



POLITIET
POLITIDIREKTORATET

Høringsnotat –

LOKALISERING AV FELLESENHET FOR
LØNN OG REGNSKAP I POLITIET

Politidirektoratet 25.april 2016, (2016/1596)

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	3
2. OM LØNNS- OG REGNSKAPSTJENESTEN	3
3. KRITERIER FOR LOKALISERINGSVALGET	5
3.1 Krav til nærhet til tjenesten.....	5
3.2 Kompetansekrav til de som skal utføre arbeidsoppgavene.....	5
3.3 Infrastruktur, nærhet til andre typer fagmiljøer og offentlige myndigheter.....	6
3.4 Formålet med lokaliseringspolitikken.....	6
3.5 Kostnadseffektivitet og effektiv oppgaveløsning.....	7
<i>Lønn og personellrelaterte driftskostnader</i>	7
<i>Omstillingskostnader</i>	7
<i>Rekrutterings- og opplæringskostnader</i>	8
<i>Kostnader til kontorlokaler</i>	8
3.6 Kriterienes innbyrdes betydning.....	8
3.7 Oppsummering.....	8
4. AKTUELLE ALTERNATIVER FOR LOKALISERING	9
5. VURDERING AV DE ULIKE ALTERNATIVER	10
5.1 BA-region Lillehammer.....	11
5.2 BA-region Gjøvik.....	12
5.3 BA-region Hamar.....	13
5.4 BA-region Ringerike.....	14
5.5 BA-region Drammen.....	15
5.6 BA-region Tønsberg.....	17
5.7 BA-region Sandefjord/Larvik.....	18
5.8 BA-region Grenland.....	19
5.9 BA-region Fredrikstad/Sarpsborg.....	20
6. KONKLUSJON OG ANBEFALING	21
7. VEDLEGG	23
7.1 Beskrivelse av grunnlagsinformasjon for vurderingene.....	23
7.2 Medarbeidere innen lønn og regnskap i politiet i dag.....	24
7.3 Kjøretidsberegninger.....	25
7.4 Arbeidsmarkedsdata.....	27

1. Innledning

Som del av den pågående nærpolitireformen skal politiet effektivisere etatens interne administrative funksjoner. Mange av disse utøves i dag på mange steder i politiet, og trekker samlet sett relativt store ressurser, samtidig som tjenesteutførelsen er lite ensartet og sårbar. Det er derfor besluttet at flere administrative tjenester skal organiseres som fellestjenester i politiet.

Hovedformålet med å etablere fellestjenester på de administrative områdene er å frigjøre ressurser, som kan omdisponeres til politiets publikumsrettede tjenesteproduksjon. Samtidig skal etablering av fellestjenester sikre bedre kvalitet, sikkerhet og pålitelighet for brukerne i etaten.

Lønn- og regnskapstjenester er ett av de områder som nå skal samles i etaten. Tjenestene utøves i dag i hvert enkelt av de tidligere 27 politidistriktene og i politiets særorgan og tjenesteleverandører. Det skal opprettes en felles enhet for håndtering av lønns- og regnskapsoppgaver, underlagt Politiets fellestjenester. Justis- og beredskapsdepartementet har gitt politidirektoratet i oppdrag å fastsette stedsvalg ved opprettelse av nasjonale fellesfunksjoner. Beslutning av stedsvalg er avgjørende for den videre etablering av fellestjenester for lønn og regnskap.

Hensikten med dette notatet er å redegjøre for Politidirektoratets foreløpige konklusjon om område for lokalisering av en felles lønns- og regnskapsenhet i Politi- og lensmannsetaten, som grunnlag for utarbeidelse av høringsinnspill for å bidra til den endelige konklusjonen.

I kapittel 2 gis en kort orientering om lønns- og regnskapsfunksjonen i politiet i dag og utviklingen av denne. I kapittel 3 beskrives hvilke vurderingskriterier Politidirektoratet har benyttet i arbeidet og betydningen av disse og i kapittel 4 fremkommer hvilke alternativer som vurderes aktuelle for lokalisering av den nye lønns- og regnskapsenheten. I kapittel 5 fremkommer Politidirektoratets vurdering av hver alternative lokalisering mot de valgte vurderingskriteriene, mens kapittel 6 oppsummerer vurderingene og fremviser Politidirektoratets foreløpige konklusjon. Vedleggene inneholder grunnlagsinformasjon.

2. Om lønns- og regnskapstjenesten

Lønns- og regnskapstjeneste utføres i dag ved 44 forskjellige enheter i politiet. Antall ansatte har vært redusert over de siste årene, og det er i dag 153 medarbeidere som har lønns- og regnskap som hovedoppgave¹. De lokale løsningene er forskjellige, med blant annet 37 ulike oppsett av regnskap på landsbasis. Politiet har spesielle arbeidstidsbestemmelser som er krevende for håndtering av lønnsoppgavene, og det utføres en rekke manuelle rutiner knyttet til lønns- og regnskapsarbeid i etaten.

Politiet er basiskunde av direktoratet for økonomistyring, som leverer personal og lønssystem gjennom SAP-HR. Statens innkrevingsentral drifter regnskapssystemet for politiet, med Oracle, Contempus, BO-XI. Driftsavtalen for regnskapssystem opphører ved utgangen av 2018. Politiet må altså finne en ny løsning for teknisk drift av regnskapssystem, men dette påvirker ikke selve lønns- og regnskapsenheten som nå skal etableres.

Fagområdet lønn- og regnskap står ovenfor en betydelig utvikling i politiet. Både organisasjonsendringer, bedre IKT-understøttelse og økt bruk av selvbetjeningsløsninger gir rom for effektivisering av tjenesten. Når det gjelder opprettelse av en ny felles lønns- og regnskapsenhet er det sett hen til praksis og erfaringer fra andre etater som allerede har gjennomført tilsvarende endringer. Basert på dette, og etatens størrelse, legges det til grunn at enheten skal ha om lag 70 ansatte når den er operativ og i ordinær drift, og det vil være behov for lokaler på om lag 1400 kvm.

Det er nødvendig at politiet lykkes å få med en god stamme av de nåværende medarbeiderne over i den nye lønns- og regnskapsenheten. Dette er viktig både for å kunne håndtere overgangen fra fragmenterte manuelle rutiner til felles, automatisert og standardisert tjenesteutførelse og for å sikre tilstrekkelig

¹ Mer enn 50 % av totalt stillingsinnhold.

kompetanse for å ivareta særegenheter ved norsk politi, som eksempelvis de spesielle arbeidstidsbestemmelsene.

Utførelse av lønns- og regnskapsoppgavene vurderes å være stedsuavhengige med hensyn til publikum og politiets interne brukere. Fysisk avstand mellom disse spiller altså ingen rolle. Nødvendigheten av å kunne benytte et tilstrekkelig antall nåværende medarbeidere i den nye enheten tilsier allikevel at det må ses hen til medarbeidernes nåværende arbeids- og bosted når lokalisingsvalget skal fattes. Dagens medarbeidere utfører i all hovedsak sine oppgaver fra administrasjonsstedene for de tidligere 27 politidistriktene, politiets særorganer og tjenesteleverandører. Det vurderes som lite aktuelt å finne tilstrekkelig areal for den nye lønns- og regnskapsenheten i disse lokalene. Selv om det vil gjennomføres helhetlige vurderinger av arealbruken i nye politidistrikt i forbindelse med nærpolitireformen, som teoretisk sett kunne gi mulighet for å finne lokaler i politiets eksisterende bygg, vil det være mer stedsavhengige funksjoner knyttet til politimesterens ledelse som i slike tilfeller vil få fortrinn.

Det legges av overnevnte årsaker opp til at lokaliseringalternativene utgjøres av områder rundt tidligere administrasjonssteder og arbeidsplasser for dagens lønns- og regnskapsmedarbeidere, og at valg av fysiske lokaler gjennomføres av Politiets fellestjenester senere, i gjennomføringsfasen av prosjektet.

Politidirektoratet tar utgangspunkt i Kommunal- og moderniseringsdepartementets (KMDs) definerte "Bo og arbeidsmarkedsregioner" som alternative områder for lokalisering.

Tidligere administrasjonssted og arbeidsteder for lønn- og regnskapsmedarbeidere	Region for lokalisering (BA- region) ²
Oslo ³	Storbyregion Oslo
Sandvika	Storbyregion Oslo
Ski	Storbyregion Oslo
Lillestrøm	Storbyregion Oslo
Sarpsborg	Mellomstor byregion Fredrikstad/Sarpsborg
Hamar	Mellomstor byregion Hamar
Lillehammer	Mellomstor byregion Lillehammer
Gjøvik	Mellomstor byregion Gjøvik
Tønsberg	Mellomstor byregion Tønsberg
Hønefoss	Småbyregion Ringerike
Drammen	Mellomstor byregion Drammen
Skien	Mellomstor byregion Grenland
Kristiansand S	Mellomstor byregion Kristiansand
Stavanger	Storbyregion Stavanger/Sandnes
Haugesund	Mellomstor byregion Haugesund
Bergen	Storbyregion Bergen
Florø	Småbyregion Flora
Ålesund	Mellomstor byregion Ålesund
Kristiansund N	Småbyregion Kristiansund
Trondheim	Storbyregion Trondheim
Steinkjer	Småbyregion Steinkjer
Bodø	Mellomstor byregion Bodø
Harstad	Småbyregion Harstad
Mosjøen	Småbyregion Vefsn
Tromsø	Mellomstor byregion Tromsø
Hammerfest	Småbyregion Hammerfest
Kirkenes	Småbyregion Sør-Varanger
Stavern (UP)	Mellomstor byregion Sandefjord/Larvik

² KMD Regionale utviklingstrekk 2016, vedlegg 1 Bo- og arbeidsmarkedsregioner

³ Oslo har flere lokasjoner, knyttet til politidistrikt og særorganer

3. Kriterier for lokaliseringsvalget

Opprettelse av en ny lønns- og regnskapsenhet på basis av dagens distribuerte tjenester innebærer endring i lokalisering av statlige arbeidsplasser. Det tas derfor utgangspunkt i KMDs "Retningslinjer for lokalisering av statlege arbeidsplassar og statleg tjenesteproduksjon"⁴ når stedsvalg for enheten skal avgjøres.

Den statlige lokaliseringspolitikken skal medvirke til robuste arbeidsplasser og god tilgang til statlige tjenester i alle deler av landet, at nye og omlokaliserte statlige virksomheter skal i hovedsak lokaliseres utenfor Oslo og at kostnadseffektivitet og effektiv oppgaveløsning blir inkludert i vurdering av lokaliseringsalternativ

Retningslinjene stiller opp et sett med kriterier som skal vurderes ved lokalisering:

- Krav til nærhet til tjenesten
- Kompetansekraft til de som skal utføre arbeidsoppgavene
- Krav til infrastruktur, nærhet til andre typer fagmiljøer, offentlige myndigheter m.m.
- Særskilt om formålet med lokaliseringspolitikken
- Kostnadseffektivitet og effektiv oppgaveløsning

3.1 Krav til nærhet til tjenesten

Her skilles det mellom stedsavhengige og stedsuavhengige tjenester etter hvilken grad tjenesten krever fysisk nærhet til brukerne. I dette tilfellet vil brukerne være interne medarbeidere i politiet, men det er ikke aktuelt med fysisk oppmøte for å få utført disse tjenestene. Kriteriet om nærhet til tjenesten har derfor ingen relevans for beslutning om lokalisering av lønns- og regnskapsenheten, og vil derfor ikke bli fulgt opp i den videre drøftelsen.

3.2 Kompetansekraft til de som skal utføre arbeidsoppgavene

Lønns- og regnskapskompetanse vurderes generelt sett å være tilgjengelig i store deler av landet, og opprettelse av en ny statlig enhet forventes også over tid å kunne tiltrekke seg arbeidssøkere fra et større område. Det vurderes allikevel å kunne være utfordrende å bygge opp en enhet på 70 ansatte i alle bo- og markedsregionene som i dag har lønns- og regnskapsenheter i politiet.

Det mest kritiske behovet på kort sikt vil være å sikre stabil drift og ivaretagelse og overføring av kompetanse i overgangsperioden. Dette skyldes dagens fragmenterte- og til dels uoversiktlige systemoppsett, de spesielle arbeidstidsbestemmelsene som må håndteres og nødvendigheten av manuelle rutiner for å kompensere for svakheter i systemene. Det er derfor behov for å få med et tilstrekkelig antall av dagens medarbeidere inn i den nye lønns- og regnskapsenheten. Hvor stort dette antallet bør være er utfordrende å bestemme. Ideelt sett bør hele den nye enheten bemannes med erfarne medarbeidere, men dette vil begrense utvalgsrommet for lokalisering betraktelig

Medarbeidere som i dag arbeider ved det fremtidige tjenestestedet forutsettes å være svært aktuelle for å inngå i den nye enheten. Videre forventes medarbeidere som i dag bor i rimelig nærhet av det nye tjenestestedet å ønske et videreført ansettelsesforhold i den nye enheten. Her spiller imidlertid reiseavstand inn, og det er rimelig grunn til å tro at motivasjonen til å fortsette synker med økt reiseavstand. Personell som i dag bor innenfor en times reiseavstand fra de aktuelle lokaliseringsområdene forventes i hovedsak å ville fortsette inn i den nye lønns- og regnskapsenheten, mens rekrutteringsmuligheten blant dagens ansatte forventes å avta etter dette. For å sikre et minimum av kompetanseoverføring settes det en nedre grense for det lokale rekrutteringsgrunnlaget blant egne lønns- og regnskapsmedarbeidere på 9 ansatte, definert som

⁴ Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 28.11.2014: Retningslinjer for lokalisering av statlege arbeidsplassar og statleg tenesteproduksjon.

ansatte som i dag bor innenfor en times reiseavstand fra aktuelle områder⁵ for lokalisering. Den nedre grensen på 9 ansatte er satt på grunnlag av en faglig vurdering av hvilke fagområder som skal ivaretas samtidig som nye medarbeidere skal læres opp og løpende driftsoppgaver gjennomføres. 9 medarbeidere med erfaring fra etaten vurderes som det absolutte minimum for å etablere og drifte enheten innenfor akseptabel risiko.

Alternativer med større lokalt rekrutteringsgrunnlag vil være å foretrekke, så forskjeller mellom alternativene på dette punkt er naturlig å vurdere videre. Politidirektoratet ser imidlertid at vurderinger på dette området i meget stor grad vil samsvare med vurderingen av økonomiske konsekvenser under kriteriet "kostnadseffektiv og effektiv oppgaveløsning" senere, og velger derfor ikke å behandle kompetansekrav som eget kriterium i de videre drøftelsene, utover gjennom minimumskravet til lokalt rekrutteringsgrunnlag. De bo- og arbeidsmarkedsregioner hvor politiet i dag har 9 eller flere medarbeidere innenfor lønns- og regnskapsoppgaver, vurderes alle å ha tilstrekkelig stor befolkning til å sikre enhetens langsiktige rekrutteringsbehov.

3.3 Infrastruktur, nærhet til andre typer fagmiljøer og offentlige myndigheter

Når det gjelder krav til infrastruktur, nærhet til andre type fagmiljøer, offentlige myndigheter med mer, anses dette vilkåret som ikke spesielt relevant for lønns- og regnskapstjenester. Dette er ordinære kontorarbeidsplasser som ikke stiller spesielle krav til infrastruktur, nærhet til andre typer fagmiljøer eller offentlige myndigheter. For å sikre at mest mulig av den etatsinterne kompetansen videreføres i den nye fellesenheten, vil det naturlig nok være en fordel med lokalisering i nærheten av jernbane eller annen offentlig kommunikasjon. Politidirektoratet kan ikke se at det er større utfordringer på dette området for noen av de aktuelle alternativene, og vil derfor ikke benytte kriteriet i den videre drøftingen av stedsvalg.

3.4 Formålet med lokaliseringspolitikken

Ved omlokalisering av statlige virksomheter skal legges vekt på lokalisering i regionale sentra der virksomheten har størst potensial for å bidra til det lokale tilbudet av arbeidsplasser. Formålet er å medvirke til en fordeling av statlige arbeidsplasser som bidrar til å utvikle robuste arbeidsmarkeder i alle deler av landet. Det er presisert som en hovedregel at virksomheten ikke skal lokaliseres i Oslo, mens unntak kan søkes for Groruddalen.

Kriteriet er relevant for den forestående beslutningen.

Politidirektoratet velger å vurdere hensynet til lokaliseringspolitikken med utgangspunkt i KMDs rapport "Regionale utviklingstrekk 2016". Her gis blant annet en beskrivelse av befolkningsvekst de siste 10 årene, andel sysselsatte og hvor stor andel av sysselsettingen som er ansatt i statlig tjenesteproduksjon⁶, for hver av de definerte bo- og arbeidsmarkedsregionene. Alternativer preget av relativt lav generell sysselsetting, lav andel sysselsatte i statlig tjenesteproduksjon og lav befolkningsvekst, gis best vurderinger for denne faktoren. Småbyregioner vurderes også som mer fordelaktige enn større regioner (mellomstor- og storbyregioner). Videre tas det med i vurderingene at politiet allerede har truffet beslutning om relokalisering av statlige arbeidsplasser i nærpolitireformen, gjennom valg av nye administrasjonssteder. Alternativer som nylig har fått tildelt administrasjonssted vurderes derfor som svakere enn andre innen for dette kriteriet.

Politidirektoratet finner ikke grunnlag for å gjennomføre større analyser av mulige virkninger for de bo- og arbeidsregioner som ikke får tildelt lønns- og regnskapsenheten, og som derved mister et antall arbeidsplasser knyttet til denne tjenesten. Årsaken til dette er for det første at det her er snakk om mange svært små enheter sammenlignet med den totale sysselsettingen i det enkelte bo- og arbeidsmarked. For det andre vil etaten forsøke å finne andre oppgaver til de som ikke blir med over i fellesenheten. Selve opprettelsen av fellesenheten for lønn og regnskap vil følgelig ikke ha merkbar negativ effekt for antall

⁵ Med utgangspunkt i tidligere administrasjonssteder/ arbeidsplasser for lønns- og regnskapstjenestene.

⁶ Tall for andel sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon er hentet fra "Regionale utviklingstrekk 2014" da disse tallene ikke er med i 2016-utgaven

statlige arbeidsplasser i regionen eller for det lokale arbeidsmarkedet når oppgaver innen lønn og regnskap samles på ett sted i politi- og lensmannsetaten.

3.5 Kostnadseffektivitet og effektiv oppgaveløsning

Et overordnet mål for statlig forvaltning er at den skal være kostnadseffektiv, og betydningen av kriteriet styrkes ved at kostnadseffektivitet utgjør selve hovedformålet med å samle lønns- og regnskapstjenestene.

Politidirektoratet vurderer fire hovedgrupper av kostnader som kan skille alternativene:

- Lønn og personellrelaterte driftskostnader (dagens medarbeidere og eventuelle nyrekrutterte)
- Omstillingskostnader
- Rekrutterings- og opplæringskostnader
- Kostnader knyttet til lokaler

Under gis en kort forklaring på hvilke elementer som faller inn under hver kostnadsgruppe for kriteriet. Mange av disse avhenger av hvor stor andel av dagens medarbeidere som kan forventes å inngå i den nye enheten. Kriteriet kan således sies å ivareta hensyn til egne ansatte og hensyn til kompetansebehov, jf. eget punkt om kompetansekrav over.

I den samlede kostnadsvurderingen er det beregnet kostnader over en ti-årsperiode fra etablering av den nye lønns- og regnskapsenheten starter.

Lønn og personellrelaterte driftskostnader

Lønn og personellrelaterte driftskostnader vil være den største utgiftsposten. Den nye lønns- og regnskapsenheten skal bemannes, men politiet vil også ha utgifter for nåværende ansatte som ikke følger med inn i ny enhet. Utgifter til denne delen av bemanningen vil imidlertid reduseres etter hvert som disse kan tre inn i andre ledige stillinger ellers i etaten⁷, eller eventuelt forlater etaten. Det legges til grunn at disse utgiftene trappes ned over en fireårsperiode. Her tas det også høyde for at deler av denne gruppens kompetanse vil være nødvendig i en overgangsperiode inntil den nye enheten er operativ og i stabil drift. Alternativer med sannsynlighet for høy anvendelse av dagens lønns- og regnskapsmedarbeidere vil foretrekkes under denne delen av kriteriet. Slike alternativer vil medføre bedre utnyttelse av dagens kompetanse.

Omstillingskostnader

Det påregnes ekstraordinære utgifter for personell som vil inngå i ny lønns- og regnskapsenhet med et annet arbeidssted enn i dag. Mulighetene for kompensasjoner er regulert i politiets omstillingsavtale, og kan medføre utgifter i inntil to år. Utgiftene er imidlertid avhengig av reisevei, og de aktuelle ansatte kan deles inn i 3 kategorier:

- a) De som får forlenget reisevei på under 90 minutter per dag, vil som hovedregel ikke motta kompensasjoner.
- b) De som får forlenget reisevei med over 90 minutter per dag, og hvor det kan være aktuelt å dagpendle, vil ha mulighet for å motta kompensasjon for økt reisetid og reisekostnad og i enkelte tilfeller dekning av ekstra måltider.
- c) De som får så lang reisevei at de må flytte eller ukependle hvis det skal være aktuelt å fortsette i jobben som lønns- eller regnskapsmedarbeider i politiet. Det foreligger forskjellige kompensasjonsordninger for denne gruppen. Det antas at alternativer som ikke dekker sitt behov ved lokal rekruttering med dagpendling, kan rekruttere 6-7 medarbeidere fra lønns- og regnskapsenheter i øvrige deler av landet, som faller innenfor disse ordningene.

Denne delen av kriteriet slår ulikt ut for alternativene avhengig av hvor mange av dagens ansatte alternativet forventes å kunne tiltrekke seg, og hvilke kompensasjonsordninger som synes aktuelle for disse.

⁷ Flere av de ansatte har også oppgaver utenfor lønns- og regnskapsområdet i dag.

Rekrutterings- og opplæringskostnader

I de alternativer hvor det vurderes som lite sannsynlig at den nye lønns- og regnskapsenheten oppnår tilstrekkelig bemanning utelukkende gjennom intern rekruttering, må det rekrutteres inn nye personer utenfra. Rekrutteringen vil kreve tid og koste penger, og nyansatte vil også ha behov for opplæring og veiledning over en viss periode, før de oppnår full produktivitet. I kostnadene legges det til grunn et estimat for arbeidstid som kreves til vurdering av søknader og intervjuer med kandidater. Videre iberegnes kostnader for arbeidstiden til den som læres opp og til eksisterende ansatte som gjennomfører opplæring. Det er dessuten tatt høyde for eventuelle kostnader knyttet til noe eksternt bistand i rekrutteringsprosessen. Alternativer med antatt lavt nyrekrutteringsbehov vil foretrekkes under denne delen av kostnadskriteriet.

Kostnader til kontorlokaler

Med utgangspunkt i et bemanningsbehov på 70 personer, forventes et behov for omtrent 1400 m² standard kontorlokaler i den nye fellesenheten. Husleiekostnadene vil påløpe som en varig driftskostnad.

Det foreligger, etter Politidirektoratets kunnskap, ingen felles og konsistent oversikt over leiepriser som dekker alle de aktuelle alternativene for lokalisering av lønns- og regnskapsenheten, og selv innbyrdes i en region vil det forekomme store prisforskjeller blant annet som følge av fysisk beliggenhet, standard og funksjonalitet. Det er derfor benyttet en forenklet tilnærming knyttet til vurdering av forskjeller mellom alternativene når det gjelder leiekostnader, der det skilles mellom lavt, mellomhøyt eller høyt kostnadsnivå med henholdsvis 1000, 1500 og 2000 kr. per kvm. per år. Vurderingene baseres på kunnskap og erfaring fra etatens kompetansesenter for eiendom, bygg og anlegg i Politiets fellestjenester. Denne delen av kostnadskriteriet styrker i hovedsak kandidaturløst til alternativer knyttet til mindre byer med lavere press i eiendomsmarkedet.

3.6 Kriterienes innbyrdes betydning

Den overstående gjennomgangen av kriterier for valg av lokasjon for den nye lønns- og regnskapsenheten, tilsier at de relevante vurderings- og beslutningsfaktorene kan oppsummeres i to kriterier:

- Hensynet til kostnadseffektivitet
- Hensynet til formålet med lokaliseringspolitikken.

Videre har kriteriegjennomgangen vist at formålet med lokaliseringspolitikken tilsier at Oslo bør unngås som område for lokalisering av nye statlige arbeidsplasser, og gitt en konklusjon om at det må settes en nedre grense for hvor stort lokalt rekrutteringsgrunnlag blant politiets egne lønns- og regnskapsmedarbeidere et aktuelt lokaliseringalternativ må ha.

Når det gjelder spørsmålet om den innbyrdes betydningen av de to overstående kriteriene, legger Politidirektoratet til grunn at kostnadseffektivitet, som hovedformål med å samle lønns- og regnskapstjenesten i etaten, må tillegges høyest vekt ved lokaliseringsvalget. Siden tjenesten ellers er stedsuavhengig synes det også rimelig å tillegge hensynet til lokaliseringspolitikken betydelig vekt, men altså ikke like høyt som kostnadseffektiviteten.

Politidirektoratet tillegger kostnadseffektivitet i løsningen en vekt på 60 %, mens hensynet til lokaliseringspolitikken tillegges en vekt på 40 % i beslutningen om lokalisering av den nye lønns- og regnskapsenheten i politiet.

3.7 Oppsummering

Følgende oppsummerer hvordan kriterier i statlige retningslinjer vurderes med hensyn til relevans for beslutning om lokalisering av fellesenhet for lønn og regnskap i politiet:

Kriterium	Behandling i analysen	Betydning for beslutning (vekt)
Krav til nærhet til tjenesten	Kriteriet anses ikke som relevant og er ikke behandlet videre.	
Kompetansekrav til de som skal utføre arbeidsoppgavene	Kriteriet er relevant og er inkludert i vurderingene videre. Kriteriet ivaretas gjennom krav om at minst 9 av dagens medarbeidere må ha sitt bosted innenfor	

Kriterium	Behandling i analysen	Betydning for beslutning (vekt)
	en times reisevei fra de aktuelle lokaliseringsområdene. Alternativer med større lokalt rekrutteringsgrunnlag blant egne ansatte foretrekkes, men vurderingene på dette området dekkes på grunn av samvariasjon av kriteriet om kostnadseffektivitet.	
Krav til infrastruktur, nærhet til andre typer fagmiljøer, offentlige myndigheter m.m.	Vilkåret anses som ikke relevant, og er ikke behandlet videre.	
Særskilt om formålet med lokaliseringspolitikken	Kriteriet er relevant og er inkludert i vurderingene videre. Utover å vurdere hovedregelen om å legge statlige arbeidsplasser utenfor Oslo, tas det hensyn til befolkningsutvikling, total- og statlig sysselsetting, samt hvorvidt politiet har tilført området nye arbeidsplasser gjennom valg av administrasjonssted for nye politidistrikt. Konsekvenser for regioner som eventuelt taper arbeidsplasser innenfor politiets lønns- og regnskapstjenester vurderes som minimale.	40 %
Kostnadseffektivitet og effektiv oppgaveløsning	Kriteriet er relevant og dekker forskjeller i lønn og sosiale utgifter, omstillingskostnader, rekrutterings- og opplæringskostnader samt forskjeller i forventet husleie. Kriteriet dekker implisitt hensynet til politiets ansatte og kompetansebehov.	60 %

4. Aktuelle alternativer for lokalisering

Lokaliseringalternativene for politiets nye lønns- og regnskapsenhet begrenses i første omgang til de områder hvor politiet allerede har ansatte som utfører lønns- og regnskapsoppgaver, jf. omtalen i kapittel 2.

Det er imidlertid mange av de nåværende enhetene for lønns- og regnskapstjenester som, sammen med eventuelt omkringliggende enheter, ikke gir grunnlag for tilstrekkelig rekruttering til den nye lønns- og regnskapsenheten. For lite lokalt rekrutteringsgrunnlag gir ikke akseptabel trygghet for sikker drift i gjennomføringsperioden, jf. vurderingene under *kompetansekrav* i kapittel 3. Det er satt en nedre grense på 9 ansatte i det lokale rekrutteringsgrunnlaget, definert som bosatte innenfor en times reiseavstand, for at alternativet skal være aktuelt i den videre vurderingen. Vedlegg 7.3 viser hvilke kjøretidsberegninger som er lagt til grunn.

Til sist gjøres det en avgrensning i utvalget av aktuelle lokaliseringalternativer basert på formålet med lokaliseringspolitikken, knyttet til hovedregelen om at statlige virksomheter skal legges utenfor Oslo ved nyopprettelse eller omlokalisering, jf. omtale under *formålet med lokaliseringspolitikken* i kapittel 3. Politidirektoratet mener det finnes gode alternativer utenfor Oslo, og legger ikke opp til å søke unntak gjennom bruk av Groruddalen.

Basert på de områder vurderingen startet med, avgrenses utvalget som i understående tabell:

Arbeidsteder for lønn- og regnskapsmedarbeidere i dag	Region for lokalisering (BA- region) ⁸	Ansatte lønns- og regnskapsmedarbeidere bosatt innenfor en times reiseavstand	Begrunnelse for avgrensning som videreført alternativ
Tromsø	Tromsø	2	For stor driftsrisiko i gjennomføringsfasen pga. lav tilgang på lokalt bosatte arbeidstakere med nødvendig kompetanse
Mosjøen	Vefsn	2	
Haugesund	Haugesund	2	
Kirkenes	Sør-Varanger	3	
Hammerfest	Hammerfest	3	
Bodø	Bodø	3	
Steinkjer	Steinkjer	3	
Trondheim	Trondheim	3	
Kristiansund	Kristiansund	3	
Ålesund	Ålesund	3	
Florø	Flora	3	
Stavanger	Stavanger/Sandnes	3	
Harstad	Harstad	4	
Bergen	Bergen	4	
Kristiansand	Kristiansand	5	
Skien	Grenland	9	
Lillehammer	Lillehammer	9	
Hamar	Hamar	10	
Stavern	Sandefjord/Larvik	11	
Gjøvik	Gjøvik	11	
Tønsberg	Tønsberg	15	
Sarpsborg	Fredrikstad/Sarpsborg	18	
Hønefoss	Ringerike	32	
Drammen	Drammen	67	
Oslo, Lillestrøm, Ski, Sandvika	Oslo	68-73	Hensynet til formålet med lokaliseringspolitikken

Den videre vurderingen av alternativer for lokalisering avgrenses til bo- og arbeidsmarkedsregionene:

- Lillehammer
- Gjøvik
- Hamar
- Ringerike
- Drammen
- Tønsberg
- Sandefjord/Larvik
- Grenland
- Fredrikstad/Sarpsborg

5. Vurdering av de ulike alternativer

De vurderte alternativene er plassert inn i BA- regioner iht. KMDs kategorisering. Drøftingen av hvert enkelt område er utført nedenfor iht. de valgte kriteriene. Rekkefølgen blir gjennomgått nord til sør.

⁸ KMD Regionale utviklingstrekk 2016, vedlegg 1 Bo- og arbeidsmarkedsregioner

5.1 BA-region Lillehammer

Innledning

Bo- og arbeidsmarkedsregion Lillehammer er en mellomstor byregion som inkluderer kommunene Lillehammer, Øyer og Gausdal, med tilsammen 38 575 innbyggere. Lillehammer er en del av landsdel Innlandet⁹ som består av Hedmark og Oppland fylkeskommuner. Pr 1.1.2015 hadde landsdelen 200 113 innbyggere fordelt på flere regioner,

Politiet i Gudbrandsdal (tidligere Gudbrandsdal politidistrikt) har administrasjonssted på Lillehammer, hvor det i dag er 2 medarbeidere som jobber med lønns- og regnskapsoppgaver. Totalt er det 9 ansatte på dette fagområdet i politi- og lensmannsetaten som har mindre enn 60 minutters kjøretid til Lillehammer. Dette er medarbeidere som i dag har sitt arbeidssted hos politiet i Hedmark på Hamar eller på Gjøvik hos politiet i Vestoppland, samt Politiets fellestjenester.

Ved å utvide kjøretid til 90 minutter, vil tilsammen 10 medarbeidere kunne ha muligheten til å følge oppgavene og fortsette med lønns- og regnskapsarbeid. Sett opp mot kollektivtilbudet mot Oslo, Hamar og Gjøvik, vil det være mulig for medarbeidere som i dag har arbeidssted på disse administrasjonsstedene å endre arbeidsted til Lillehammer.

Kostnadseffektivitet og effektiv oppgaveløsning

Lillehammer har med 2 medarbeidere innenfor lønn- og regnskapsoppgaver i dag, og med tilgang på totalt 9 ansatte innenfor 60 minutters reisevei, og totalt 10 ansatte innenfor 90 minutters reisevei, et stort behov for rekruttering fra andre deler av landet og trolig også ekstern nyrekruttering. Alternativet forventes å gi begrenset rom for å benytte dagens lønns- og regnskapsmedarbeidere. Dette fører til at alternativet de første årene forventes å medføre meget høye samlede lønns- og personellrelaterte driftskostnader. Omstillingskostnadene forventes å ligge forholdsvis lavt, siden utgiftene antas å knyttes til et mindre antall ansatte. Det begrensede lokale rekrutteringsgrunnlaget blant egne ansatte, tilsier at behovet for, og kostnadene forbundet med, nyrekruttering forventes å bli meget høye sammenlignet med andre alternativer.

Politidirektoratet vurderer at kostnader til lokalleie vil ligge på moderat nivå.

Totalt sett vurderes Lillehammer å være blant de minst kostnadseffektive alternativene for lokalisering av den nye lønns- og regnskapsenheten.

Hensynet til formålet med lokaliseringspolitikken

BA-region Lillehammer er en mellomstor byregion med 38 575 innbyggere. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 6,6 % i perioden 2004 – 2014. I 2014 var 82 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 17,3 % av disse sysselsatt i offentlig tjenesteproduksjon. Lillehammer opphørte som administrasjonssted for politidistriktet ved opprettelsen av Innlandet Politidistrikt, og mister i den forbindelse arbeidsplasser blant annet knyttet til operasjonssentralene.

Region Lillehammer har et lavt folketall i forhold til de andre vurderte regionene, med relativt lav vekst i perioden 2004-2014. Både sysselsettingsgraden og andel sysselsatte i statlig sektor er høyest i denne regionen blant de vurderte alternativene.

Det er altså forhold som både taler for og i mot Lillehammer som alternativ med tanke på formålet med lokaliseringspolitikken. Totalt sett vurderes dette alternativet som middels tilfredsstillende innenfor dette kriteriet.

Oppsummering

I vår vurdering finner vi at BA-region Lillehammer er et av de minst kostnadseffektive områdene å lokalisere lønns- og regnskapsenheten. Et lavt antall av dagens medarbeidere vil kunne følge oppgavene, og

⁹ Rapport Regionale utviklingstrekk 2016, kapittel 2 Geografi, regioner og datafangst

mange uten erfaring fra bruk av etatens systemer vil måtte ansettes. Samtidig vil mange av dagens ansatte måtte gis nye oppgaver.

Lillehammer vurderes som et middels godt alternativ med hensyn til å tilfredsstille formålet med lokaliseringspolitikken, og som et svakt alternativ med hensyn til kostnadseffektivitet.

Totalt sett vurderes Lillehammer å være et av de svakeste alternativene for lokalisering av den nye fellesenheten for lønn og regnskap.

5.2 BA-region Gjøvik

Innledning

Bo- og arbeidsmarkedsregion Gjøvik er en mellomstor byregion som inkluderer kommunene Gjøvik, Østre Toten, Vestre Toten, Søndre Land, Nordre Land, med til sammen 70 523 innbyggere. Gjøvik er definert som en del av landsdel Innlandet¹⁰, som består av Hedmark og Oppland fylkeskommune. Pr 1.1.2015 hadde landsdelen 200 113 innbyggere fordelt på flere regioner.

Politiet i Vestoppland (tidligere Vestoppland politidistrikt) har administrasjonssted på Gjøvik hvor 2 medarbeidere jobber med lønns- og regnskapsoppgaver. I tillegg er det 11 ansatte på dette fagområdet i politi- og lensmannsetaten, som har mindre enn 60 minutters kjøretid til Lillehammer. Dette er medarbeidere som i dag har sitt arbeidssted hos politiet i Hedmark på Hamar, Gudbrandsdal på Lillehammer, Romerike på Lillestrøm samt Politiets fellestjenester.

Ved å utvide kjøretid til 90 minutter, vil fortsatt kun 11 medarbeidere kunne ha muligheten til å følge oppgavene og fortsette med lønns- og regnskapsarbeid. Sett opp mot kollektivtilbudet mot Oslo samt Lillehammer og Hamar, vil det være mulig for medarbeidere som i dag har arbeidssted på disse administrasjonsstedene å endre arbeidsted til Gjøvik.

Kostnadseffektivitet og effektiv oppgaveløsning

Gjøvik har 2 medarbeidere innenfor lønn- og regnskapsoppgaver i dag, og med tilgang på totalt 11 medarbeidere innen for 60 minutters reisevei, og det er fortsatt kun 11 medarbeidere innenfor 90 minutters reisevei. Alternativet forventes å gi begrenset rom for å benytte dagens ansatte. Behovet for rekruttering vil være stort. Regionen forventes å ha middels forutsetninger for å kunne tiltrekke seg ansatte utover det lokale rekrutteringsgrunnlaget, og som derved medfører behov for kompensasjonsordninger.

Dette fører til at alternativet de første årene forventes å medføre middels høye samlede lønns- og personellrelaterte driftskostnader. Omstillingskostnadene forventes å ligge på et middels nivå, siden utgiftene antas å knyttes til et mindre antall ansatte. Det begrensede lokale rekrutteringsgrunnlaget blant egne ansatte tilsier at kostnadene forbundet med nyrekruttering forventes å bli middels til høye sammenlignet med andre alternativer.

Politidirektoratet vurderer at kostnader til lokalleie vil ligge på moderat nivå.

Totalt sett vurderes Gjøvik som et forholdsvis svakt alternativ innenfor kriteriet kostnadseffektivitet

Hensynet til formålet med lokaliseringspolitikken

BA-region Gjøvik er definert som en mellomstor byregion med 70 523 innbyggere. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 4,2 % fra 2004-2014. I 2014 var 71,8 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 10,1 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.

¹⁰ Rapport Regionale utviklingstrekk 2016, kapittel 2 Geografi, regioner og datafangst

Region Gjøvik har et relativt lavt folketall i forhold til de vurderte regionene, med svært lav befolkningsvekst i perioden 2004 – 2014. Sysselsettingsgraden er lavest blant de vurderte, og andel sysselsatte i statlig sektor ligger på middels nivå. Gjøvik opphørte som administrasjonssted for politidistriktet ved opprettelsen av Innlandet Politidistrikt, og mister i den forbindelse arbeidsplasser blant annet knyttet til operasjonssentralene.

Ut i fra en totalvurdering i forhold til formålet med lokaliseringspolitikken, anses Gjøvik som et meget tilfredsstillende alternativ innenfor dette kriteriet.

Oppsummering

Vurderingen viser at region Gjøvik er av de minst kostnadseffektive stedene å lokalisere lønns- og regnskapsenheten. Et lavt antall av dagens medarbeidere vil kunne følge oppgavene, mange eksisterende ansatte må gis nye oppgaver, samtidig som det må ansettes mange nye uten erfaring fra bruk av etatens lønns- og regnskapssystemer.

Region Gjøvik er en mellomstor byregion med et relativt lavt folketall og lav befolkningsvekst. Regionen har en lav sysselsetting og et middel nivå på statlig sysselsetting. Dette alternativet vurderes derfor samlet sett å støtte opp om hensynet til statens lokaliseringspolitik i høy grad.

Gjøvik scorer høyt på enkelte delvurderinger, men anses totalt sett å være et middels godt alternativ for lokalisering av lønns- og regnskapsenheten.

5.3 BA-region Hamar

Innledning

Bo- og arbeidsmarkedsregion Hamar er en mellomstor byregion som inkluderer kommunene Hamar, Ringsaker, Løten og Stange med tilsammen 91 015 innbyggere. Hamar er definert som en del av landsdel Innlandet¹¹, som består av Hedmark og Oppland fylkeskommune. Pr 1.1.2015 hadde landsdelen 200 113 innbyggere fordelt på flere regioner.

Politiet i Hedmark (tidligere Hedmark politidistrikt) har administrasjonssted på Hamar hvor 4 ansatte jobber med lønns- og regnskapsoppgaver. Totalt er det 10 ansatte på fagområdet i politi- og lensmannsetaten, som har mindre enn 60 minutters kjøretid til Hamar. Dette er medarbeidere som i dag har sitt arbeidssted hos politiet i Gudbrandsdal, Gjøvik og Romerike.

Ved å utvide kjøretid til 90 minutter, vil totalt 20 medarbeidere kunne ha muligheten til å følge oppgavene og fortsette med lønns- og regnskapsarbeid. Sett opp mot et godt utbygget kollektivtilbud mot Oslo, Lillehammer og Gjøvik, vil det være mulig for medarbeidere som i dag har arbeidssted på disse stedene å endre arbeidsted til Hamar.

Kostnadseffektivitet og effektiv oppgaveløsning

På Hamar er det i dag 4 medarbeidere innenfor lønns- og regnskapsoppgaver, og med tilgang på totalt 10 medarbeidere innenfor 60 minutters reisevei og totalt 20 ansatte innenfor 90 minutters reisevei. Dette tilsier relativt stort behov for rekruttering. Region Hamar forventes å ha middels forutsetninger for å kunne tiltrekke seg ansatte utover det lokale rekrutteringsgrunnlaget, og som derved medfører behov for kompensasjonsordninger.

Dette fører til at alternativet de første årene forventes å medføre noe over middels høye samlede lønns- og personellrelaterte driftskostnader. Omstillingskostnadene forventes å ligge på et middels nivå, siden utgiftene antas å knyttes til et mindre antall ansatte. Det begrensede lokale rekrutteringsgrunnlaget blant

¹¹ Rapport Regionale utviklingstrekk 2016, kapittel 2 Geografi, regioner og datafangst

egne ansatte tilsier at kostnadene forbundet med nyrekruttering forventes å bli forholdsvis høye sammenlignet med andre alternativer.

Politidirektoratet vurderer at kostnader til lokalleie vil ligge på moderat nivå.

Totalt sett vurderes Hamar å være blant de minst kostnadseffektive alternativene til lokalisering av den nye lønns- og regnskapsenheten.

Hensynet til formålet med lokaliseringspolitikken

BA-region Hamar en mellomstor byregion med 91 015 innbyggere. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 6,9 % i perioden 2004 – 2014. I 2014 var 76,9 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. Av disse var i 2013 17,3 % sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.

Regionen har et middels høyt folketall, med relativt lav vekst i perioden 2004-2014. Sysselsettingsgraden i den generelle befolkningen i regionen er moderat, og andel sysselsatte i statlig arbeid er på et middels nivå. I tillegg har Hamar allerede blitt tilgodesett med hovedsete i det nye Innlandet Politidistrikt, og får i den forbindelse tilført nye arbeidsplasser blant annet knyttet til operasjonssentralene.

Ut i fra en totalvurdering i forhold til formålet med lokaliseringspolitikken, anses Hamar som et middels godt alternativ.

Oppsummering

En samlet vurdering viser at Hamar er et relativt lite kostnadseffektivt sted for lokalisering av lønns- og regnskapsenheten. Et lavt antall av dagens medarbeidere vil kunne følge oppgavene, og mange uten erfaring i etatens rutiner og systemer vil måtte ansettes. Regionen har allerede middels høy statlig sysselsetting og vurderes med utgangspunkt i dette ikke som et alternativ som i vesentlig grad oppfyller formålet med statens lokaliseringspolitik.

Hamar er et alternativ med svak uttelling på flere delvurderinger, og etter en total vurdering anses dette som et av de forholdsvis svakeste alternativene for lokalisering av lønns- og regnskapsenheten.

5.4 BA-region Ringerike

Innledning

Bo- og arbeidsmarkedsregion Ringerike er en småbyregion som inkluderer kommunene Jevnaker, Ringerike, Hole og Krødsherad med tilsammen 45 277 innbyggere. Hønefoss er byen i Ringerike kommune.

Ringerike er definert som en del av landsdel Vest-Viken¹², som består av fylkene Buskerud, Vestfold, og Telemark. Pr 1.1.2015 hadde landsdelen 665 548 innbyggere fordelt på flere regioner.

Politiet i Nordre Buskerud (tidligere Nordre Buskerud politidistrikt) har administrasjonssted på Hønefoss hvor 3 ansatte jobber med lønns- og regnskapsoppgaver. Totalt er det hele 32 medarbeidere innen fagområdet i politi- og lensmannsetaten, som har mindre 60 minutters kjøretid til Hønefoss. Dette er ansatte som i dag har sitt arbeidssted hos politiet i Søndre Buskerud, Oslo, Asker og Bærum samt særorgan som f.eks. Økokrim og Namsfogden i Oslo.

Ved å utvide kjøretid til 90 minutter, vil hele 74 medarbeidere kunne ha muligheten til å følge oppgavene og fortsette med lønns- og regnskapsarbeid. Sett opp mot et godt utbygget kollektivtilbud mot Sandvika og Drammen og noe begrenset mot Gjøvik, vil det være mulig for mange av dagens ansatte å endre arbeidsted til Hønefoss.

¹² Rapport Regionale utviklingstrekk 2016, kapittel 2 Geografi, regioner og datafangst

Kostnadseffektivitet og effektiv oppgaveløsning

Hønefoss har i dag 3 medarbeidere innenfor lønn- og regnskapsoppgaver og med tilgang på totalt 32 medarbeidere innenfor 60 minutters reisevei og totalt 74 ansatte innenfor 90 minutters reisevei. Behovet for ekstern rekruttering vil være minimalt. Dette alternativet forventes derved å gi lave totale lønns- og personellrelaterte driftskostnader, da mange av dagens medarbeidere vil kunne følges med oppgavene. Omstillingskostnadene er estimert å ligge relativt høyt. Det skyldes en forventning om at alternativet kan oppnå rekruttering av relativt mange av dagens ansatte, og at flere av disse vil omfattes av kompensasjonsordninger.

Politidirektoratet vurderer at kostnader til lokalleie vil ligge på moderat nivå.

Totalt sett vurderes Ringerike å være et av de mest kostnadseffektive alternativene til lokalisering av den nye lønns- og regnskapsenheten.

Hensynet til formålet med lokaliseringspolitikken

BA-region Ringerike kommune (med byen Hønefoss) er en småbyregion med 45 277 innbyggere. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 8 % fra 2004-2014. I 2014 var 74,8 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 9,3 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.

Blant de vurderte alternativene har småbyregion Ringerike et meget lavt folketall. Befolkningsveksten har vært noe under middels i perioden. Sysselsetting i den voksne befolkningen er forholdsvis lav, og andelen statlig sysselsetting ligger litt under middels. Hønefoss opphørte som administrasjonssted for politidistriktet ved opprettelsen av det nye Sør-Øst Politidistrikt, og mister i den forbindelse arbeidsplasser blant annet knyttet til operasjonssentralene.

Ut i fra en totalvurdering i forhold til formålet med lokaliseringspolitikken, anses Ringerike som et forholdsvis godt alternativ innenfor dette kriteriet.

Oppsummering

I en samlet vurdering finner vi at Ringerike er et av de mest kostnadseffektive alternativene for lokalisering av lønns- og regnskapsenheten. Dette skyldes at mange av dagens medarbeidere vil kunne følge oppgavene og bidra til en videreføring av kompetanse og erfaring.

Småbyregion Ringerike er et av alternativene med lavest folkemengde, og befolkningsveksten 2004 – 2014 har vært noe under middels. Regionen ligger litt utenfor landets mest folkerike regioner. Sysselsettingsgraden i den voksne befolkningen er noe over middels, og sysselsettingen i den statlige tjenesteproduksjonen er på et noe under middels nivå. Regionen er et av alternativene som vurderes å støtte opp om formålene i statens lokaliseringspolitik i forholdsvis høy grad.

Region Ringerike rangeres høyt etter flere delvurderinger både på kostnadssiden og mht lokaliseringspolitikken, og anses etter en samlet vurdering å være et av de beste alternativene for etablering av lønns- og regnskapsenheten.

5.5 BA-region Drammen

Innledning

Bo- og arbeidsmarkedsregion Drammen er en mellomstor byregion som består av kommunene Drammen, Sigdal, Modum, Øvre Eiker, Nedre Eiker, Lier, Svelvik og Sande. Regionen har 167 542 innbyggere. Drammen er definert som en del av landsdel Vest-Viken¹³, som består av fylkene Buskerud, Vestfold, og Telemark. Pr 1.1.2015 har landsdelen har 665 548 innbyggere fordelt på flere regioner.

¹³ Rapport Regionale utviklingstrekk 2016, kapittel 2 Geografi, regioner og datafangst

Politiet i Søndre Buskerud (tidligere Søndre Buskerud politidistrikt) har administrasjonssted i Drammen. Der jobber 5 ansatte med lønns- og regnskapsoppgaver i dag. Totalt er det hele 67 medarbeidere innen fagområdet i politi- og lensmannsetaten, som har mindre 60 minutters kjøretid til Drammen. Dette er ansatte som i dag har sitt arbeidssted hos politiet i Vestfold, Oslo, Asker og Bærum samt særorganer som f.eks. Økokrim.

Ved å utvide kjøretid til 90 minutter, vil tilsammen 89 medarbeidere kunne ha muligheten til å følge oppgavene og fortsette med lønns- og regnskapsarbeid. Sett opp mot et godt utbygget kollektivtilbud mot Oslo, sørover og inn i landet, vil det være mulig for medarbeidere som i dag har arbeidssted i Oslo, Ski, Sandvika, Hønefoss, Lillestrøm å endre arbeidsted til Drammen.

Kostnadseffektivitet og effektiv oppgaveløsning

Drammen har 5 ansatte innenfor lønn- og regnskapsoppgaver i dag, og med en tilgang på 67 medarbeidere innenfor 60 minutters reisevei, og totalt 89 medarbeidere innenfor 90 minutters reisevei. Dette vil være det mest gunstige alternativet med hensyn til totale kostnader, samt behovet for å ivareta intern kompetanse og dagens medarbeidere, da det vil være svært god tilgang til å bemanne enheten med egne ansatte fra nærområdet. Det vil ikke være behov for ekstern rekruttering, og omstillingskostnader forventes å ligge på et minimalt nivå.

Politidirektoratet vurderer at kostnader til lokalleie vil ligge på høyt nivå.

Totalt sett vurderes Drammen å være det mest kostnadseffektive alternativet til lokalisering av den nye lønns- og regnskapsenheten.

Hensynet til formålet med lokaliseringspolitikken

Drammen er definert som en mellomstor byregion med 167 542 innbyggere. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 13,6 % fra 2004-2014. I 2014 var 75,7 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 8,6 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.

Drammen har en meget høy folkemengde og har hatt høy vekst i perioden. Sysselsettingsgraden totalt sett er middels, og tilsvarende ligger nivået for statlig sysselsetting på et middels nivå. Drammen opphørte som administrasjonssted for politidistriktet da det nye Sør-Øst Politidistrikt ble opprettet, og mister i den forbindelse arbeidsplasser blant annet knyttet til operasjonssentralene.

Ut i fra en totalvurdering i forhold til formålet med lokaliseringspolitikken, anses Drammen som et noe under middels godt alternativ innenfor dette kriteriet.

Oppsummering

I en samlet vurdering finner vi at Drammen er det aller mest kostnadseffektive alternativet for lokalisering av lønns- og regnskapsenheten. Dette skyldes at svært mange av dagens medarbeidere vil kunne følge oppgavene og bidra til en videreføring av kompetanse og erfaring.

Med hensyn til lokaliseringspolitikken har regionen en middels til høy grad både av statlig sysselsetting og sysselsetting generelt. Drammen er blant alternativene som vurderes å støtte opp om hensynet til statens lokaliseringspolitik i noen grad.

Drammen vurderes med bakgrunn i dette som et av de aller beste alternativene for lokalisering av lønns- og regnskapsenheten.

5.6 BA-region Tønsberg

Innledning

Bo- og arbeidsmarkedsregion Tønsberg er en mellomstor byregion som også består kommunene Horten, Holmestrand, Tønsberg, Hof, Re, Andebu, Stokke, Nøtterøy og Tjøme. Tønsberg er definert som en del av landsdel Vest-Viken¹⁴, med fylkene Buskerud, Vestfold, og Telemark Pr 1.1.2015 har landsdelen 665 548 innbyggere fordelt på flere regioner, hvor Tønsberg er en mellomstor byregion med 135 662 innbyggere.

Politiet i Vestfold (tidligere Vestfold politidistrikt) har administrasjonssted i Tønsberg, men deler av administrasjon har kontorsted i Sandefjord. Der sitter 5 ansatte som jobber med lønns- og regnskapsoppgaver. Totalt er det 15 medarbeidere i politi- og lensmannsetaten som har mindre 60 minutters kjøretid til Tønsberg. Dette er ansatte som i dag har sitt arbeidssted hos politiet i Vestfold, Oslo, Søndre Buskerud, samt særorganer som f.eks. Utrykningspolitiet.

Ved å utvide kjøretid til 90 minutter, vil hele 66 medarbeidere kunne ha muligheten til å følge oppgavene og fortsette med lønns- og regnskapsarbeid. Sett opp mot et godt utbygget kollektivtilbud i Vestfold og mot Telemark, Buskerud og Oslo, vil det være mulig for medarbeidere som i dag har arbeidssted i Skien, Sandefjord, Drammen, Oslo og Sandvika å endre arbeidsted til Tønsberg.

Kostnadseffektivitet og effektiv oppgaveløsning

Tønsberg har 5 ansatte som i dag jobber med lønn- og regnskapsoppgaver, og med tilgang på totalt 15 medarbeidere innenfor 60 minutters reisevei, og til sammen 66 medarbeidere innenfor 90 minutters reisevei. Behovet for ekstern rekruttering anses som noe over middels, og følgelig vil kostnader til rekruttering og samlede lønns- og personellrelaterte driftskostnader forventningsmessig ligge på et middels nivå. Omstillingskostnadene antas å bli relativt høye. Dette skyldes en forventning om at alternativet kan oppnå rekruttering av relativt mange av dagens ansatte, og at flere av disse vil omfattes av kompensasjonsordninger.

Politidirektoratet vurderer at kostnader til lokalleie vil ligge på høyt nivå.

Totalt sett vurderes Tønsberg å være et forholdsvis svakt alternativ for den nye lønns- og regnskapsenheten, med hensyn til kostnadseffektivitet.

Hensynet til formålet med lokaliseringspolitikken

Tønsberg er definert som en mellomstor byregion og har 135 662 innbyggere. I 2014 var 77 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 12,7 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.

Folkemengden i regionen er høy, og veksten i perioden 2004-2014 har vært forholdsvis høy. Sysselsettingsgraden er middels høy, og statlig sysselsetting ligger også på et noe over middels høyt nivå. I tillegg ble Tønsberg ble valgt til hovedsete i det nye Sør-Øst Politidistrikt, og får i den forbindelse tilført arbeidsplasser blant annet knyttet til operasjonssentralene.

Ut i fra en totalvurdering i forhold til formålet med lokaliseringspolitikken, anses Tønsberg som et av de svakeste alternativene innenfor dette kriteriet.

Oppsummering

I en samlet vurdering finner vi at Tønsberg er et relativt lite kostnadseffektivt alternativ for å lokalisere lønns- og regnskapsenheten. En grunn til dette er at innenfor en times reisevei vil relativt få av dagens medarbeidere kunne følge oppgavene og bidra til en videreføring av kompetanse og erfaring.

Ut i fra regionens folkemengde, vekst, sysselsetting og tildeling av hovedsete, vurderes alternativet i forholdsvis liten grad å oppfylle formålet til statens lokaliseringspolitikk.

¹⁴ Rapport Regionale utviklingstrekk 2016, kapittel 2 Geografi, regioner og datafangst

Tønsberg anses derfor å være et av de svakeste alternativene i den totale vurderingen.

5.7 BA-region Sandefjord/Larvik

Innledning

Bo- og arbeidsregion Sandefjord/Larvik og er en mellomstor byregion som består av kommunene Sandefjord, Larvik og Lardal.

Sandefjord/Larvik er definert som en del av landsdel Vest-Viken¹⁵, med fylkene Buskerud, Vestfold, og Telemark Pr 1.1.2015 har landsdelen har 665 548 innbyggere fordelt på flere regioner, hvor Sandefjord/Larvik er en mellomstor byregion med 91 250 innbyggere.

Utrykningspolitiet har administrasjonssted på Stavern¹⁶, hvor 3 ansatte jobber med lønns- og regnskapsoppgaver. Tilsammen er det 11 medarbeidere innen fagområdet i politi- og lensmannsetaten, som har mindre 60 minutters kjøretid til Stavern. Dette er ansatte som i dag har sitt arbeidssted hos politiet i Telemark og Vestfold.

Ved å utvide kjøretid til 90 minutter, vil til sammen 17 medarbeidere kunne ha muligheten til å følge oppgavene og fortsette med lønns- og regnskapsarbeid. Sett opp mot et godt utbygget kollektivtilbud i Vestfold og mot Telemark samt mot Drammen, vil det være mulig for noen ansatte å endre arbeidsted til Stavern.

Kostnadseffektivitet og effektiv oppgaveløsning

Sandefjord/Larvik har 3 ansatte som jobber med lønns- og regnskapsoppgaver i dag, og med tilgang på 11 medarbeidere innfor 60 minutters reisevei, og totalt 17 medarbeidere innen 90 minutters reisevei. Behovet for rekruttering vil være stort. Regionen forventes å ha middels forutsetninger for å kunne tiltrekke seg ansatte utover det lokale rekrutteringsgrunnlaget, som derved medfører behov for kompensasjonsordninger.

Dette fører til at alternativet de første årene forventes å medføre middels høye samlede lønns- og personellrelaterte driftskostnader. Omstillingskostnadene forventes å ligge på et middels nivå, siden utgiftene antas å knyttes til et mindre antall ansatte. Det begrensede lokale rekrutteringsgrunnlaget blant egne ansatte, tilsier at kostnadene forbundet med nyrekruttering forventes å bli middels til høye, sammenlignet med andre alternativer.

Politidirektoratet vurderer at kostnader til lokalleie vil ligge på moderat nivå.

Totalt sett vurderes Sandefjord/ Larvik å være et forholdsvis svakt alternativ for den nye lønns- og regnskapsenheten, med hensyn til kostnadseffektivitet.

Hensynet til formålet med lokaliseringspolitikken

Sandefjord/Larvik er en mellomstor byregionen med 91 250 innbyggere. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 7,3 % i perioden 2004-2014. I 2014 var 75,7 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. 4,1 % av disse var i 2013 ansatt i statlig tjenesteproduksjon. Stavern er administrasjonssted for særorganet UP (Utrykningspolitiet), og byen var ikke aktuell som hovedsete i det nye Sør-Øst Politidistrikt.

Blant de vurderte alternativene er folkemengden middels, veksten er litt over middels i perioden 2004 – 2014. Sysselsetningsgraden er også litt over middels, mens andel sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon er meget lav og lavest av de vurderte.

¹⁵ Rapport Regionale utviklingstrekk 2016, kapittel 2 Geografi, regioner og datafangst

¹⁶ Stavern er en av to byer i Larvik kommune.

Ut i fra en totalvurdering av region Sandefjord/Larvik i forhold til formålet med lokaliseringspolitikken, anses dette som et forholdsvis tilfredsstillende alternativ innenfor dette kriteriet.

Oppsummering

Vår vurdering viser at Sandefjord/Larvik er blant de minst kostnadseffektive stedene å lokalisere lønns- og regnskapsenheten, selv om mange av dagens medarbeidere vil kunne følge oppgavene og dermed bidra til en videreføring av kompetanse og erfaring. Dette skyldes i hovedsak at det allikevel vil være mange av dagens medarbeidere som vil måtte få nye oppgaver. Regionen har lav grad av statlig sysselsetting, og er dermed et alternativ som i stor grad oppfyller føringer i statens lokaliseringspolitik.

Sandefjord/Larvik kommer godt ut på flere delvurderinger, men anses etter en helhetlig vurdering å være et middels godt alternativ for lokalisering av lønns- og regnskapsenheten.

5.8 BA-region Grenland

Innledning

Bo- og arbeidsmarkedsregion Grenland er en mellomstor byregion som består kommunene Porsgrunn, Skien, Siljan, Bamble, Kragerø, Drangedal, Nome. Regionen er definert som en del av landsdel Vest-Viken¹⁷, med fylkene Buskerud, Vestfold, og Telemark. Pr 1.1.2015 har landsdelen 665 548 innbyggere fordelt på flere regioner, hvor Grenland er en mellomstor byregion med 127 378 innbyggere.

Politiet i Telemark (tidligere Telemark politidistrikt) har administrasjonssted i Skien hvor 3 ansatte i dag jobber med lønns- og regnskapsoppgaver. Totalt er det 9 medarbeidere i politi- og lensmannsetaten som har mindre 60 minutters kjøretid til Skien. Dette er ansatte som i dag har sitt arbeidssted hos politiet i Vestfold i Sandefjord og Tønsberg samt hos Utrykningspolitiet i Stavern.

Ved å utvide kjøretid til 90 minutter, vil i alt 11 medarbeidere kunne ha muligheten til å følge oppgavene og fortsette med lønns- og regnskapsarbeid. Sett opp mot kollektivtilbudet, vil det være mulig for ansatte med arbeidsted i Stavern og Sandefjord å endre arbeidsted til Skien.

Kostnadseffektivitet og effektiv oppgaveløsning

Grenland har 3 ansatte innenfor lønn- og regnskapsoppgaver i dag, og en tilgang på 9 medarbeidere innen 60 minutters reisevei, og totalt 11 medarbeider innen 90 minutters reisevei. Regionen forventes å ha middels forutsetninger for å kunne tiltrekke seg ansatte utover det lokale rekrutteringsgrunnlaget, som derved medfører behov for kompensasjonsordninger. Dette fører til at alternativet de første årene forventes å ligge på et middels nivå, siden utgiftene antas å knyttes til et mindre antall ansatte. Det begrensede lokale rekrutteringsgrunnlaget blant egne ansatte tilsier at kostnadene forbundet med nyrekruttering forventes å bli middels sammenlignet med andre alternativer.

Politidirektoratet vurderer at kostnader til lokalleie vil ligge på moderat nivå.

Totalt sett vurderes Grenland å være blant de forholdsvis minst kostnadseffektive alternativene til lokalisering av den nye lønns- og regnskapsenheten.

Hensynet til formålet med lokaliseringspolitikken

BA-region Grenland er en mellomstor byregion med 127 378 innbyggere. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 4,4 % fra 2004-2014. I 2014 var 75,6 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 9,5 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.

¹⁷ Rapport Regionale utviklingstrekk 2016, kapittel 2 Geografi, regioner og datafangst

Blant de vurderte alternativene har Grenland en høy folkemengde, men med lav vekst i perioden. Sysselsettingen ligger på et noe under middels nivå, og det samme gjelder sysselsetting innen statlig tjenesteproduksjon. Skien opphørte som administrasjonssted for politidistriktet ved opprettelsen av Sør-Øst Politidistrikt, og mister i den forbindelse arbeidsplasser blant annet knyttet til operasjonssentralene.

Ut i fra en totalvurdering i forhold til formålet med lokaliseringspolitikken, anses Grenland som et noe over middels til forholdsvis tilfredsstillende alternativ innenfor dette kriteriet.

Oppsummering

I en samlet vurdering finner vi at Grenland ikke er blant de mest kostnadseffektive alternativene for å lokalisere lønns- og regnskapsenheten. Et lavt antall av dagens medarbeidere vil kunne følge oppgavene, hvilket fører til at mange ansatte må gis nye oppgaver samtidig som det må ansettes nye uten tidligere erfaring med bruk av etatens lønns- og regnskapsløsninger. Plasseringen i en av landets mellomstore regioner gir et godt grunnlag for rekruttering på sikt. Regionen har en moderat statlig sysselsetting og er ikke blant alternativene som i størst grad tar hensyn til retningslinjene for statens lokaliseringspolitik.

Grenland scorer godt på enkelte delvurderinger, men anses etter en samlet vurdering anses dette som et middels til forholdsvis svakt alternativ for lokalisering av lønns- og regnskapsenheten.

5.9 BA-region Fredrikstad/Sarpsborg

Innledning

Bo- og arbeidsmarkedsregion Fredrikstad/Sarpsborg en mellomstor byregion som også består av kommunene Sarpsborg, Fredrikstad, Hvaler, Rakkestad og Råde. Fredrikstad/Sarpsborg er definert som en del av landsdel Øst-Viken¹⁸. Pr 1.1.2015 har landsdelen har 1 572 864 innbyggere fordelt på flere regioner hvor Fredrikstad/Sarpsborg har 152 057 innbyggere.

Politiet i Østfold (tidligere Østfold politidistrikt) har administrasjonssted i Sarpsborg hvor 5 ansatte jobber med lønns- og regnskapsoppgaver. Totalt er det 18 medarbeidere innen fagområdet i politi- og lensmannsetaten, som har mindre 60 minutters kjøretid til Sarpsborg. Dette er ansatte som i dag har sitt arbeidssted hos politiet i Oslo og Follo samt særorganer som f.eks. Politihøgskolen, Politiets utledningsenhet.

Ved å utvide kjøretid til 90 minutter vil hele 68 medarbeidere kunne ha muligheten til å følge oppgavene og fortsette med lønns- og regnskapsarbeid. Sett opp mot et godt utbygget kollektivtilbud mot Oslo vil det være mulig for medarbeidere som i dag har arbeidssted i Oslo, Follo og Asker og Bærum å endre arbeidsted til Sarpsborg.

Kostnadseffektivitet og effektiv oppgaveløsning

Sarpsborg har 5 medarbeidere som jobber med lønns- og regnskapsoppgaver, og med tilgang på totalt 18 medarbeidere innenfor 60 minutters reisetid, og 68 medarbeidere innen 90 minutters reisetid. Regionen forventes å kunne oppnå rekruttering av relativt mange av dagens ansatte, og at flere av disse vil omfattes av kompensasjonsordninger. Omstillingskostnadene forventes å ligge på et relativt høyt nivå, siden utgiftene antas å knyttes til et større antall ansatte. Dette alternativet de første årene forventes å medføre middels høye samlede lønns- og personellrelaterte driftskostnader. Det gode lokale rekrutteringsgrunnlaget blant egne ansatte tilsier at kostnadene forbundet med nyrekruttering forventes å bli middels høye sammenlignet med andre alternativer.

Politidirektoratet vurderer at kostnader til lokalleie vil ligge på moderat nivå.

¹⁸ Rapport Regionale utviklingstrekk 2016, kapittel 2 Geografi, regioner og datafangst

Totalt sett vurderes Fredrikstad/Sarpsborg å være et middels godt alternativ med hensyn til kostnadseffektivitet for lokalisering av den nye lønns- og regnskapsenheten.

Hensynet til formålet med lokaliseringspolitikken

BA-region Fredrikstad/Sarpsborg er en mellomstor byregion med 152 057 innbyggere. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 9,9 % fra 2004-2014. I 2014 var 74,2 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 10 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.

Fredrikstad/Sarpsborg har et høyt innbyggertall. Befolkningsveksten i 2004-2014 har vært noe under middels. Sysselsettingsgraden er forholdsvis lav, mens statlig sysselsetting utgjør en moderat andel. Sarpsborg opphørte som administrasjonssted for politidistriktet ved opprettelsen av det nye Øst Politidistrikt, og mister i den forbindelse arbeidsplasser blant annet knyttet til operasjonssentralene.

Ut i fra en totalvurdering i forhold til formålet med lokaliseringspolitikken, anses Fredrikstad/Sarpsborg som et middels godt alternativ innenfor dette kriteriet.

Oppsummering

Fredrikstad/Sarpsborg fremstår som et relativt kostnadseffektivt sted for lokalisering av lønns- og regnskapsenheten. Et tilstrekkelig antall av dagens medarbeidere vil kunne følge oppgavene og bidra til en videreføring av kompetanse og erfaring. Samtidig gir plasseringen i en mellomstor region et godt grunnlag for rekruttering av nye ansatte på sikt. Regionen har i dag moderat statlig sysselsettingsnivå og vurderes derfor som et av alternativene som delvis tar hensyn til statens lokaliseringspolitik.

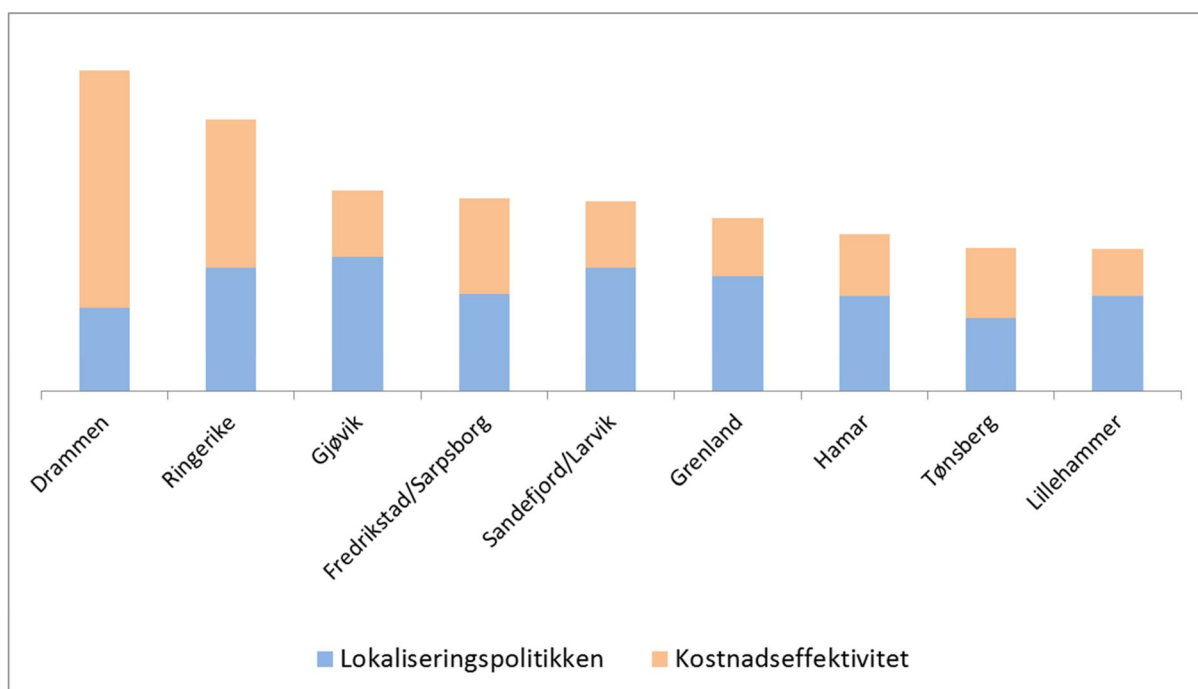
Fredrikstad/Sarpsborg vurderes som et middels godt alternativ med hensyn til å tilfredsstille formålet med lokaliseringspolitikken, og som middels godt med hensyn til kostnadseffektivitet. Totalt sett vurderes Fredrikstad/Sarpsborg å være et middels godt alternativ for lokalisering av lønns- og regnskapsenheten.

6. Konklusjon og anbefaling

Politidirektoratet har vurdert alternativene til stedsvalg av fellesenhet for lønn og regnskap i politiet ut fra hensynet til kostnadseffektivitet og effektiv oppgaveløsning, og hensynet til formålet med lokaliseringspolitikken. I vurderingen er kriteriet kostnadseffektivitet i løsningen tillagt en vekt på 60 %, mens hensynet til lokaliseringspolitikken er tillagt en vekt på 40 %, jfr. beskrivelse i kap. 3.

Politidirektoratets totalvurdering viser at det er markante forskjeller mellom de ni alternativene for stedsvalg som er vurdert. Figuren nedenfor viser totalvurderingen av de ulike alternativene opp mot kriteriene.

Figur 1 – totalvurdering av alternative stedsvalg (vektet)



Det er særlig to alternative stedsvalg som utpeker seg sammenlignet med de øvrige alternativene. BA-region Ringerike og BA-region Drammen fremstår som klart bedre egnet som stedsvalg enn de øvrige alternativene, særlig ut fra hensynet til kostnadseffektivitet og effektiv oppgaveløsning. Både Drammen og Ringerike vil ha vesentlig lavere utgifter knyttet til lønn- og personellmessige driftskostnader og omstillingskostnader enn de øvrige alternative stedsvalgene. Dette særlig grunnet større muligheter til å benytte nåværende medarbeidere med oppgaver knyttet til lønn- og regnskap i politiet i dag, samt lavere kostnader knyttet til rekruttering og opplæring. Ringerike vurderes å ivareta hensynet til formålet med lokaliseringspolitikken i noe større grad enn Drammen.

Ut fra en samlet vurdering foreslår Politidirektoratet **BA-region Drammen** som stedsvalg for felles lønns- og regnskapsenhet i politi- og lensmannsetaten. Drammen vurderes å være det klart mest kostnadseffektive alternativet, både når det gjelder lønn og personellmessige driftskostnader, omstillingskostnader og kostnader knyttet til rekruttering og opplæring. Med hensyn til lokaliseringspolitikken har BA-region Drammen en middels til høy grad både av statlig sysselsetting og sysselsetting generelt, og vurderes noe lavere enn flere av de øvrige alternativene når det gjelder hensynet til statens lokaliseringspolitikk. Etter en helhetsvurdering vurderes allikevel BA-region Drammen ut fra disse kriteriene som det beste alternativet for etablering av lønns- og regnskapsenheten.

7. Vedlegg

7.1 Beskrivelse av grunnlagsinformasjon for vurderingene

Kriterier	Grunnlagsinformasjon	Verdivurderinger
Hensyn til formålet med lokaliseringspolitikken	Rapporten "Regionale utviklingstrekk 2016" fra KMD. Data fra de ulike bo- og arbeidsmarkedsregionene. Valg av administrasjonssteder for nye politidistrikter.	I vurderingen er det vektlagt hvilke regionale sentra som den nye fellesenheten vil ha størst potensial for å bidra til det lokale tilbudet av arbeidsplasser. I vurderingen av denne faktoren er det tatt utgangspunkt i hvordan valg av lokasjon vil medvirke til fordeling av statlige arbeidsplasser i de ulike regionene. Det betyr at alternativer hvor det regionale senter er preget av relativt lav generell sysselsetting, lav andel sysselsatte i statlig tjenesteproduksjon og lav befolkningsvekst har kommet best ut i vurderingen for denne faktoren. Det tas også hensyn til hvor politiet allerede har tatt beslutninger som medfører omlokalisering av statlige arbeidsplasser, gjennom administrasjonssteder for nye politidistrikter.
Kostnads-effektivitet og effektiv oppgaveløsning	Omstillingskostnader utledet fra Omstillingsavtalen i politiet. Kostnader til rekruttering og opplæring av nye medarbeidere. Kostnader til kontorlokaler. Lønn og personellrelaterte driftskostnader	Alternativene er vurdert etter sammenligning av estimerte total kostnader. Det er forutsatt at medarbeidere som bor innenfor en times reisevei, vil velge å følge oppgavene og bli med over til ny fellesenhet innen lønn og regnskap. Muligheten for flytting eller pendling i en overgangsperiode er hensynstatt i vurderingen. Både ut i fra kompetansekrav til de som skal utføre oppgaven og for å ivareta hensynet til dagens medarbeidere, er lokasjoner som kan bemanne fellesenheten med mange av dagens medarbeidere gitt høyere vurdering. Alternativer med lavere total kostnad er gitt bedre vurdering.

7.2 Medarbeidere innen lønn og regnskap i politiet i dag

Tabellen nedenfor viser antall medarbeidere som hovedsakelig jobber med lønns- og regnskapsoppgaver i etaten i dag. Tallene er ikke statiske, og de er ikke nødvendigvis sammenfallende med hvor mange som har rett og plikt til å følge oppgavene.

Enhet nr.	Antall medarbeidere	Enhet i politiet
1	26	Oslo politidistrikt
2	5	Østfold politidistrikt
3	4	Follo politidistrikt
4	5	Romerike politidistrikt
5	4	Hedmark politidistrikt
5	5	Hordaland politidistrikt
6	2	Gudbrandsdal Politidistrikt
7	4	Vestoppland politidistrikt
8	3	Nordre Buskerud politidistrikt
9	3	Asker og Bærum politidistrikt
10	5	Søndre Buskerud politidistrikt
11	5	Vestfold politidistrikt
12	3	Telemark politidistrikt
13	5	Agder politidistrikt
14	4	Rogaland politidistrikt
15	2	Haugaland Sunnhordland pd
17	3	Sogn og Fjordane pd
18	3	Sunnmøre politidistrikt
19	3	Nordmøre og Romsdal pd
20	3	Sør-Trøndelag politidistrikt
21	3	Nord-Trøndelag politidistrikt
22	2	Helgeland politidistrikt
23	3	Salten politidistrikt
24	4	Midtre Hålogaland pd
25	2	Troms politidistrikt
26	3	Vestfinnmark Politidistrikt
27	2	Øst-Finnmark politidistrikt
40	0	Politidirektoratet
42	4	KRIPOS
45	3	Utrykningspolitiet
46	0	PIT
47	7	PFT
48	12	Politiets utlendingsenhet
65	1	Grensekommisær
91	2	Namsfogden i Oslo
95	1	NID - Nasjonalt ID-senter
43	4	Politihøgskolen
44	3	ØKOKRIM
	153	

7.3 Kjøretidsberegninger

Kjøretiden er beregnet ved bruk av programvaren ArcGIS med Network Analyst extension. I denne kjøretidsberegningen er hastigheten basert på fartsgrenser. Resultatet blir da den raskeste kjøretiden mellom to punkter basert på fartsgrensene i ulike segmenter mellom disse punktene.

Det er beregnet 60, 90 og 120 minutters kjøretid fra hver av de 28 nåværende og tidligere administrasjonsstedene¹⁹ som utgangspunkt for alternative lokaliseringsområder, som markerer tre ulike områder rundt hvert alternativ. Basert på bostedsadressene til de aktuelle lønn- og regnskapsmedarbeiderne²⁰ er det deretter trukket ut hvilke medarbeider som er innenfor 60, 90 og 120 minutters kjøreavstand fra hver enhet.

Begrensninger i datamaterialet:

Det kjøres ikke alltid med samme hastighet gjennom en rute slik som fastsatte fartsgrenser på ruten tilsier. Rutenettet som ArcGIS bygger vil aldri være hundre prosent oppdatert med tanke på bygninger, ulykker, midlertidig stengte gater osv. Det legges ikke til grunn trafikk og realtime data i beregningen, noe som medfører at beregnet kjøretid vil ved enkelte tidspunkter i løpet av døgnet avvike en del fra virkeligheten (rushtrafikk).

¹⁹ I Oslo er det tatt utgangspunkt i Stovner. Kommunen har flere administrasjonssteder, knyttet til politidistrikt og særorganer.

²⁰ Basert på bostedsadresse til medarbeidere slik det fremstår i vedlegg 7.2

Tabellen nedenfor viser kjøretid fra medarbeiders bostedsadresse innenfor 60, 90 og 120 minutters kjøretid til lokasjonene som vurderes, sortert etter 60 minutters kjøretid.

Alternativ lokasjon	60 minutter	90 minutter	120 minutter
Tromsø	2	2	2
Mosjøen	2	2	2
Haugesund	2	2	4
Kirkenes	3	3	3
Hammerfest	3	3	3
Bodø	3	3	3
Steinkjer	3	3	6
Trondheim	3	3	6
Kristiansund N	3	3	3
Ålesund	3	4	4
Florø	3	3	3
Stavanger	3	4	6
Harstad	4	4	4
Bergen	4	4	4
Kristiansand S	5	5	5
Skien	9	11	25
Lillehammer	9	10	11
Hamar	10	20	69
Stavern	11	17	62
Gjøvik	11	11	42
Tønsberg	15	66	92
Sarpsborg	18	68	89
Hønefoss	32	74	90
Drammen	67	89	95
Lillestrøm	68	85	98
Oslo	70	86	100
Ski	71	84	93
Sandvika	73	86	97

7.4 Arbeidsmarkedsdata

Tallene under er hentet fra rapporten "Regionale utviklingstrekk 2016", figur 4.14 Andel sysselsatte med høyere utdanning 2014 og andel sysselsatte i privat og offentlig tjenesteyting 2014, figur 4.9 Vekst i sysselsetting etter arbeidssted i BA-regionene etter landsdel og sentralitet og tabell 8.1 Bo- og arbeidsmarkedsregioner etter landsdeler og regiontype i "Regionale utviklingstrekk 2016". Tall for sysselsatte i statlig tjenesteproduksjon er hentet fra "Regionale utviklingstrekk 2014", tabell 6.3, da denne oversikten ikke finnes i 2016-utgaven.

Tabell – potensial for å bidra til lokalt tilbud av arbeidsplasser

Politidistrikt	Alternativ	Potensial til å bidra til det lokale tilbudet av arbeidsplasser
Finnmark	Kirkenes	Sør-Varanger (Kirkenes) er definert som en småbyregion*. I perioden 2004-2014 har regionen hatt en befolkningsvekst på 7,8 %. I 2014 var 77,4 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. 17,8 % av disse var i 2013 ansatt i statlig tjenesteproduksjon.
	Hammerfest	Hammerfest er definert som en småbyregion*. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 10,4 % i perioden 2004-2014. I 2014 var 75,6 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. Av disse var 13,4 % sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon i 2013.
Troms	Harstad	Harstad er definert som en småbyregion*. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 2,8 % fra 2004-2014. I 2014 var 82,2 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 13,4 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
	Tromsø	Tromsø er definert som en mellomstor byregion*. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 14,4 % fra 2004-2014. I 2014 var 86,1 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 22,7 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
Nordland	Bodø	Bodø er definert som en mellomstor byregion*. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 11,4 % fra 2004-2014. I 2013 var 82,2 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 21,2 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
	Mosjøen	Vefsn (Mosjøen) er definert som en småbyregion*. Regionen har hatt en befolkningsnedgang på 1,5 % fra 2004-2014. I 2014 var 67,8 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 9,1 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
Trøndelag	Steinkjer	Steinkjer er definert som en småbyregion*. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 2,7 % fra 2004-2014. I 2014 var 72,5 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 8,3 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
	Trondheim	Trondheim er definert som en storbyregion*. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 15,4 % fra 2004-2014. I 2014 var 82,1 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 14,7 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
Møre og Romsdal	Kristiansund	Kristiansund er definert som en småbyregion*. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 7,9 % fra 2004-2014. I 2014 var 76,5 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 7,1 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
	Ålesund	Ålesund er definert som en mellomstor byregion*. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 12,8 % fra 2004-2014. I 2014 var 72,8 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 9,0 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
Vest	Florø	Flora er definert som en småbyregion*. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 4,3 % fra 2004-2014. I 2014 var 71,1 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 3,6 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
	Bergen	Bergen er definert som en storbyregion*.

		Regionen har hatt en vekst på 15,4 % fra 2004-2014. I 2014 var 79,6 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 11,7 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
Sør-Vest	Haugesund	Haugesund er definert som en mellomstor byregion*. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 12,5 % fra 2004-2014. I 2014 var 70,7 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 6,9 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
	Stavanger	Stavanger er en "storbyregion", som omfatter både Stavanger og Sandnes.* Regionen har hatt en vekst på 19,7 % fra 2004-2014. I 2014 var 73,7 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 6,8 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
Sør	Kristiansand	Kristiansand er definert som en mellomstor byregion*. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 14 % i perioden 2004-2014. I 2014 var 74,3 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. 9,9 % av disse var i 2013 ansatt innen statlig tjenesteproduksjon.
Sør-Øst	Skien	Skien er en del av byregionen "Grenland", som er definert som en mellomstor byregion.* Regionen har hatt en befolkningsvekst på 4,4 % fra 2004-2014. I 2014 var 75,6 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 9,5 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
	Tønsberg	Tønsberg er definert som en mellomstor byregion*. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 10,8 % fra 2004-2014. I 2014 var 77 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 12,7 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
	Drammen	Drammen er definert som en mellomstor byregion*. Regionen har hatt en vekst på 13,6 % fra 2004-2014. I 2014 var 75,7 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 8,6 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
	Hønefoss	Ringerike kommune (med Hønefoss) er en del av regionen "Ringerike", som er definert som en småbyregion.* Regionen har hatt en befolkningsvekst på 8 % fra 2004-2014. I 2014 var 74,8 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 9,3 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
	Stavern	Stavern ligger i Larvik kommune, del av den mellomstore byregionen* Sandefjord/Larvik. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 7,3 % i perioden 2004-2014. I 2014 var 75,7 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. 4,1 % av disse var i 2013 ansatt i statlig tjenesteproduksjon.
Innlandet	Lillehammer	Lillehammer er definert som en mellomstor byregion*. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 6,6 % fra 2004-2014. I 2014 var 82 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 17,3 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
	Hamar	Hamar er definert som en mellomstor byregion*. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 6,9 % fra 2004-2014. I 2014 var 76,9 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 11,7 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
	Gjøvik	Gjøvik er definert som en mellomstor byregion*. Regionen har hatt en befolkningsvekst på 4,2 % fra 2004-2014. I 2014 var 71,8 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 10,1 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
Oslo	Sandvika	Sandvika er en del av Oslo som "storbyregion", som omfatter både Oslo og Akershus (herunder både Oslo og Sandvika).* Regionen har hatt en vekst på 18,2 % fra 2004-2014. I 2014 var 86,9 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 11,6 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.

	Oslo	Oslo er en "storbyregion", som omfatter både Oslo og Akershus (herunder både Oslo og Sandvika).* Regionen har hatt en vekst på 18,2 % fra 2004-2014. I 2014 var 86,9 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 11,6 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
Øst	Lillestrøm	Lillestrøm er en del av Oslo som "storbyregion", som omfatter både Oslo og Akershus (herunder også både Lillestrøm og Ski).* Regionen har hatt en vekst på 18,2 % fra 2004-2014. I 2014 var 86,9 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 11,6 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
	Ski	Ski er en del av Oslo som "storbyregion", som omfatter både Oslo og Akershus (herunder også både Lillestrøm og Ski).* Regionen har hatt en vekst på 18,2 % fra 2004-2014. I 2014 var 86,9 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 11,6 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.
	Sarpsborg	Sarpsborg er en del av byregionen Fredrikstad/Sarpsborg, som er definert som en mellomstor byregion.* Regionen har hatt en befolkningsvekst på 9,9 % fra 2004-2014. I 2014 var 74,2 % av den voksne befolkningen i regionen sysselsatt. I 2013 var 10 % av disse sysselsatt i statlig tjenesteproduksjon.

*Bo- og arbeidsmarkedsregioner etter landsdeler og regiontype (tabell 8.1)