt 100 årsverk.

Økonomitenesta er leia av direktør og er organisert i 5 seksjonar:

- Samordning og styring (11 tilsette)
- Lønnsseksjonen (39 tilsette)
- Faktura og rekneskap (25 tilsette)
- Stønadsutbetaling (10 tilsette)
- Internkontroll og analyse (13 tilsette)

#### 3.5.1. Kompetanseoversikt

Dei fleste av dei tilsette ved NAV Økonomiteneste har utdanning innan økonomi og administrasjon. Utdanningsgrad varierer frå universitet og høgskule til enkeltfag. Dei fleste har høgskule med lågare grad (3 år eller mindre). Fordeling er ca. slik:

- Master (Høgskule eller Universitet) - 20 tilsette
- Bachelor (Høgskule eller Universitet) - 45 tilsette
- Ikkje registret grad (inkl. dei med vidaregåande og dei med ikkje registret utdanning) - 41 tilsette

NAV har i liten grad utfordring med rekruttering av den kompetanse dei har behov for.

#### 3.5.2. Bustad

Dei fleste av dei tilsette ved NAV Økonomiteneste bur i Sogndal i tillegg til Leikanger og Luster.

### 3.6. Skatteetaten

Skatteetaten har to einingar på Leikanger: Skatteopplysninga (SOL) og Skatt Vest, avdeling Leikanger.

Den største endringa i høve til tilsette/funksjonar etter reorganiseringa av Skatteetaten (ROS) i 2008 var plasseringa av styrings- og forvaltningsansvaret for Skatteopplysninga på Leikanger. Dei 42 årsverka Skatteopplysninga har på Leikanger kom som fylgje av dette.

#### 3.6.1. Skatteopplysninga (SOL)

Skatteopplysninga har to avdelingar på Leikanger og totalt 42 årsverk:

- Skatteopplysninga Vest, avdeling Leikanger har 30 årsverk. Denne avdelinga arbeider med 1.linjetenester som betyr å svare alle som tek kontakt med skattefaglege spørsmål, spørsmål om avgifter og tenester som ligg under folkeregisteret. I tillegg har avdelinga personar som arbeider med leiing og administrative oppgåver.
- Styringseininga i Skatteopplysninga har 12 årsverk på Leikanger. Styringseininga er ei avdeling som utgjer stabsfunksjonen for Skatteopplysninga med 330 tilsette fordelt på åtte stader i landet. Avdelinga har arbeidsoppgåver innan styring, utvikling, trafikkplanlegging, bemanningsstyring, kompetanseutvikling, kvalitetssikring, HR-funksjonar, informasjonsoppgåver, risikovurdering og risikostyring. I tillegg har avdelinga personar som arbeider med leiing og administrative oppgåver.

#### 3.6.2. Skatt Vest

Skatt Vest har to avdelingar på Leikanger og totalt 35 årsverk:

- Avdeling for kontroll og rettsanvendelse har 23 årsverk. Denne avdelinga arbeider hovudsakleg med bokettersyn i næringsverksemdar, driv saksbehandling og rapportering etter kontrollaktivitetar. I tillegg har avdelinga personar som arbeider med leiing og administrative oppgåver.
- Avdeling for fastsetjing og dokumentcenter har 12 årsverk. I arbeidet med fastsetjing er behandling av likningsoppgåver, kontrollarbeid i samband med likninga og saksbehandling viktige funksjonar. Dei som arbeider på dokumentcenteret har arbeidsoppgåver innan arkiv og journalføring. Avdelinga har og ansvar for publikumsmottak der arbeidsoppgåver innan ID-kontroll er ein sentral og viktig funksjon. I tillegg har avdelinga personar som arbeider med leiing og administrative oppgåver.

#### 3.6.3. Kompetanseoversikt

Dei fleste i Skatteopplysninga har bachelor utdanning eller høgare:

- Master 2 tilsette
- Bachelor 24 tilsette
- Anna - 8 tilsette har div. anna utdanning, 8 tilsette har Skattefagleg utdanning i Skatteetaten

Fordeling av kompetanse innan Skatt Vest er:

- Master 14 tilsette
- Bachelor 21 tilsette

Yrkesgruppene innanfor Skatteetaten er blant anna: juristar, skatterevisorar/revisor, økonomar og sivilingeniørar.

#### 3.6.4. Bustad

Hovuddelen av dei tilsette bur i kommunane Leikanger, Sogndal og Luster. Ca 10% pendlar inn til Leikanger frå andre nabokommunar.

### 3.6.5. Strategi og planar framover

Finansdepartementet ga i starten av 2016 Skatteetaten i oppgåve å:

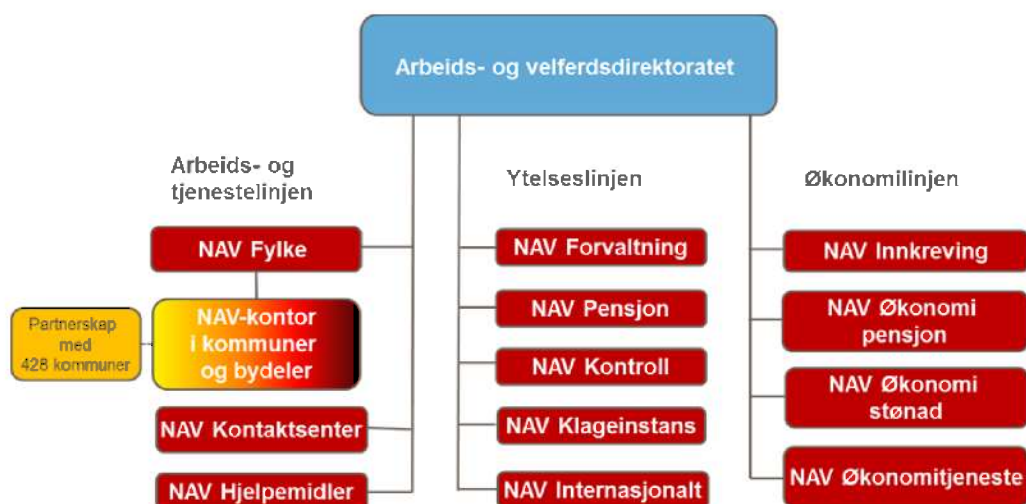
1. utgreie dagens kontorstruktur i Skatteetaten og,
2. utgreie dagens organisering og framtidig oppgaveløysing.

Skatteetaten overleverte 1. juni ei tilråding til Finansdepartementet om ny kontorstruktur for Skatteetaten. Denne er til behandling i departementet.

Tilrådinga om framtidig organisering og oppgaveløysing skal overleverast Finansdepartementet innan 4. april 2017. Det pågår for tida eit omfattande arbeid i Skatteetaten for å arbeide fram ei tilråding til framtidig organisering og oppgaveløysing for dei arbeidsoppgåvene, tenestene og ansvaret Skatteetaten forvaltar.

## 3.7. NAV Fylke

Arbeids- og velferdsetaten er underlagt Arbeids- og sosialdepartementet. Etaten blir brukt som namn på den statlege delen av NAV, medan forvaltninga blir brukt om den totale organisasjonen som inkluderer partnerskapet med kommunane. Gjennom samarbeidsavtalane med kvar enkelt kommune tilbyr NAV-kontoret ei rekke kommunale tenester.



Kjelde: [www.nav.no](http://www.nav.no)

Over er organiseringa i NAV presentert. NAV er fylkesorganisert i forhold til innbyggjarane når det gjeld tenestelinja, medan ytelse- og økonomilinja er fagleg organisert. I Sogn og Fjordane er det rundt 30 tilsette som arbeider ved Leikanger kontoret med fylkesoppgåver.

### 3.7.1. Kompetanse

Vi har ikkje kompetanseoversikt på tilsette.

### 3.7.2. Bustad

Vi har ikkje oversikt over kor dei tilsette bur.

### 3.7.3. Pågåande endringsprosessar

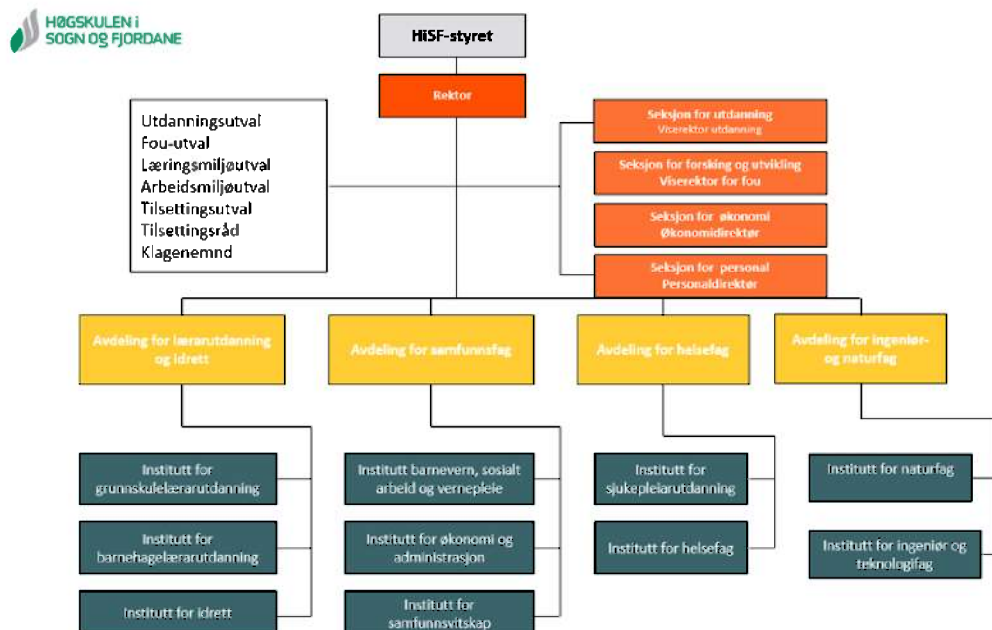
I NAV er det kontinuerlege endringsprosessar. Ei av dei mest omfattande utgreiingane om «eit betre NAV» som er utført i det siste er frå ei ekspertgruppe leia av Sigrun Vågeng. Sluttrapport vart presentert i april 2015.

Vågengutvalet har foreslått å legge ned NAV fylkeskontor og etablere eit nytt regionalt mellomnivå. Innføring av eit regionledd vil ifølge ekspertutvalet medføre at ein del fellesoppgåver går til større

regionalledd eller at dei blir sentraliserte. Ekspertutvalet meiner at innføring av ny regional NAV struktur i stor grad vil avhenge av den framtidige strukturen til Fylkesmann embete som no er under utgreiing.

### 3.8. Høgskulen i Sogn og Fjordane

Høgskulen i Sogn og Fjordane (HiSF) har omlag 3.900 studentar og 380 tilsette fordelt på studiestadane Sogndal og Førde, og er fordelt på seks fagområde. Organisasjonsstrukturen er vist i modellen under:



Kjelde: [www.hisf.no](http://www.hisf.no)

Høgskulen hadde totalt 384 tilsette i 2015. Rundt 294 av dei tilsette har kontorplass i Sogndal. Leiing og fellesadministrasjon er lokalisert i Sogndal. Totalen av tilsette fordeler seg slik per utgangen av 2015.

	2015	
	Årsverk	Tilsette
AHF	56,75	72
AIN	37,4	40
ALI	99,71	110
ASF	69,9	78
FADM	78,4	84

Kjelde: Høgskulen i Sogn og Fjordane

#### 3.8.1. Kompetanseoversikt

Kompetanseoversikt og tilsette er trekt ut frå databasen Statistikk for høgare utdanning (DBH) <http://dbh.nsd.uib.no/>. Kompetanseoversikt på administrative tilsette har ikkje vore mogeleg å hente ut, men kompetanseoversikt på faglege avdelingar fordeler seg slik:

Stillingsbenevnelse	2011	2012	2013	2014	2015
	Årsverk (totalt)	Årsverk (totalt)	Årsverk (totalt)	Årsverk (totalt)	Årsverk (totalt)
Amanuensis	3	2	2	2	2
Dosent	5,8	5	4	4	6,2
Forsker	1	1	1		1
Forsker	1	1	1	1,1	1,1
Førsteamanuensis	30,3	31,7	37,3	42,95	43,25
Førstelektor	16,9	18,2	19,91	19,31	22,21
Høgskolelektor	94,11	95,81	97,8	99,75	100,3
Høgskolelærer	15,7	13,2	14,7	15,7	9,9
Professor	7,6	6,5	8,3	7,8	8,8
<b>Sum</b>	<b>175,41</b>	<b>174,41</b>	<b>186,01</b>	<b>192,61</b>	<b>194,76</b>

Kjelde: Høgskulen i Sogn og Fjordane

### 3.8.2. Bustad

Hovuddelen av dei tilsette har bustad i Sogndal, Leikanger og Luster

### 3.8.3. Kort om pågåande endringsprosessar

9. juni 2016 vedtok dei tre høgskulestyra å søkje Kunnskapsdepartementet (KD) om å fusjonere Høgskulen i Bergen, Høgskulen i Sogn og Fjordane og Høgskulen Stord/Haugesund til ein ny institusjon med namnet Høgskulen på Vestlandet. Høgskulen på Vestlandet skal vere ein institusjon som har god forankring i nær-regionane for dei tre høgskulane og på dei fem studiestadane Haugesund, Stord, Bergen, Sogndal og Førde.

Fusjonen skjer mellom tre likeverdige partar. Fusjonspartane legg til grunn at ingen studiestadar vert lagde ned i samband med fusjonen. Verksemda ved HiB, HiSF og HSH skal gå mest mogeleg som normalt i fusjons- og implementeringsfasen med fokus på studiekvalitet og arbeidsvilkår.

Ingen tilsette skal seiast opp eller måtte byte hovudarbeidsstad som følge av fusjonsprosessen.<sup>1</sup>

Som normalt i fusjonsprosessar skal organisasjonen evaluerast og det er grunn til å anta at fellesadministrative tenester og leiging er i kategorien «utsette» i den forstand at tilsette kan få andre arbeidsoppgåver. Blant anna er det bestemt at rektor skal vere tilsett i Bergen.

## 3.9. Studentsamskipnaden

Studentsamskipnaden i Sogn og Fjordane (SISOF) er service- og velferdsorganisasjonen for studentane i Sogn og Fjordane. SISOF sine tenesteområde er blant anna bygging og drift av studentbustader, barnehagedrift, kantineteneste, bokhandel og rådgivingsteneste knytt til studentliv og helse. SISOF administrasjon er plassert i Sogndal og dei har tenestetilbod i både Sogndal og Førde. SISOF har totalt 47 tilsette.

SISOF er ein viktig lokal samfunnsaktør i Sogndal som bidreg sterkt til den gode rekrutteringsveksten av studentar. SISOF er lokalt styrt og er strategisk tett på studentmiljøet og lokalmiljøet, noko som blir framheva som ein stor suksessfaktor. SISOF driv og godt økonomisk.

### 3.9.1. Kompetanseoversikt

Kompetansen i administrasjon og leiging, samt helse og barnehage er knytt opp mot master og bachelor nivå. I dei andre tenestene er det hovudsakleg personell med fagbrev.

### 3.9.2. Bustad

Dei tilsette bur i kommunane Sogndal, Luster og Leikanger.

<sup>1</sup> Fusjonsavtale

### **3.9.3. Kort om pågåande endringsprosessar**

SISOF er no i samtaler med studentsamskipnaden i Bergen og Stord/Haugesund om fusjon som ein følge av fusjonsprosessen med høgskulane. Resultat av dialog/forhandlingar er ikkje klare på dette tidspunktet. SISOF har ynskje om å bestå som samskipnad, men dersom det blir ein fusjon, har ein som mål å komme styrka ut av prosessen.

## **3.10. Distriktssenteret**

Distriktssenteret er eit uavhengig fagleg forvaltingsorgan oppretta i 2008 under Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Det er ei offentleg verksemd som jobbar for å styrke kommunar og regionar si evne til å utvikle attraktive og vekstkraftige lokalsamfunn. Viktige målgrupper er eldsjeler og kommunar. Kommunane har særleg nytte av å få innspel om korleis funn i forskinga kan brukast i det praktiske utviklingsarbeidet.

Dei strategiske hovudmåla til Distriktssenteret er:

- gi kommunane kunnskap dei treng for å utvikle attraktive og vekstkraftige lokalsamfunn
- gi Kommunal- og moderniseringsdepartementet kunnskap dei kan bruke for å gjere politiske val
- formidle kunnskap basert på praktiske erfaringar og forskning om lokal samfunnsutvikling

Senteret har 25 tilsette fordelt på avdelingskontor i Steinkjer, Alstahaug og Sogndal. Ved kontoret i Sogndal er det 8 tilsette.

Distriktssenteret har fått nye oppgåver og blitt styrka, spesielt gjennom byregionprogrammet. Regionreforma kan opne nye mogelegheiter i området mellom kommunane og regionane. Samstundes kan reduserte rammer til regional/fylkeskommunal utvikling vere ein trussel mot utvikling av Distriktssenteret.

### **3.10.1. Kompetanseoversikt**

Fordeling av utdanningsgrad for dei tilsette ved Distriktssenteret Sogndal er ca. slik:

- Master (Høgskule eller Universitet) - 6 tilsette
- Bachelor (Høgskule eller Universitet) - 2 tilsette

Distriktssenteret har i liten grad utfordringar med rekruttering av den kompetanse dei har behov for.

### **3.10.2. Bustad**

Alle bur i Sogndal eller Leikanger

## **3.11. Statkraft**

I 1994 vart Statkraft Region Midt-Norge skipa med hovudkontor i Gaupne. Dette kontoret har styringsansvaret for alle Statkraft sine kraftanlegg i Sogn og Fjordane og Møre og Romsdal - inkludert vindmølleparken på Smøla og store kraftanlegg kring Sunndalsøra og Trollheimen lengst i nord. Frå 1998 kom og kraftstasjonane i Høyanger under Statkraft-kontoret i Gaupne.

Regionkontoret i Gaupne sysselset 47 personar, og i Region Midt-Norge er det 200 tilsette.

### 3.12. Statnett

Statnett har ikkje kontor eller fast stasjonerte tilsette i regionen i dag, men har arbeidsgrupper som reiser rundt på vedlikehaldsjobbar blant anna i Sogndal. Statnett er ein aktør som skal investere kraftig nasjonalt dei neste åra og det er forventta større prosjekt lokalt i regionen.

BDO har ikkje prioritert Statnett i denne utgreiinga då det ikkje er signal på strukturelle endringsprosessar (sentralisering, regionalisering eller liknande) som har konsekvensar for arbeidsmarknaden i Sogndal, Leikanger eller Luster. Statnett har fokus på vekst og flyttar arbeidsplassar ut av Oslo, det er blant anna sterk vekst i Trondheim. Dei store investeringsplanane kan på sikt få ein positiv effekt på arbeidsmarknaden i Sogndal.

### 3.13. Innovasjon Norge

Innovasjon Norge skal bidra til nyskaping i næringslivet, utvikling i distrikta og utvikling av konkurransedyktige norske bedrifter. Innovasjon Norge profilerer norsk næringsliv og Norge som reisemål. Hovudmålet er å utløyse bedrifts- og samfunnsøkonomisk lønnsam næringsutvikling og næringsmessige moglegheiter i ulike regionar.

Innovasjon Norge har kontor i alle landets fylke og kontor i Sogn og Fjordane er plassert på Leikanger. I tillegg er landsdekkande teneste for gründersenter og handsaming av etablerer tilskot fase 1 lokalisert i Førde. Det er pågåande prosessar i Innovasjon Norge knytt til effektivisering og restrukturering, men i følge vår informant er det lite som tyder på risiko for reduksjon i tilsette på Leikanger.

#### 3.13.1. Kompetanseoversikt

I Leikanger er det 14 tilsette med spesialkompetanse på forskjellige felt opp mot Innovasjon Norge sine tenesteområde. 12 av dei tilsette har master utdanning, 2 har bachelor, dei fleste har økonomibakgrunn.

#### 3.13.2. Bustad

Vi har ikkje oversikt over kor dei tilsette bur.

### 3.14. Statens Vegvesen

Statens vegvesen har ansvar for planlegging, bygging, drift og vedlikehald av riks- og fylkesvegane og tilhøyrande ferjesamband, samt ansvar for tilsyn med trafikantar og kjøretøy. Trafikksikring og miljø er viktige satsingsområde i arbeidet. Organisasjonen består av Vegdirektoratet og fem regionar.

Regionvegkontoret for region vest er lokalisert på Leikanger, og regionen er organisert med stabar, regionale fagavdelingar og tre fylkesavdelingar for høvesvis Sogn og Fjordane, Hordaland og Rogaland.

Ansvarsområda er mellom anna vegvedlikehald, prosjekt/utbygging/planlegging og trafikkavdeling.

Statens vegvesen region vest avdeling Leikanger/Sogndal har 201 tilsette organisert i følgjande avdelingar:

- Leiing og stab (37 tilsette)
- Fagavdelingar (plan, geo, bygg) (77 tilsette)
- Prosjekt (30 tilsette)
- Vegavdeling (40 tilsette)
- Trafikant og kjøretøy (17 tilsette)



Innanfor Statens vegvesen sine ansvarsområde føregår det ingen prosessar som påverkar sysselsettinga i verksemda. Nasjonal transportplan for dei neste 12 åra legg føringar på prioriteringar og aktivitet framover. Med bakgrunn i at prioriteringskriterie i nye prosjekt er samfunnsøkonomisk verdi, forventar ein auka prosjektaktivitet nær byane.

Utvikling den siste tida er og har vore at vegvesenet aukar tal tilsette i Bergen og Stavanger. Nye stillingar spesifiserer ikkje kontorstad i regionen, men det kan synast som ein trend at leiarar og andre som blir tilsett bur rundt Bergen sjølv om ein har kontorstad Leikanger.

### 3.14.1. Kompetanseoversikt

Blant dei rundt 200 tilsette i Statens vegvesen region vest avdeling Leikanger/Sogndal har ca. 58% Mastergrad eller høgare og verksemda er såleis ei høgkompetanse verksemd. Kompetansen fordeler seg slik:

- Anna utdanning - 48 tilsette
- Master (universitet og høgskule) - 116 tilsette
- Bachelor (universitet og høgskule) - 36 tilsette

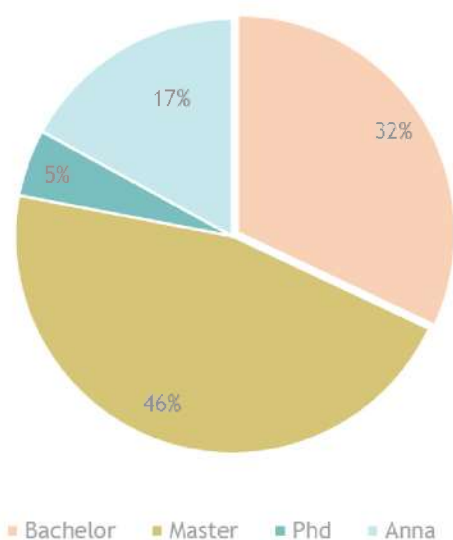
Statens vegvesen har i liten grad lokale utfordringar med rekruttering av den kompetanse dei har behov for. Dei har likevel faste bemanningsrammer og forventar ikkje vekst i sysselsetting framover.

### 3.14.2. Bustad

Vi har ikkje oversikt over kor dei tilsette bur.

## 3.15. Kompetanse

I prosjektet har vi forsøkt å samle inn og analysere kompetanse på dei ulike verksemdene for å forstå omfanget av kompetansemiljøet som eksisterer. Vi har ikkje lukkast å få tilgang på alle nødvendige data frå alle og har måtte gjort nokre føresetnader på enkelte av aktørane. Det gir likevel eit bilde av kompetansemiljøet dei ca. 1.150 tilsette i dei aktuelle verksemdene har. Av diagrammet under ser ein at ca. 46% av alle har mastergrad, det er spesielt Høgskulen, Vegvesenet og DIFI som trekk opp. Høgskulen er den som har flest med Phd, her har ein og eit miljø på Vestlandsforskning (25 tilsette) som ikkje er med i oversikta.



Kjelde: Eigne berekningar

Yrkesgruppene innanfor dei ulike verksemdene er mangfaldige frå økonomar, ingeniørar, juristar, revisorar, geologar, samfunnsvitarar/planleggar, lektorar til sjukepleiarar/legar.

### 3.16. Rekruttering

I intervju med dei lokale leiarane er det ingen som uttrykker utfordringar med å rekruttere den kompetansen dei til ei kvar tid har behov for. Dei får både topp kvalifiserte søkjarar til seniorstillingar og til nyutdanna blant anna frå NTNU. Det dei statlege leiarane trekk frem som ein suksessfaktor er å synleggjere den totale breidda av moglegheiter i lokalmiljøet og tiltrekkje seg attraktive søkjarar gjennom å tilby «meir enn ein arbeidsplass». Det er køyrt fleire kampanjar i dei seinare åra for å auke attraktiviteten i kommunane. Det ser ut til at ein har å oppnådd den effekten ein ynskjer med tanke på å tiltrekkje seg kompetent arbeidskraft. Fleire trekk fram arbeidet som er gjort knytt til friluftsliv og naturbaserte opplevingar som viktig for å tiltrekkje seg personar til regionen, ein har bygd ei viktig merkevare.

## 4. Oversikt nasjonale og regionale reformer

### 4.1. Innleiing

Det er fleire pågåande prosessar både nasjonalt og regionalt for å vurdere strukturar for offentleg tenesteproduksjon og regulering frå styresmaktene. Nedanfor vil vi kort beskrive dei største reformene og vurdere kva effektar ulike alternative løysingar kan ha.

### 4.2. Kommunereforma

Stortinget ga i samband med handsaminga av kommuneøkonomiproposisjonen for 2015 tilslutning til at det skulle gjennomførast ei kommunereform. Reforma har som målsetting å styrke lokaldemokratiet og sette kommunane i betre stand til å møte dagens og framtidens velferdsoppgåver. Utgangspunktet for reforma er at dette skal skje gjennom å etablere ny kommunestruktur med færre og større kommunar.

Alle kommunane i landet har blitt invitert til å utgreie styrkar og svakheiter ved dagens inndeling og gjennomføre samtalar med nabokommunane. Dette med mål om å avklare om det er interesse for å slå kommunane saman.

Kommunane i Sogn har og gjennomført dette arbeidet. Luster kommunestyre vedtok i møte den 26. november i 2015 at dei ønskjer å halde fram som eigen kommune, og avslutta med dette det vidare arbeidet med kommunereforma.

Sogndal og Leikanger inngjekk ein felles intensjonsavtale med Balestrand og Vik i slutten av februar 2016. I denne avtalen vart det avklart at kommunesenteret skal liggje i regionsenteret Sogndal, medan Leikanger skal ha ei sentral rolle som administrasjonssenter. I avtalen vart det avklart at kommunesenteret skal innehalde det strategiske nivået for avgjerder (ordførar, rådmann og kommunalsjefar) og med tilhøyrande stabsfunksjonar (økonomisjef, plansjef, personalsjef, næringsjef, sentral beredskap, sentralarkiv). Vidare vart det i intensjonsavtalen avklart at administrative fellesoppgåver i kommunane slik som IKT-drift, skattekontor og rekneskapskontor skal lokaliserast i Leikanger.

Både Leikanger og Sogndal gjennomførte i juni rådgivande folkeavstemmingar. I Leikanger deltok 60 % av dei med stemmerett, og nesten 62 % stemte mot kommunesamanslåing. Kommunestyret handsama saka om kommunestruktur på møte 18. juni 2016. Kommunen har arbeid ut frå to ulike alternativ til ny kommunestruktur. Eit alternativ der alle kommunane i Sogn, med unntak av Høyanger, gjekk saman til ein kommune, og eit alternativ basert på kommunane på nordsida, med Leikanger, Sogndal, Luster, Balestrand og Vik. Basert på drøftingane vart det inngått ein intensjonsavtale om ein ny Sogn kommune, med Balestrand, Leikanger, Sogndal og Vik. Ut frå nemnte folkeavstemming vedtok kommunestyret at Leikanger ynskjer å bestå som eigen kommune for framtida.

I Sogndal var det 61 % som stemte for kommunesamanslåing, og det var alternativet med samanslåing med Balestrand, Leikanger og Luster som fekk flest stemmer. I møte 9. juni 2016 vedtok kommunestyret at dei ynskjer ei samanslåing med Sogndal, Balestrand, Leikanger og Luster. Kommunestyret er i tillegg positive til at fleire kommunar kan bli del av ein ny kommune.

I Balestrand var resultatet av folkeavstemminga at 51 % ynskjer samanslåing. Kommunestyret vedtok i møtet 16. juni at dei er positive til ei samanslåing, men at det ikkje eksisterer eit grunnlag for å få dette til. Kommunen vedtok i same sak at dei held fram seg eigen kommune.

I løpet av hausten vil fylkesmannen kome med si vurdering av om vedtak i kommunen er i tråd med intensjonen i reforma og anbefale ein framtidig kommunestruktur. Vedtaka i kommunane og fylkesmannen si vurdering av desse vil vere innspel til departementet si utarbeiding av forslag til ny kommunestruktur og nye oppgåver til kommunane. Den framtidige kommunestrukturen vil, etter planen, bli vedteken i Stortinget før sommaren 2017.

Eitt av dei store spørsmåla er om regjeringa legg opp til at det skal nyttast tvang, dvs. at dei føreslår å slå saman kommunar der kommunestyret har vedteke at dei ønskjer å halde fram som eigen kommune. Det har ikkje kome nye signal i forhold til bruk av tvang i samanslåingsspørsmål.

#### Ulike scenario:

- a) Held fram som eigne kommunar (+ at oppgåver blir flytta frå kommunane og til regionnivået. PPT, barnevern, byggesaksbehandling, plansaksbehandling, GEO data, samferdsel, psykiatri, fastlege osv. Det er mange oppgåver som det er enklare å flytte den vegen, og grunngi det med behovet for større fagmiljø)
- b) Sogndal/Leikanger/Balestrand som ein ny kommune.  
Dersom regjeringa legg opp til at folkeavstemmingane skal vere retningsgivande for vedtaket som kommunestyra gjer, kan det vere ei mogelegheit for at fleirtalet frå folkeavstemminga i Balestrand (sjølv om dette var i ein annan konstellasjon) og ønsket om kommunesamanslåing i Sogndal, vil gjere at Leikanger hindrar ein ny større kommune, og dermed gjer at regjeringa kan bruke høvet til tvang.

### 4.3. Regionreforma

Stortinget bad i 2014 regjeringa om å gå gjennom oppgåvene til det regionale folkevalde nivået parallelt med arbeidet med å gi fleire oppgåver til kommunane. Regionreforma har derfor som mål å legge til rette for positiv samfunnsutvikling i alle deler av landet. «Regionreformen skal legge til rette for samordnet oppgaveløsning, samordning av sektorer og prioriteringer, og for sektorovergrepene i regionene» (Meld. St. 22 2015-2016:6). I samband med dette la Regjeringa fram den nye regionmeldinga om nye folkevalde regionar - rolle, struktur og oppgåver 5. april 2016.

Regjeringa meiner at dagens fylkeskommunale struktur ikkje er hensiktsmessig. Ein foreslår derfor at landet heller bør delast inn i 10 folkevalde regionar. Dette blir grunngitt med at dei nye regionane vil vere betre i stand til å sjå funksjonelle område i samanheng som grunnlag for samfunnsutvikling. Ein meiner og at større regionar vil betre legge til rette for breie fagmiljø med kapasitet og kompetanse til å ivareta rollene og oppgåvene i framtida. «Departementet har tidlegare bedt fylkeskommunene om å diskutere den regionale strukturen. Departementet ber fylkeskommunene om å fatte sine vedtak innan 1. desember 2016» (Meld. St. 22 2015-2016:8).

Det er og viktig å påpeike at den nye regionmeldinga framhevar manglande samanfall mellom fylkesinndelinga og staten si regionale inndeling som skaper samhandlingsutfordringar. I lys av dei nye fylkeskommunale grensene som skal vedtakast i Stortinget etter 1. desember 2016 vil regjeringa gå gjennom dei statlege regiongrensene med mål om å skape ein meir samordna stat overfor kommunar og fylkeskommunar. Dette vil altså skje etter ei regionreform er vedteken.

Ut frå ordlyden i stortingsmeldinga kan ein lese det som om regjeringa legg opp til å bruke den nye regioninndelinga som mal for resten av dei statlege inndelingane.

Fylkestinget i Sogn og Fjordane vedtok på møtet 14. juni ei sak om Framtidig Vestlandsregion - status, organisering og framdrift. Som vedlegg til denne saka var det også eit utkast til

Intensjonsplan for samanslåing av Sogn og Fjordane, Hordaland og Rogaland. I dette utkastet kjem det fram at dei oppnemnde forhandlingsutvala frå kvar av dei tre fylkeskommunane skal diskutere om ein ny fylkeskommune bør organiserast etter ein sentralisert eller ein desentralisert modell. Arbeidet med å forhandle fram ein felles intensjonsplan/-avtale startar i slutten av august. Utfallet av desse forhandlingane vil ha stor innverknad på korleis utviklinga i tal arbeidsplassar knytt til fylkeskommunen vil bli.

Når det gjeld nye oppgåver foreslår regjeringa at dagens oppgåver blir ført vidare i nye regionar, med unntak av oppgåver som «Oppgavemeldinga» peiker på som mogeleg å overføre til kommunane som del av kommunereforma. I sum er det derfor lite konkrete nye store oppgåver som blir vurdert foreslått overført til nye regionar. Av dei oppgåvene som «Oppgavemeldinga» peiker på er Tannhelsetenesta den oppgåva som har det største omfanget i forhold til tal tilsette, men dei aller fleste av desse er knytt til tannklinikkar som er lokalisert rundt i kommunane i fylket. Ved flytting av ansvaret for denne oppgåva til kommunen vil mest truleg lokaliseringa av klinikkane fortsatt ha ein desentralisert struktur.

I denne reforma er det også viktig å merke seg at stortingsfleirtalet har opna for å bruke tvang.

Scenario:

- a) Held fram med dagens struktur
- b) Opprettar region Vest (Sogn og Fjordane, Hordaland og Rogaland) + evt Møre og Romsdal  
Det vil bli kamp om hovudsete og Bergen vil peike seg ut som eit naturleg hovudsete, og Leikanger og Stavanger vil kunne bli sett på som utkantar. I ein slik ny region, og dersom ein vel å dele hovudsetet til fylkeskommunen og fylkesmannen, vil Leikanger i så fall måtte forhandle med Stavanger om lokaliseringa av embetet.
- c) Ny region med Hordaland og Sogn og Fjordane, som i hovudsak er i samsvar med Politiet si organisering og som er eit alternativ (regionsmodell) i utredninga om fylkesmannen si framtidige struktur frå Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

#### 4.4. Samanslåing av fylkesmannsembeta

Kommunal -og moderniseringsdepartementet (KMD) har sett i gang eit arbeid for å sjå på framtidig struktur for fylkesmannsembeta. I starten av juli utarbeidde og sendte KMD ein foreløpig rapport om Fylkesmannen sin framtidige struktur. Målsettinga med arbeidet har vore å finne ei hensiktsmessig inndeling av embeta basert på dei oppgåvene som Fylkesmannen har no og framover.

Rapporten skildrar tre ulike modellar som utredninga har tatt utgangspunkt i:

Modell	Skildring
Konsolideringsmodellen	Fører til ei mindre justering av dagens struktur (14-17)
Regionmodellen	Fører til eit tal mellomstore embete (8-13)
Landsdelsmodellen	Fører til eit tal store einingar (4-7)

Vidare er det i rapporten definert fem hovudprinsipp for den framtidige inndelinga av embeta:

1. Gi tilstrekkeleg innbyggjargrunnlag for fagleg og økonomisk bærekraftige einingar  
Dette er ei inndeling som sikrar at alle embeta får eit befolkningsgrunnlag som legg til rette for effektiv ressursbruk og dimensjonering av fagmiljø med tilstrekkeleg kapasitet og spesialisert kompetanse.
2. Ivareta geografisk funksjonalitet  
Dette betyr at inndelinga ikkje skal splitte opp inndelingar som felles bu- og

arbeidsmarknadsområde, viktige interkommunale samarbeidsområde eller område som høyrer saman ut frå lokale fellesskap eller regional identitet.

3. Sikre god tilgjengelegheit for kommunar og innbyggjarar  
Det skal vere rimeleg og forsvarleg reisetid mellom embeta og det som er omtalt som hovuddelen av kommunane i fylket.
4. Styrke føresetnadene for samvirke og samordning i staten  
Fylkesmannsembeta skal i størst mogeleg grad ha ei inndeling som samsvarar med andre statlege inndelingar. Rapporten peiker på at dette er etatar som har oppgåver som i stor grad er retta mot kommunane og ulike beredskapssetatar.
5. Størst mogeleg grad av felles inndeling med folkevalt regionalt nivå  
Fylkesmannsembeta bør i størst mogeleg grad samsvare med dei nye regionane.

I avtalen mellom Nord- og Sør-Trøndelag er det avklart at regionens administrasjonssenter med rådmannsfunksjon skal lokaliserast på Steinkjer, medan ordførarfunksjonen blir lagt til Trondheim. Fylkesmannen skal ha hovudsete på Steinkjer, men vere lokalisert på begge stader. Avstand er i underkant av 2 timar med bil og Steinkjer har i overkant av 20 000 innbyggjarar og høgskulemiljø. I tillegg er det togsamband mellom stadene.

Ei tilsvarande løysing for Vestregionen med fylkeskommunen i Bergen og fylkesmannen på Leikanger vil gi ei reisetid på rundt 3,5 timar, Leikanger/Sogndal/Luster har ca. 15.200 innbyggjarar og eit tilsvarande høgskulemiljø. Det er flyplass i Sogndal med flytid 35 min. Eit alternativ til å lokalisere fylkesmannen på Leikanger vil vere Stavanger. Reisetida med bil vil vere tett på 5 timar frå Bergen, men begge har storflyplass. Flytida er ca. 40 minutt.

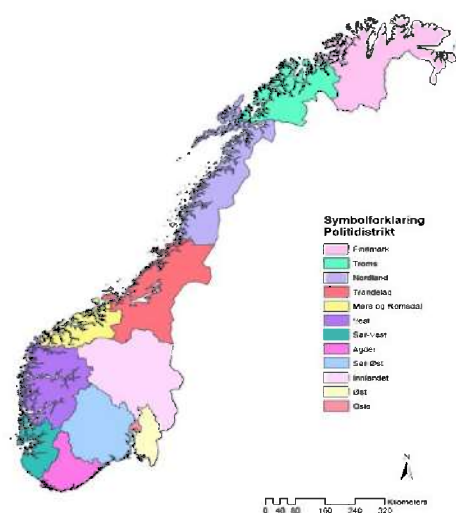
Kor vanleg er det at fylkeskommunen og fylkesmannen er geografisk skilt?

FYLKE	FYLKESKOMMUNEN	FYLKESMANNEN
ØSTFOLD	Sarpsborg	Moss
OSLO/AKERSHUS	Oslo	Oslo
HEDMARK	Hamar	Hamar
BUSKERUD	Drammen	Drammen
TELEMARK	Skien	Skien
ROGALAND	Stavanger	Stavanger
SOGN OG FJORDANE	Leikanger	Leikanger
SØR-TRØNDELAG	Trondheim	Trondheim
NORDLAND	Bodø	Bodø
FINNMARK	Vadsø	Vadsø
OPPLAND	Lillehammer	Lillehammer
VESTFOLD	Tønsberg	Tønsberg
AUST- OG VEST AGDER	Arendal og Kristiansand	Arendal og Kristiansand
HORDALAND	Bergen	Bergen
MØRE OG ROMSDAL	Molde	Molde
NORD-TRØNDELAG	Steinkjer	Steinkjer
TROMS	Tromsø	Tromsø

Østfold er det einaste fylket som har delt lokaliseringa av fylkeskommunen og fylkesmannen på to ulike byar (Sarpsborg - Moss). Sarpsborg har 55 000 innbyggjarar og Moss 32 000. Med bil tek det 30 minutt å køyre, og dei har samband med tog.

## 4.5. Politireforma

Politireforma vart vedteken i juni 2015 og er i ferd med å bli iverksett. Det er tilsett nye politimeistrar for dei ulike distrikta og ut frå politiet sine egne planar er tidslinja slik at arbeidet med å implementere den nye organiseringa skal vere ferdigstilt innan 2020.



For dei tre distrikta som er aktuelle i denne utgreiinga er hovudseta lagt til Ålesund (Møre og Romsdal), Bergen (Vest) og Stavanger (Sør-Vest).

I regjeringa sitt forslag til reform av politiet (Prop. 61 LS 2014-2015) er det i kapittel 12.5 synleggjort korleis ein tenker å halde fram med grunnstrukturen med ei to-nivåinndeling med politidistrikt leia av ein politimeister og geografisk baserte einingar (lensmannskontor og politistasjonar) leia av ein lensmann eller ein politistasjonssjef.

Ifølgje Politidirektoratet si oversikt var det per februar 2015 342 politistasjonar, lensmannskontor og politipostar.

Av desse har 129 under fem årsverk, medan 28 har 100 eller fleire årsverk. I politianalysen blir det argumentert for færre tenestestader, og for at avgjerdsfullmakta knytt til oppretting og endring av politistasjonsdistrikt og lensmannsdistrikt skal leggast til Politidirektoratet. Politianalysen, som regjeringa sitt forslag til politireform byggjer på, tek til ordet for ei nedbygging av dei små lokale kontora for å sikre betre kapasitet og kompetanse.

Politimeistrane har fram til 15. oktober med å utforme eit forslag til ny tenestestruktur som skal sendast til kommunane på høyring. Kommunane får tida fram til 1. desember med å vedta eit høyringssvar, og innan 15. desember skal politimeistrane sende sitt forslag til tenestestruktur til politidirektoratet.

Tenkte scenario:

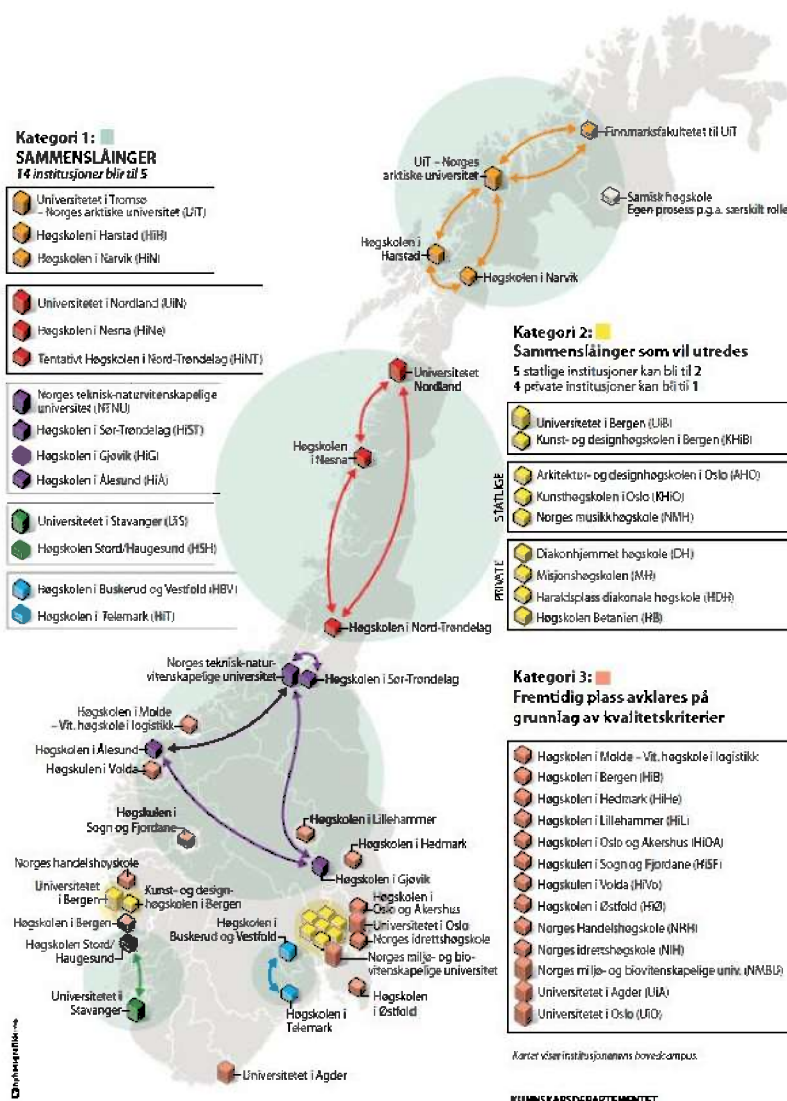
- a) Ingen endring
- b) Luster lensmannskontor blir slått saman med Sogndal og Leikanger lensmannskontor
- c) Etablering av eitt lensmannskontor i Indre Sogn

### 4.6. Høgskulereforma

Regjeringa har iverksett ei strukturreform i universitets- og høgskulesektoren. Ifølgje Stortingsmelding 18 - Konsentrasjon for kvalitet ønskjer regjeringa å etablere større utdanningseiningar enn dagens. Blant målsetningane er det å sikre kvalitet og at skulane er robuste utdanningsinstitusjonar. I arbeidet med å vurdere samanslåingane har departementet identifisert følgjande kriterium for kvalitet og robustheit:

- ✓ Årsverk i førstestillingar
- ✓ Søking
- ✓ Gjennomføring
- ✓ Studentane si tidsbruk
- ✓ Publisering
- ✓ Eksterne forskingsinntekter
- ✓ Storleik på doktorgradsutdanningane
- ✓ Internasjonal orientering
- ✓ Samspel og samarbeid

I kartet under er det framheva kva slags samanslåingar som blei vedtatt i første runde.







## 5. Scenario og drøfting direkte og indirekte verknader

### 5.1. Innleiing

I dette kapitlet viser vi resultat av våre analyser knytt til direkte og indirekte verknader som fylgje av endringar i aktuelle verksemdar.

Vi har i våre vidare vurderingar vurdert konsekvensar for dei 3 kommunane og regionen opp mot ein ny region med Hordaland. Det er dette alternativet som blir peika på i region modellen for Fylkesmann og slik Politiet i dag er organisert. Dette gjer at samanlikningar og vurderingar er gjort opp mot Hordaland/Bergen.

Vi har i kapittel 2 synleggjort sysselsetting og pendlestrukturar i dei 3 kommunane og i regionen. I analysen knytt til verknader av at ein arbeidsplass blir lagt ned eller kjem til skal ein ha med i vurderingar at, ein arbeidsplass i ein stor by gir normalt større lokale ringverknader enn kva ein arbeidsplass i ein liten by. Bakgrunn for dette er at det er større underleverandørverknader og mindre handelslekkasje i dei større byane på grunn av eit større tilbod, Sand et al. (2015). Vurderingane som vart gjort for Steinkjer og Trondheim viste marginale forskjellar som fylgje av blant anna pendle strukturar.

	Bergen	Bergens-regionen	Leikanger/ Sogndal/ Luster	Sogne regionen
Folketal	277 391	447 808	15 230	32 669
Sysselette med bustad i regionen	142 127	226 074	8 044	16 626
Sysselette som pendlar inn i regionen	36 684	14 303	1 148	1 320
Sysselette som pendlar ut av regionen	17 156	15 955	1 046	1 794
Sysselette med arbeidssted i regionen	161 655	224 422	8 146	16 152
Andel sysselette offentleg forvaltning, utdanning og helse	30 %	30 %	44 %	41 %
Andel sysselette adm forvaltning stat/fylke	5 %	4 %	12 %	7 %
Innpendling	23 %	6 %	14 %	8 %
Utpendling	12 %	7 %	13 %	11 %
Busette arbeidstakarar offentleg adm.	8 530	12 622	987	1 390
Arbeidsplassar offentleg adm.	9 412	12 670	1 140	1 465
Busette arbeidstakarar/arb.plassar. Off adm	91 %	100 %	87 %	95 %

Folketal, sysselsetting og pendling (kjelde: SSB)

Tabellen over viser at innpendling til Bergen er betydeleg større enn til dei 3 kommunane (LSL), men dersom ein tek regionsperspektivet er dei meir like. Bergensregionen er her definert som kommunane i Bergensalliansen (22 kommunar), Sognregionen er her definert som Sogn Regionråd (9 kommunar). Det er eit stort tal kommunar i Bergensregionen som gjer at innpendling blir svært låg. Vi vurderer at innpendling til regionen er ganske lik og at det ikkje er grunnlag for at effektane skal vere vesentleg forskjellige i dei to regionane.

Tabellen viser og at utpendlinga er noko større frå LSL og Sognregionen, enn for Bergen og Bergensregionen. Dette kan tolkast som at Sognregionen er noko meir attraktiv som bustad.

Vi ser av tabellen at Bergen er 18 gonger så stor knytt til folketal og sysselette samanlikna med LSL. Dette gjeld og for Bergensregionen, samanlikna med Sogn. Delen sysselette i offentleg sektor er betydeleg større i LSL og Sogn samanlikna med Bergen. Dette tydar på at offentleg sektor har ei viktigare rolle som næringsmiljø i LSL/Sogn enn i Bergen/Bergensregionen.

Av tabellen ser ein og at delen som jobbar i offentleg sektor og bur i regionen er høgare i Bergen/Bergensregionen enn i LSL/Sognregionen. Dette tydar på at effekten vil bli noko større av å flytte av ein arbeidsplass i Bergen enn i LSL der det er meir lekkasje ut av regionen.

Vår vurdering med dei rammer som er tilgjengeleg er at arbeidsplassane vil få tilsvarande indirekte verknader i begge regionane. Det vil krevje meir gjennomgåande analyser for å kunne gi eit meir «presist» bilde på dette som vi ikkje har anledning til i dette prosjektet.

### Generelle funn:

Gjennom våre samtalar med dei lokale leiarane i dei aktuelle verksemdene kjem det klart fram tydeleg funn som har påverka utviklinga fram til i dag som og vil vere viktige framover:

**Rekruttering** - ingen av leiarane/einingane kommuniserer utfordringar med rekruttering. Det blir kommunisert at ein får gode og relevante søkarar, og at mangfaldet innanfor offentleg sektor og anna næringsliv gjer det lett å få arbeidsplass til «begge». Det er tydeleg at det arbeidet som er gjort med marknadsføring av friluftsliv og naturbaserte opplevingar i regionen har vore viktig for å sette Sogndal og regionen på kartet. Dette har medført at ein har lukkast å trekke til seg nødvendig kompetanse. Høgskulen har hatt utfordringar på lik linje med resten av landet knytt til å rekruttere enkelte fagdisiplinar med spisskompetanse.

**Kompetanse** - einingane har hatt god tilgang på kompetanse og høgskulen lokalt har forsynt aktørane med dyktige medarbeidarar. Det er i tillegg ein stor del masterkompetanse som er rekruttert inn utanfor regionen.

**Lokalt leiarskap** - det blir presisert frå einingane kor viktig det er med lokale leiarar med ansvar og mynde for å kunne styre utviklinga lokalt. Alle einingane som har hatt sterk vekst i den siste perioden har hatt dette. Dette blir og viktig når ein går inn i struktur debattar og for å sikre seg nye oppgåver lokalt. Dette er eit trusselbilete knytt til dei regionale aktørane der det er fare for at leiinga blir flytta ut av regionen.

### Aktuelle scenario i den vidare drøftinga:

#### 1. Scenario 1 – oppgåver blir flytta ut av Sogn og Fjordane («Worst case»)

- Fylkeskommune, Fylkesmann, NAV Fylke flytta til Bergen
- Skatteopplysninga (SOL) vil kunne gradvis bli bygd ned som fylgje av auka digitalisering/automatisering
- Høgskulen si administrasjon blir sentralisert til Bergen

#### 2. Scenario 2 – oppgåver blir flytta til Sogn og Fjordane («Best case»)

- Fylkeskommune, Fylkesmann, NAV Fylke flytta til Leikanger
- Høgskulen si administrasjon blir værande i Sogndal

#### 3. Scenario 3 - balansert utvikling («realistisk case»)

- Områdeorganisering og spesialisering/deling av funksjonar
- Forhandling om plassering av funksjonar

## 5.2. Scenario 1 - Oppgaver blir flytta ut av Sogn og Fjordane

Dette scenarioet vurderer konsekvensar av at oppgaver blir flytta ut av Sogn og Fjordane. Vi gjer vurderingar på kva som vil kunne skje på kort sikt fram mot 2020 og på lengre sikt fram mot 2025. Dette heng saman med at regionalreformene skal tre i kraft frå 01.01.2020.

Vi vil i det fylgjande drøfte kva som vil vere direkte utsette arbeidsplassar.

### 5.2.1. Nasjonale oppgaver

Det er ikkje identifisert direkte reformtruslar for DIFI, NAV Økonomi, Skatteopplysninga (SOL), Distriktsenteret men det er grunn til å tru at ein vil oppleve ei lågare vekstrate i disse tre verksemdene i tida framover samanlikna med dei siste åra. Alle aktørane jobbar kontinuerlig med forbetring av arbeidsprosessar og auka automatisering/digitalisering. Dette vil kunne bety redusert bemanningsbehov framover som vil kunne vere ein trussel. Leiarane i desse einingane peikar likevel på at ein jobbar kontinuerlig med å vere best på å levere sine tenester for å kunne ta på seg/få nye oppgaver.

Lokal leiing og styringsrett som kritisk suksessfaktor for desse verksemdene blir peika på som ein nøkkelfaktor for den utviklinga dei har hatt siste åra. Tildeling av oppgaver innanfor eksisterande oppgave område vil vere mest realistisk dersom ein skulle få vekst. Sannsynet for å få tildelt nye statlege arbeidsplassar utanfor eksisterande aktørar blir vurdert som låg. Analysar viser at 86% av arbeidsplassar som er flytta ut av Oslo seinaste åra er tildelt andre større byar. Dette gjer det meir krevjande å nå opp i kampen om desse arbeidsplassane, samtidig som ein er avhengig av nasjonale politiske støttespelarar som ein kanskje ikkje har like sterke i dag som tidlegare.

**DIFI** - signalet frå eininga er at dei går inn i ein konsolideringsfase der dei reduserer veksttakten. Dei ynskjer å få kontroll og god drift på dei løysingane ein driftar, samtidig ser dei at det fortsatt er store oppgaver vidare innanfor digitalisering av offentleg sektor som vil gi moglegheiter for ytterligare vekst internt. Vår vurdering er at DIFI har ei sterk rolle internt og at det ligg vekst moglegheiter framover med auka satsing på ytterligare digitalisering.

**NAV Økonomi** - eininga har fått ei sentral rolle knytt til økonomistyring, rekneskap og lønsfunksjonen i NAV. Dei er den einaste eininga som ligg utanfor DFØ som handterer desse oppgavene og kjem veldig godt ut i årlege «benchmarking» mot DFØ. Ein har evna å ta på seg stadig nye oppgaver og automatisert/effektivisert desse. Det er ein klar filosofi i leiinga på at ein berre ynskjer å ta på seg oppgaver der ein ser at ein kan levere gode tenester. Det er grunn til å tru at ein vil oppleve effektivisering framover i deler av organisasjonen og at ein vil vekse i andre deler av organisasjonen. Vi trur ikkje det er risiko på kort sikt knytt til denne eininga, og heller ikkje vesentlege endringar på lang sikt. Det som kan vere både ein trussel og mulighet er dersom eininga blir lagt under DFØ. Dette kan medføre at ein blir fråteken oppgaver, alternativt at ein blir tildelt oppgaver i større grad der ein allereie leverer svært godt.

**Skatteopplysninga (SOL)** - eininga blir leia frå Leikanger med 8 kontorstader i Norge. Det er førebels oppslutnad om å behalde den manuelle opplysningstenesta med over 300 tilsette i Norge. Det er ingen signal i dag på at denne vil bli redusert, men vår vurdering er at denne tenesta i eit lengre perspektiv vil vere utsett for digitalisering og automatisering. I kva grad og kor raskt er vanskeleg å vurdere, men denne vil vere utsett. Eininga har sterk kompetanse på fleire område, deriblant fag, kundeservice og analyse og kan ta på seg nye oppgaver framover med dagens organisasjon. Vi vurderer likevel dagens tenester til å vere utsett fram mot 2025.

**Distriktsenteret** - eininga er ei av 3 kontorstader i Norge. Dei har fått tildelt nye utredningsoppgaver etter ny regjering og det er grunn til å tru at dei vil vere ein aktør som skal støtte opp under utvikling i nye kommunar og regionar framover. Trusselen vil vere reduserte rammer til regionalutvikling framover.

#### Vurdering kort sikt:

Ingen forventet negativ effekt på sysselsetting i desse verksemdene.

**Vurdering lang sikt:**

Vår vurdering er at 42 tilsette (12 sentral leing og 30 lokal avdeling) i Skatteopplysninga er utsett fram mot 2025 som fylgje av auka digitalisering og automatisering. Dette vil kunne vere tenester som blir mindre etterspurte framover og som kan løysast digitalt. Det er difor grunn til å tru at omfanget av tenesta vil bli redusert.

**5.2.2. Regionale oppgåver**

Det er stor politisk einigheit om å gjennomføre regionreforma og ein har starta sonderingar knytt til fylkeskommunen. For Sogn og Fjordane har ein innleia desse saman med Hordaland og Rogaland for å kunne etablere ein sterk region som motvekt til Oslo. Det er grunn til å tru at Sogn og Fjordane og Hordaland er det mest realistiske alternativet slik det er skissert i som eit alternativ i regionsmodellen blant Fylkesmennene med 10 regionar og slik Politiet hovudsakleg er organisert i dag. Ein stor modell med alle 3 fylka vil innebere store avstandar og reisetid. I ein prosess med alle tre fylka involvert vil Sogn og Fjordane bli små og Leikanger/Sogndal/Luster eit lite miljø sett opp mot Bergen og Stavanger.

Vi minner igjen på at rapporten frå KMD (Kommunaldepartementet) peikar på nokre hovudprinsipp knytt til framtidig organisering av Fylkesmannsembeta som ein og bør vurdere knytt opp mot fylkeskommunen

- Gi tilstrekkeleg innbyggjargrunnlag for fagleg og økonomisk bærekraftige einingar
- Ivareta geografisk funksjonalitet
- Sikre god tilgjengelegheit for kommunar og innbyggjarar (reisetid)
- Styrke føresetnadane for samvirke og samordning i staten (lik inndeling med andre)
- Størst mulig grad av felles inndeling med folkevalt regionalt nivå

Regionreforma vil representere en trussel på lang sikt fram mot 2025, den skal implementerast frå 01.01.2020.

**Fylkeskommunen** - eininga har 156 tilsette i sentraladministrasjonen på Leikanger som er utsett i forbindelse med regionreforma. Det er grunn til å tru at dei tenesteproduserande einingane ikkje vil bli påverka. Samanlikning av funksjonar med Hordaland viser at dei har dei same funksjonane, men at Hordaland har fleire tilsette. Signal frå leiinga er at ein forventar ei fordeling av oppgåver mellom stadene, men dette er ikkje gitt og vil vere avhengig av forhandlingar.

**Fylkesmann** - eininga har 113 tilsett på Leikanger som er utsett i forbindelse med regionreforma. Nærleik til kommunane vil vere viktig for enkelte av oppgåvene, det er omtalt ei maks reisetid på enkelte oppgåver. Forhandling om oppgåver vil som for fylkeskommunen kunne behalde deler av organisasjonen og styrkast på enkelte område.

**NAV Fylke** - organisasjon med 30 tilsette på Leikanger er sterkt trua og vil mest sannsynleg bli samla i Bergen. Det er føreslege frå eit ekspertutval at den framtidige strukturen bør følgje strukturen til Fylkesmannsembeta. Kontoret på Leikanger er lite samanlikna med Bergen og vil mest sannsynleg gli saman med Bergen over tid. Som fylgje av prosess knytt til kontorstruktur for lokalkontor vil dei lokale kontora blir større. Det er grunn til å tru at desse i framtida kan bli styrka med enkelte funksjonar/oppgåver frå dagens fylkeskontor.

**Statens Vegvesen** - organisasjon med 201 tilsette på Leikanger. Det er ingen signal om at regionveg kontoret er trua eller at det er struktur endringar. Dei nye prioriteringane i Nasjonaltransportplan gir lite grunnlag for forventning om vekst lokalt. Det skjer ei sentralisering mot dei store byane ved at reksten har vore der dei siste åra. Utlysing av stillingar spesifiserer ikkje kontorstad og dette er ei risiko for vidare auke i byane og mindre vekst på Leikanger. Fleire av dei nye leiarane har ikkje bustad lokalt, men rundt Bergen. Det er ikkje kommunisert direkte truslar for nedgang i eininga på Leikanger.

**Skatt Vest** - organisasjon med 35 tilsette der dei vil bli samla på Leikanger gjennom strukturreform. Denne vil ikkje ha påverknad på total sysselsetting i regionen.

**Politiet** - organisasjon med 23 tilsette som gjennom strukturreform vil bli samla i Sogndal. Denne vil ikkje ha påverknad på total sysselsetting i regionen.

**Innovasjon Norge** - organisasjon med 14 tilsette på Leikanger. Er i flytteprosess mot Sogndal. Det er ikkje varsla endringar i struktur, men det er grunn til å tru at organisering vil fylgje fylkesorganisering. Dette kan medføre at ein vil bli leia frå Bergen. Vi trur at miljøet står sterkt og at dei vil få ein rolle med like mange tilsette i ein regionsmodell med Hordaland. Nærleik til næringslivet vil vere viktig og framover. Risikoen ligg på tildeling av rammer til næringsutvikling i ein eventuell ny region.

#### **Vurdering kort sikt:**

Ingen forventa negativ effekt på sysselsetting i desse verksemdene. Nye strukturar skal etablerast frå 2020 og vil først ha effekt i etterkant av dette.

#### **Vurdering lang sikt:**

Vår vurdering er at 156 tilsette i fylkeskommunen, 113 tilsette hjå Fylkesmann og 30 tilsette i NAV Fylke er utsette knytt til regionalreforma. Dersom leiinga blir plassert utanfor Sogn og Fjordane for desse einingane vil det auke risikoen for at det blir færre tilsette lokalt ved at ein har mindre lokal styring og mynde. Utviklinga vil vere avhengig av å etablere ein forhandlingsstrategi knytt til kva ein kan behalde og identifisere kva særtrekk/konkurransafortrinn ein har lokalt.

### **5.2.3. Andre oppgåver**

Andre reformer som påverkar arbeidsplassar i Leikanger, Sogndal og Luster er høgskulereforma. Det har vore ein lengre prosess knytt til kva veg Høgskulen i Sogn og Fjordane skal ta. Det er vedteke at ein vil fusjonere med høgskulane Stord/Haugesund og Bergen. Det er her sett eit nytt styre som skal forme den nye høgskulen på Vestlandet som skal tre i kraft frå 01.01.2017.

Studentsamskipnadane på dei 3 stadane er samtidig i diskusjon om framtidig struktur der ein ynskjer at dei skal bli ein del av Studentsamskipnaden i Bergen. Dette er vedteke på Stord/Haugesund, men ikkje i Sogndal. Det er eit sterkt engasjement for å behalde ein sjølvstendig studentsamskipnad i Sogndal for å sikre lokal handlefridom og utvikle seg etter behov som eksisterer lokalt i Sogndal og Førde. Arbeidet til studentsamskipnaden er viktig for å skape det gode studentmiljøet og gjere Sogndal/Førde til attraktive studiestadar. Ein har ei veldig viktig rolle i marknadsføringa av Sogndal som studiestad.

**Statkraft** - organisasjon med 47 tilsette i Luster. Forventar ikkje endringar som fylgje av reformer.

#### **Kort sikt -> 2020:**

Høgskulefusjonen skal tre i kraft frå 01.01.2017, forventar små effektar fram mot 2020 ved at ingen blir oppsagt i prosessen. Det kan starte ei gradvis skyving mot Bergen.

#### **Lang sikt -> 2025:**

**Høgskulen i Sogn og Fjordane** - vår vurdering er at 84 tilsette i sentraladministrasjonen i Sogndal vil vere utsett som fylgje av flytting av leiing og gradvis samkøying av funksjonar for å ta ut synergjar av fusjonen. Dette vil vere oppgåver knytt til leiing, opptaksfunksjon, studieadministrasjon, osv.

**Studentsamskipnaden i Sogn og Fjordane (SISOF)** - dersom SISOF blir ein del av Studentsamskipnaden i Bergen vil lokal leiing gradvis kunne bli flytta mot Bergen.

### 5.3. Scenario 2 - oppgåver blir flytta til Sogn og Fjordane

Dette er å sjå på som eit «best case» scenario for utviklinga i Leikanger, Sogndal og Luster. Dersom ein flyttar funksjonar frå Bergen til Leikanger vil dette gi tilsvarande positive effektar som det gir negative effektar ved utflytting.

Fylkeskommunen, Fylkesmann og NAV Fylke i Hordaland har over 500 arbeidsplassar knytt til seg og vil kunne føre med seg ein stor vekst moglegheit og bety svært mykje for regionen. Effekten vil vere tilsvarande negativ for Bergen, men delen av total sysselsetting i Bergensregionen vil vere betydeleg mindre og det vil vere enklare å absorbere ledige inn i arbeidsmarknaden i Bergen.

Vi har valt å ikkje gå inn i detaljar rundt dette scenarioet utover at dei negative effektane i scenario 1, vil ha tilsvarande positive effektar i dette scenarioet.

### 5.4. Scenario 3 - balansert utvikling

Dette er eit scenario som ligg mellom dei ekstreme alternativa. Det ligg moglegheit for ei balansert utvikling ved bruk av geografisk områdeorganisering og funksjonsdeling. Ein geografisk områdeorganisering vil kunne innebere at ein opprettheld oppgåver på begge stader, f.eks. administrasjon knytt til opplæring eller miljø og klima med kvar sin leiar. Dette blir ofte brukt for organisering av bydelar i større byar. Ei funksjonsdeling inneber at ein lokaliserer fellesoppgåver eller funksjonar på ein stad med ein leiar, f.eks. økonomi, IT, innkjøp, osv. Det kan skisserast ulike løysingar for organisering ved at ein kan ha toppleiing med tilhøyrande fellesadministrasjon ein stad og balansering ved områdeorganisering og å flytte stabsfunksjonar og sakshandsaming til ein stad.

Dette er ikkje heilt i tråd med nokre av føringane frå rapporten frå Kommunaldepartementet knytt til Fylkesmannsembeta der ein ynskjer å samle funksjonar på ein stad.

Det vil vere argument for å samle den politiske toppleiinga og toppleiinga hjå Fylkeskommunen og Fylkesmannen i Bergen som fylgje av befolkningstyngda. Ein ser likevel at ein har funne fram til andre løysingar i Trøndelag der ein har skilt fylkeskommunen og Fylkesmann, der Fylkesmann blir liggande i Steinkjer og ein opprettheld organisasjon på begge stader. Dette er viktig for Steinkjer si vidare utvikling, og vil vere like viktig for utviklinga i Leikanger, Sogndal og Luster. Dersom ein ikkje lukkast med å plassere toppleiinga på Leikanger vil det kunne vere ei rekke oppgåver som kan løysast andre stader enn der toppleiinga sit. Det er likevel ein risiko at oppgåver blir sentralisert rundt leiinga.

Plassering av toppleiinga på Leikanger vil kunne ha både positive og negative verknader i ein ny region. Den ville vere med på å sikre ei balansert utvikling i regionen, og sikre at det og skjer ein vekst utanfor Bergen. Det vil bli utfordringa framover i ein ny stor region å sikre utvikling og vekst i heile regionen. Slik utviklinga er no er det regionen rundt Bergen som har sterk vekst, samt at vi har ein vekst rundt Sogndal og Førde. Dersom ein flyttar større oppgåver ut av Sogndal og Førde vil regionen berre stå igjen med Bergen som eit vekstsentrum. Dette vil vere utfordrande for ein ny region og ved å plassera leiinga på Leikanger vil det fylkeskommunale fokuset på utvikling utanfor Bergensregionen kunne bli større.

Vi trur at scenarioet med balansert utvikling er det mest realistiske scenarioet framover og resultatet av forhandlingane med Hordaland og evt. Rogaland vil vise kva ein endar på. Det er likevel grunn til å tru at det vil kome ei endring i dagens organisasjonar hjå dei regionale aktørane som vil måtte medføre reduksjon i tilsette for at dei nye organisasjonane skal ta ut synergjar og effektiviseringar.

## 5.5. Direkte og indirekte verknader

I denne delen vil vi sjå på dei direkte og indirekte verknadane av endring i offentlege arbeidsplassar. Vi vil her hovudsakleg konsentrere oss om verknadane av scenario 1, konsekvensar av at arbeidsplassar er utsett og kan blir flytta ut. Vi viser her til kapittel 2.3 der vi gjorde greie for føresetnader knytt til indirekte verknader av at offentlege arbeidsplassar blir lagt ned.

- Organisert LSL - speglar på tilsette i einingane som har arbeidsplass i kommunane Leikanger, Sogndal og Luster.
- Utsette tilsette - viser til arbeidsplassar i LSL som vi meiner vil kunne bli påverka av endringar av ulike reformer eller struktur endringar.
- Direkte verknader - viser til dei arbeidsplassane som blir direkte påverka
- Indirekte verknader - viser til våre anslag på korleis flytting av arbeidsplassar ut av området vil påverke andre arbeidsplassar i arbeidsmarknadsregionen (Indre Sogn, 9 kommunar)
- Sum tilsette Indre Sogn - viser til våre samla anslag på verknader innanfor arbeidsmarknadsregionen (Indre Sogn, 9 kommunar)
- Kort sikt er vurdering av effektar fram mot 2020
- Lang sikt er vurdering av effektar fram mot 2025

	Organisert LSL	Utsette tilsette	Direkte verknader LSL		Indirekte verknader Indre Sogn		Sum tilsette Indre Sogn	
			Kort sikt - > 2020	Lang sikt - > 2025	Kort sikt - > 2020	Lang sikt - > 2025	Kort sikt - > 2020	Lang sikt - > 2025
<b>Nasjonale</b>								
Skatteopplysning (SOL)	42	42	-	42	15		57	
DIFI	108	-	-	-			-	
NAV Økonomi	105	-	-	-			-	
Distrikssenteret	8	-	-	-			-	
<b>Sum Nasjonale</b>	<b>263</b>	<b>42</b>	<b>-</b>	<b>42</b>	<b>-</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>57</b>
<b>Regionale</b>								
Fylkeskommunen	156	156	-	156	56		212	
Fylkesmann	113	113	-	113	41		154	
NAV Fylke	30	30	-	30	11		41	
Skatt Vest	35	-	-	-			-	
Vegvesenet	201	-	-	-			-	
Politiet	23	-	-	-			-	
Innovasjon Norge	14	-	-	-			-	
<b>Sum regionale</b>	<b>572</b>	<b>299</b>	<b>-</b>	<b>299</b>	<b>-</b>	<b>108</b>	<b>-</b>	<b>407</b>
<b>Andre</b>								
HISF	272	84	-	84	30		114	
Statkraft	47	-	-	-			-	
<b>Sum andre</b>	<b>319</b>	<b>84</b>	<b>-</b>	<b>84</b>	<b>-</b>	<b>30</b>	<b>-</b>	<b>114</b>
<b>Sum potensielle</b>	<b>1 154</b>	<b>425</b>	<b>-</b>	<b>425</b>	<b>-</b>	<b>153</b>	<b>-</b>	<b>578</b>

Tabell – direkte og indirekte verknader i Leikanger, Sogndal og Luster, samt region Indre Sogn (kjelde: egne berekningar)

Våre vurderingar jamfør drøfting under scenario 1 er at 425 arbeidsplassar i Leikanger og Sogndal er utsett. Dette er knytt til Skatteopplysninga (SOL), fylkeskommunen, Fylkesmann, NAV Fylke og Høgskulen i Sogn og Fjordane. Tabellen i kapittel 2.3 viser at pr. 100 offentlege arbeidsplass er det berekna at det vil kunne få indirekte påverknad på 36 arbeidsplassar i arbeidsmarknadsregionen gjennom konsum verknader (24) og underleverandør verknader (12). Dette vil kunne bety ein ytterligare reduksjon på 153 arbeidsplassar i regionen Indre Sogn som vi har definert som bu og arbeidsmarknadsregionen. Vi har ikkje analyse grunnlag for å sei noko om kvar i regionen dette vil slå ut, men det er bransjane offentlege tenester, bygg/anlegg og forretningsmessig tenesteyting



som får dei største effektane. Det er grunn til å tru at dette vil få størst effekt for dei 3 kommunane Leikanger, Sogndal og Luster.

Den totale effekten av dette har vi berekna til 578 arbeidsplassar for arbeidsmarknadsregionen som utgjer 4% av alle arbeidsplassar i regionen, og ca. 7% av alle arbeidsplassane i dei 3 kommunane Leikanger, Sogndal og Luster. Dette vil få store konsekvensar for utviklinga i dei 3 kommunane og regionen.

## 5.6. Flytting og befolkningsverknader

Konsekvensen av endringar i arbeidsplassar som skissert under 5.5 vil vere avhengig av korleis dei yrkesaktive tilpassar seg endringane. Ved ein nedgang som skissert her vil dei alternative løysingane vere pendling, flytting eller arbeidsløyse i vente på nye/ledige arbeidsplassar. Vi har i kapittel 2.3 gjort greie for nokre av dei faktorane som vil kunne påverke dette valet.

Ein kan tru at det på kort sikt vil få mindre effektar på folketalet ved at dei fleste tilsette vil få tilbod om jobb i Bergen som gjer at ein god del vil pendle i starten. Erfaring basert på tidlige undersøkingar har vist i Trøndelag at halvparten flyttar innan 5 år så lenge reiseavstanden er over 45-60 minutt. I dette tilfellet vil det vere ein reiseavstand på 3-4 timar for dei fleste i pendling. Den vidare flyttinga vil avhenge av kva tilknytning den enkelte har til staden ein bur gjennom bustad, økonomiske bindingar, ektefelle/partnar, osv. Det er grunn til å tru at attraktiviteten i bustadmarknaden vil gå ned og at bustadprisane vil bli reduserte.

Det er liten grunn til å tru at resterande arbeidsmarknad i regionen vil klare å absorbere store deler av dei som blir ledige. Det vil delvis vere personar med høg- og spisskompetanse, samt ein del med generell kompetanse med bachelor og mastergrader. Utfordringa ligg i at kommunane som kunne rekruttert deler av dette, vil få eit press på eigen økonomi ved at folketalet går ned og ein må redusere i eigen organisasjon. Ein del av personane vil vere omstillingsdyktige til å kunne gå inn i nye yrker/bransjar, men dette kan ta tid.

Analysane som er gjennomført for Steinkjer viser at ca. 75% på lang sikt vil flytte frå Steinkjer mot Trondheim. Resterande vil då fortsette å pendle eller finne seg anna arbeid i regionen. Vår analyse bygger på dei same føresetnadene knytt til flytting mot Bergen/Bergensregionen. Dette basert på at det er lenger avstand å pendle. Det som kan argumentere mot dette er korleis fråfallet av desse arbeidsplassane vil påverke bustadmarknaden og moglegheiter til å få selt bustaden.

Befolkningsverknadane av dette kan bevege seg i retning av 2 gangen når det gjeld endring i lokal sysselsetting, Sand et al. (2015). Det er då lagt til grunn moderat tal barn pr. utsett yrkesaktiv. Dette betyr at ein reknar i snitt 2 som flyttar pr. arbeidstakar som flyttar.

Effekten av dette for Leikanger, Sogndal og Luster og regionen kan ein lese av tabellen under. Dei 578 arbeidsplassane som var berekna som direkte og indirekte verknader i regionen vil medføre at 434 flyttar ut av regionen og vil kunne medføre ei samla flytting på 867 personar ut av regionen. Sidan pendling inn til Leikanger, Sogndal og Luster utgjer 14% er det grunn til å tru at 80-90% av dette vil få konsekvens i desse 3 kommunane. Dette har vi ikkje ressursar til å analysere i detalj i dette prosjektet. Ved eit forsiktig anslag på 80% vil det bety at ca. 700 personar vil flytte ut av dei 3 kommunane som er 4,5% av folketalet.

	Arbeidsplassar	Arbeidstakar som flyttar	Total flytting
	Regionen	Regionen	Regionen
<b>Nasjonale</b>			
Skatteopplysning (SOL)	57	43	86
<b>Sum nasjonale</b>	<b>57</b>	<b>43</b>	<b>86</b>
<b>Regionale</b>			
Fylkeskommunen	212	159	318
Fylkesmann	154	115	231
NAV Fylke	41	31	61
<b>Sum regionale</b>	<b>407</b>	<b>305</b>	<b>610</b>
<b>Andre</b>			
HISF	114	86	171
<b>Sum andre</b>	<b>114</b>	<b>86</b>	<b>171</b>
<b>Sum potensielle</b>	<b>578</b>	<b>434</b>	<b>867</b>

Tabell – samla direkte og indirekte verknader av flytting av arbeidsplassar på befolkning i regionen Indre Sogn (kjelde: egne berekningar)

## 5.7. Andre effektar

Effekten av ei slik flytting vil medføre fleire konsekvensar som ikkje er like lett å kvantifisere men som er viktige for eit lokalsamfunn og ein region.

- Aktørane sitt engasjement i lokalmiljøet
  - Dei offentlege aktørane spelar ofte ei lite sentral rolle i lokalmiljøet då dei har eit breiare fokus enn den enkelte kommunen. Dette kan skilje seg frå lokale bedrifter som kan engasjere seg sterkt inn i lokalmiljøet.
  - Det er likevel ein viktig faktor knytt til nærleiken til dei kommunale organisasjonane som er viktige for å sikre kompetanseoverføring og løyse problemstillingar raskt. Dersom desse arbeidsplassane forsvinn vil avstanden bli større. Dette gjeld både NAV Fylke, Fylkesmann og fylkeskommunen.
  - Høgskulen sin organisasjon med SISOF i spissen spelar ei veldig viktig rolle i lokalmiljøet som kan bli svekka dersom ein ikkje har lokal mynde og fleksibilitet.
- Fråfall av lokale ressurspersonar i andre delar av næringslivet
  - I dag er det vanlig med to karriere familiar og dei som ikkje jobbar for ein av dei offentlege aktørane er viktige som lokal arbeidskraft og ressurspersonar i det resterande næringslivet. Dette kan vere kritisk der det er personar med kompetanse kom kan vere vanskeleg å rekruttere til regionen.
- Fråfall av ressurspersonar i lokalmiljøa innanfor politikk og foreiningsliv (frivillig sektor)
  - Levande lokalmiljø er avhengig av eldsjeler og ressurspersonar som tek på seg framskotne rollar lokalt. Denne gruppa med høgt utdanna personar er ei ressursgruppe inn i politikk og frivillig arbeid i ulike foreiningar. Ei slik flytting vil ramme denne sektoren både på deltakar sida, men og på leiarsida som gjer det meir krevjande å drifte desse. Desse foreiningane er viktig for attraktiviteten til lokalsamfunna.

## 6. Oppsummering og tilrådingar til vidare prosess

Leikanger, Sogndal og Luster har ein tett integrert arbeidsmarknad som ved utgangen av 2015 hadde 8.146 sysselsette og 15.230 innbyggjarar. Dei er og ein del av arbeidsmarknadsregionen Indre Sogn som på same tid hadde 14.515 sysselsette og 28.508 innbyggjarar. Det er store pendlestraumar mellom desse kommunane, og dei 3 kommunane har gått frå å vere ein bustadregion med netto utpendling til å bli ein arbeidsplassregion med netto innpendling.

Dei 3 kommunane har hatt ein vekst i tal arbeidsplassar på 11,5% sidan 2008 mot 2,5% nasjonalt. Det er spesielt innan statleg forvaltning (41%) og kommunal forvaltning (21%) ein har hatt sterkast vekst som ligg godt over landssnittet. Offentleg sektor er den største sektoren med 44% (3.575 sysselsette) av sysselsettinga der 21% er stat (1.313 sysselsette) og fylkeskommunen (420 sysselsette).

Det er stor breidde i ulike verksemdar innanfor offentleg sektor og eit av dei største næringsmiljøa i Sogn og Fjordane. Det er ein av få regionar utanfor dei store byane med ei slik breidde i offentlege arbeidsplassar. Dette kan gi store muligheter for anna næringsliv framover dersom ein klarer å behalde aktørane lokalt og utvikle tettare samarbeid.

Dei offentlege verksemdene har stor breidde i yrkesgrupper og kompetanse. Det er ein stor del med masterkompetanse og høgare utdanning, ca 51% av ca 1.150 tilsette i kartlagde verksemdar. Det blir og rekruttert god bachelor kompetanse frå høgskulemiljøet i Sogndal. Ingen av leiarane/einingane uttrykker utfordringar med å rekruttere den kompetansen dei har behov for. Ein opplev i dag god tiltrekkingskraft som fylgje av stor breidde i arbeidsplassar som gjer det enkelt for «begge» å få arbeid, samt attraktiviteten til Sogndal knytt til friluftsliv og naturbaserte opplevingar.

### Ulike scenario:

Det er gjennomført vurderingar av ulike scenario knytt til flytting av offentlege oppgåver som fylgje av ulike reformer og utviklingstrekk som kan påverke kommunane i ulike grad:

Scenario 1 - oppgåver blir flytta ut av Sogn og Fjordane

Scenario 2 - oppgåver blir flytta til Sogn og Fjordane

Scenario 3 - balansert utvikling

### Konsekvensar for over 570 arbeidsplassar

Våre analysar viser at i scenario 1 er over 570 arbeidsplassar utsett på lang sikt fram mot 2025 gjennom direkte og indirekte verknadar. Konsekvensane av ei eventuell fylkessamanslåing og regionalisering dersom arbeidsplassar blir flytta ut vil kunne ha direkte konsekvens på lang sikt fram mot 2025 for 299 arbeidsplassar gjennom Fylkeskommunen (156), Fylkesmann (113) og NAV Fylke (30). Det er pågåande forhandlingar med Hordaland og Rogaland om framtidig organisering av fylkeskommunane i ein ny region. Resultatet av desse forhandlingane vil vere avgjerande for kor mange som blir påverka og kva område/funksjonar ein vil kunne behalde lokalt. Det er grunn til å tru at Fylkesmann og NAV Fylke si organisering vil fylgje organisering av fylkeskommunane.

Høgskulereforma med vedteken fusjon av Høgskulen i Sogn og Fjordane med Høgskulen i Bergen og Høgskulen Stord/Haugesund vil medføre at sentraladministrasjon i Sogndal med 84 tilsette vil vere utsett. Det er vedteke at rektor skal sitte i Bergen. Samtidig har det vore forhandlingar om framtidig organisering av Studentsamskipnaden (SISOF) som ynskjer å behalde lokal leiing og mynde for å sikre lokal utvikling og fleksibilitet. Det vil i tillegg kunne bli reduksjon ved Skatteopplysninga (SOL) 42 arbeidsplassar, som vi trur på lang sikt vil vere utsett for auka digitalisering/automatisering.

Dei direkte verknadane på totalt 425 arbeidsplassar i Leikanger, Sogndal og Luster vil medføre indirekte verknadar gjennom endring i etterspurnad til konsum og underleveransar. Dette er berekna til 153 arbeidsplassar i arbeidsmarknadsregionen Indre Sogn med hovudeffekt i dei 3 kommunane. Dersom desse arbeidsplassane blir flytta ut av Leikanger og Sogndal kan følgjene i dei 3 kommunane og regionen bli eit tap i folketal på 867 personar. Dette vil avhenge av korleis den enkelte arbeidstakar tilpassar seg til flytting, pendling og arbeidsløyse.

Vi trur at dette er forsiktig anslege då dei langsiktige følgjeverknadane for regionen sin attraktivitet og vekstkraft vil kunne bli større.

Dersom ein vel scenario 2 med å flytte heile fylkesadministrasjonen og fylkesmann frå Hordaland til Sogn og Fjordane vil dette kunne gi ein direkte verknad på opp mot 500 arbeidsplassar. Dette vil kunne gi dei motsette effektane vekst og tilflytting. Dette vil ha mindre effekt for den totale arbeidsmarknaden i Bergen der statleg forvaltning utgjer ein mindre del av den totale sysselsettinga og næringslivet utanfor lettare vil absorbere dei som vert ledige.

#### **Forventning om balansert utvikling**

I forhandling med dei andre fylkeskommunane har ein som utgangspunkt ei områdefordeling av oppgåver/funksjonar som vil kunne gi ei balansert utvikling. Det er grunn til å tru at dette vil vere utgangspunktet for å kome i mål med ei forhandling. Her vil utgangspunktet kunne vere løysinga ein har fått til i Trøndelag, men utfordringa er kanskje større når ein er 3 tettstader som skal dele på oppgåver. Resultatet av forhandlingane vil vise kva som er mogleg å få til og kor mange fylkeskommunar som er med. Vi trur det mest realistiske alternativet er Hordaland og Sogn og Fjordane med ei deling mellom Bergen og Leikanger som kan innebere både geografisk områdeorganisering med funksjonar på begge stader og spesialisering av funksjonar på ein stad.

#### **Tilrådingar vidare prosess:**

Vi har sett at få av dei statlege leiarane fryktar ein negativ utvikling på kort sikt (0-5 år). I våre intervju har vi opplevd ein kultur der ein ynskjer å bruke muligheitsrommet på kort sikt til å vere proaktive og definere konkrete satsingsområde som aukar sannsynet for å tiltrekkje seg fleire statlege arbeidsplassar, enten som nyetableringar eller som vidareutvikling av dei allereie eksisterande verksemdene.

BDO vil trekkje frem eit par hovudpoeng som vi har observert i løpet av dette prosjektet:

- ✓ Indre Sogn bør anerkjenna og vidareutvikle den offentlege næringsklynga ein har, spesielt på Leikanger, og sterkare samkøyre kompetansebehovet i framtida med høgskulemiljøet/Vestlandsforskning. Ein bør analysere og utgreie potensialet for å utvikle ei formell «offentleg næringsklynge», skape nokre suksesshistorier og utvikle produkt og løysingar som kan eksporterast både nasjonalt og internasjonalt innanfor offentlege verksemdar.
- ✓ Indre Sogn bør tydeligare synleggjera den totale breidda i bu- og arbeidsmarknaden i «regionen» og iverksette ein strategiprosess for korleis ein kan kapitalisera på den offentlege næringsklynga og skapa konkurransefortrinn.
- ✓ Indre Sogn bør ha ein tydeligare felles plan om å «clustre» nokre av fagområda ein har i regionen og i større grad legge til rette for kompetansedelning og kompetanseutveksling gjennom hospitering, felles utviklingsprosjekt eller liknande. Dette kan vere for yrkesgrupper som til dømes juristar, økonomar, IT-ingeniørar med meir.

Dessa anbefalingane er ei oppsummering av det vi meiner er kritiske suksessfaktorar for ei nødvendig utvikling av den offentlege næringsklynga i Leikanger, Sogndal og Luster.

## LITTERATURLISTE

Kommunal og moderniseringsdepartementet (2016): *Utredning av fylkesmannens fremtidig struktur, datert 05.07.2016*. Kommunal og moderniseringsdepartement

Sand, R (2015): *Steinkjer som administrasjonssenter, Samfunnseffektar av endringer i fylkeskommune og regional statsforvaltning*. TFoU-rapport 2015:13, Trøndelag Forsking og Utvikling, Steinkjer.

Sogn Næring (2015): *Samfunnsanalyse Leikanger, Luster og Sogndal (LLS)*, april 2015, Sogn Næring

Prop. 61 LS (2014-2015) - Proposisjon til Stortinget, «Endringer i politiloven mv. (trygghet i hverdagen - nærpolitireformen)»

Meld. St. 33 (2015-2016) - Melding til stortinget, «NAV i en ny tid - for arbeid og aktivitet»

Meld. St. 18 (2014-2015) - Melding til Stortinget, «Konsentrasjon for kvalitet, Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren»

Skattedirektoratet (2016): «*Ny kontorstruktur i Skatteetaten*», datert 1. juni 2016

Sluttrapport frå Ekspertgruppa (2016): «*Eit NAV med muligheter*», datert april 2015

Arbeids- og velferdsdirektoratet (2015): «*Høringsuttalelsen om Eit NAV med muligheter*», datert 31. august 2015

Intensjonsavtale om samanslåing av kommunane, Balestrand, Vik, Leikanger og Sogndal

Vedtak i kommunestyrene om fremtidig kommunestruktur.

<https://www.fylkesmannen.no/nb/Sogn-og-Fjordane/>

<http://www.sfj.no/>

<https://www.hisf.no/>

<http://fusjonsinfo.no/wp-content/uploads/2016/06/fusjonsavtale-endeleg.pdf>