



**Møteinnkalling**  
**Partssammensatt utvalg**

**Møtested:** Rådhuset, møterom Formannskapssalen  
**Tidspunkt:** 25.08.2026 kl. 17:00

A handwritten signature in blue ink, reading "Arne Sekkelsten".

Arne Sekkelsten  
ordfører

## Saksliste

| Saksnr. | Innhold                                 | Hjemmel u.off. |
|---------|-----------------------------------------|----------------|
| OS 5/26 | Orientering fra kommunedirektør         |                |
| OS 6/26 | Årsverk og lønnskostnader pr. juli 2026 |                |
| PS 7/26 | Statusrapport for lærlingordningen      |                |
| PS 8/26 | Orientering om status anerkjennelse     |                |

## **OS 5/26 Orientering fra kommunedirektør**



**Saksnr.:** 2026/22352  
**Dokumentnr.:** 1  
**Løpenr.:** 278100/2026  
**Klassering:**

## Møtebok

| Behandlet av           | Møtedato   | Utvalgssaksnr. |
|------------------------|------------|----------------|
| Partssammensatt utvalg | 25.08.2026 | 6/26           |

## Årsverk og lønnskostnader pr. juli 2026

### Kommunedirektørens innstilling

Kommunedirektøren anbefaler partssammensatt utvalg å fatte følgende vedtak:

1. Saken tas til orientering.

### Sammendrag

Kommunens største ressurs og kostnad er årsverk og lønn. For å ha god oversikt og kontroll over drift og kostnader er det vesentlig å kunne følge utviklingen i årsverk, både faste og variable.

I denne saken gis det en oversikt over bemanning og lønnskostnader i Fredrikstad kommune per juli 2026. Det gis også en fremstilling av hvilken utvikling som har vært gjennom 2026.

Totalt antall årsverk per juli 2026 er 5 253. Dette er en reduksjon på 140,98 årsverk siden januar 2026, hvorav faste årsverk er redusert med 70,43 årsverk. Sammenlignet med juli 2025 er antallet redusert med 74,93 årsverk. En vesentlig del av nedgangen hittil i år er sesongbetont og knyttet til at vikariater i Oppvekst reduseres ved skoleårets slutt i juni. Den samlede nedgangen gir derfor et noe større inntrykk av reduksjon enn den underliggende bemanningsendringen tilsier.

De totale lønnskostnadene per juli 2026 er 2 102 millioner kroner, noe som er 3,7 millioner kroner under akkumulert budsjett for perioden. Merforbruk finnes innen kommuneområdet Oppvekst, mens øvrige kommuneområder har mindreforbruk. Refusjon av samlet sykelønn fra Folketrygden er på 179 millioner kroner.

For å ha oversikt over det totale volum av lønnskostnader er kostnader til eksterne vikarer tatt med. Kostnader til eksterne vikarer utgjør 20,0 millioner kroner akkumulert per juli 2026.

### Vedlegg

Årsverk og lønnskostnader per juli 2026

### Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen.

### Saksopplysninger

## Årsverksutvikling per juli 2026

Tabellen viser antall årsverk fordelt på kommuneområdene januar til juli 2026

| Kommuneområde   | Faste årsverk   | Engasjement  | Vikariat      | Totalt          | Endring fra juni |
|-----------------|-----------------|--------------|---------------|-----------------|------------------|
| Sentrale staber | 183,33          | 1,0          | 24,8          | 209,13          | +1,38            |
| Teknisk         | 485,29          | 0,0          | 10,0          | 495,29          | -1,25            |
| Oppvekst        | 1 865,79        | 20,93        | 140,95        | 2 027,67        | -41,70           |
| Samfunn         | 359,72          | 10,7         | 8,63          | 379,05          | -4,89            |
| Helse           | 1 996,44        | 2,0          | 143,79        | 2 142,23        | -4,84            |
| <b>Totalt</b>   | <b>4 890,57</b> | <b>34,63</b> | <b>327,97</b> | <b>5 253,17</b> | <b>-49,60</b>    |

Tabell 1 Oversikt over årsverk per kommuneområde per juli 2026. Byutvikling inngår fra 1. januar 2026 i kommuneområdet Samfunn.

### Noen definisjoner:

**Vikariat:** Midlertidig og tidsbestemt ansettelse i et vikariat for navngitt person. Dette kan være for ansatte i foreldrepermisjon, lengre tids sykdom m.v. Lærlinger og frikjøpte tillitsvalgte inngår også i denne kategorien.

**Engasjement:** Midlertidig og tidsbestemt ansettelse. Kan være i påvente av avklaring om utlysning, stillinger dekket av tilskuddsmidler eller et midlertidig behov som må dekkes en kort periode.

### Utvikling hittil i 2026 (januar–juli)

Kommunen som helhet viser en reduksjon på 140,98 årsverk fra januar til juli 2026. Faste årsverk er redusert med 70,43 årsverk i samme periode, mens engasjement har økt med 9,46 årsverk og vikariat er redusert med 80,01 årsverk.

Merk at den samlede nedgangen delvis er sesongbetont og dermed fremstår noe større enn den reelle bemanningsendringen, jf. omtalen av Oppvekst nedenfor.

| Fredrikstad kommune | jan.26          | apr.26          | jul.26          | Endring jan–jul |
|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Fast                | 4 961,0         | 4 922,90        | 4 890,57        | -70,43          |
| Engasjement         | 25,17           | 30,85           | 34,63           | +9,46           |
| Vikariat            | 407,98          | 396,34          | 327,97          | -80,01          |
| <b>Totalt</b>       | <b>5 394,15</b> | <b>5 350,09</b> | <b>5 253,17</b> | <b>-140,98</b>  |

Tabell 2 Utvikling i årsverk fra januar til juli 2026. Utvalgte måneder er vist; fullstendig månedsserie fremgår av vedlegget.

Konkret for hvert kommuneområde vises følgende utvikling fra januar til juli 2026:

**Sentrale staber** har en nedgang på 6,26 årsverk totalt fra januar til juli, der reduksjon i faste stillinger utgjør 7,0 årsverk. Vikariat har økt med 0,74 årsverk, mens engasjement er uendret på én stilling.

**Teknisk** har en nedgang på 6,64 årsverk totalt fra januar til juli. Nedgangen i faste stillinger er 6,94 årsverk, mens vikariat har økt marginalt med 0,3 årsverk. Det er ingen engasjementsstillinger i området.

**Oppvekst** har en nedgang på 74,33 årsverk totalt fra januar til juli, der reduksjon i faste stillinger utgjør 25,48 årsverk og vikariat 54,46 årsverk. Engasjement har økt med 5,61 årsverk i samme periode. En vesentlig del av nedgangen i vikariat er sesongbetont: fra juni til juli alene reduseres vikariatene med 37,15 årsverk, om lag to tredjedeler av nedgangen hittil i år. Dette skyldes avslutningen av skoleåret og avvikling av sommerferien, og gir dermed ikke uttrykk for en varig nedbemanning. Et mer dekkende bilde av bemanningsutviklingen i Oppvekst vil fremkomme når vikariater knyttet til nytt skole- og barnehageår registreres utover høsten.

**Samfunn** har en nedgang på 19,15 årsverk totalt fra januar til juli, der reduksjon i faste stillinger utgjør 22,58 årsverk. Engasjement har økt med 3,8 årsverk, mens vikariat er tilnærmet uendret. Samfunn er en ny virksomhet fra 1. januar 2026 og omfatter blant annet tidligere Byutvikling.

**Helse** har en nedgang på 38,56 årsverk totalt fra januar til juli, med reduksjon i faste stillinger på 12,55 årsverk og i vikariat på 26,01 årsverk. Engasjement er uendret på 2 årsverk. Variable timer og vikarbruk i Helse er lavt belastet i juli og periodiseres til august og september, jf. omtalen under lønnskostnader.

#### Lønnskostnader per juli 2026

Tabellen viser akkumulerte lønnskostnader for perioden januar–juli 2026 per kommuneområde. Kostnader til eksterne vikarer inngår i, og er spesifisert som en del av, vikarkostnadene.

| Område          | Lønnskostnader          | Herav vikarer         | Herav eksterne vikarer |
|-----------------|-------------------------|-----------------------|------------------------|
| Sentrale staber | 89,6 mill. kr           | 0,5 mill. kr          | 0,0 mill. kr *         |
| Teknisk         | 182,8 mill. kr          | 5,2 mill. kr          | 0,0 mill. kr *         |
| Oppvekst        | 759,8 mill. kr          | 68,2 mill. kr         | 15,3 mill. kr          |
| Samfunn         | 176,3 mill. kr          | 3,2 mill. kr          | 0,5 mill. kr           |
| Helse           | 893,8 mill. kr          | 117,2 mill. kr        | 4,3 mill. kr           |
| <b>Totalt</b>   | <b>2 102,4 mill. kr</b> | <b>194,2 mill. kr</b> | <b>20,0 mill. kr</b>   |

Tabell 3 Akkumulerte lønnskostnader januar–juli 2026 (eksklusiv sosiale kostnader).

Fordelingen hittil i år viser at cirka 90,8 prosent av de totale lønnskostnadene gjelder lønn uten vikarer, 9,2 prosent gjelder vikarer, hvorav eksterne vikarer utgjør 1 prosent.

Sykelønnsrefusjon er medregnet i tabellen. Hittil i år er det mottatt 179 millioner kroner i refusjoner fra Folketrygden.

#### **Budsjettsammenligning**

Tabellen viser akkumulerte lønnskostnader per juli 2026 sammenlignet med akkumulert periodebudsjett for januar–juli 2026 per kommuneområde. Positivt avvik angir mindreforbruk.

| Område          | Regnskap      | Budsjett      | Avvik         |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| Sentrale staber | 89,6 mill. kr | 94,0 mill. kr | +4,3 mill. kr |

| Område        | Regnskap                | Budsjett                | Avvik                |
|---------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|
| Teknisk       | 182,8 mill. kr          | 189,2 mill. kr          | +6,3 mill. kr        |
| Oppvekst      | 759,8 mill. kr          | 740,5 mill. kr          | -19,3 mill. kr       |
| Samfunn       | 176,3 mill. kr          | 178,0 mill. kr          | +1,7 mill. kr        |
| Helse         | 893,8 mill. kr          | 904,4 mill. kr          | +10,6 mill. kr       |
| <b>Totalt</b> | <b>2 102,4 mill. kr</b> | <b>2 106,1 mill. kr</b> | <b>+3,7 mill. kr</b> |

Tabell 4 Akkumulerte lønnskostnader (lønn og vikarer) januar–juli 2026 sett opp mot akkumulert periodebudsjett for samme periode

Totale akkumulerte lønnskostnader per juli 2026 ligger 3,7 millioner kroner under akkumulert periodebudsjett for perioden. Oppvekst har et merforbruk på 19,3 millioner kroner, mens øvrige kommuneområder har mindreforbruk.

Det som ikke tas med i denne rapporten, og som er vesentlig for å forstå sammenhenger, er at flere lønnsutgifter også genererer en inntekt. Eksempelvis gir økte lønnskostnader for ressurskrevende brukere refusjon fra staten. Det er også tilskuddsmidler som er mottatt og som dekker lønnskostnader i prosjekter og oppdrag. Refusjon av sykepenges som dekker lønnskostnader for vikarer er et annet element.

Lønn i forhold til budsjett må derfor leses med forsiktighet, og detaljer om driften der det er høyere lønnskostnader enn budsjett må også sees opp mot inntekter og andre forhold. Tallene i denne oppstillingen er kun bruttotall.

Merk at variable timer og vikarbruk i Helse for juli i stor grad ikke er belastet i perioden, men vil komme i august og september. Dette er også budsjettet i disse månedene, og samme periodisering forelå i 2025. Juli fremstår derfor lavere enn det underliggende aktivitetsnivået.

### Relevante bestemmelser

Ikke lagt inn.

### Konsekvenser for sosial bærekraft

Saken har betydning for sosial bærekraft fordi kommunens bemanning er en grunnleggende forutsetning for å kunne levere stabile, forsvarlige og likeverdige tjenester til innbyggerne. Utviklingen i årsverk og lønnskostnader påvirker særlig tjenesteområder med stor betydning for innbyggernes levekår og livskvalitet, som helse, omsorg og oppvekst.

God oversikt og kontroll med bemanningsutviklingen er samtidig viktig for å sikre en bærekraftig arbeidsgiverpolitikk. Reduksjoner i årsverk og endringer i bemanningssammensetningen må håndteres på en måte som ivaretar ansatte, arbeidsmiljø og medbestemmelse, og som samtidig legger til rette for nødvendig omstilling. Som en stor arbeidsgiver i regionen har kommunen også betydning for lokal sysselsetting, kompetanseutvikling og arbeidslivsdeltakelse. Saken gir derfor et viktig kunnskapsgrunnlag for å vurdere hvordan kommunen kan balansere hensynet til økonomisk kontroll med behovet for trygge tjenester, forsvarlig drift og et inkluderende arbeidsliv.

### Konsekvenser for økonomisk bærekraft

Saken har vesentlig betydning for kommunens økonomiske bærekraft, ettersom årsverk og lønn utgjør kommunens største kostnadsområde. God oversikt over utviklingen i bemanning,

vikarbruk og lønnskostnader er derfor en grunnleggende forutsetning for å kunne styre ressursbruken innenfor vedtatte økonomiske rammer over tid. Per juli 2026 ligger de samlede lønnskostnadene noe under akkumulert periodebudsjett, samtidig som det er merforbruk innen Oppvekst og forhold knyttet til periodisering, refusjoner og tilskudd som påvirker bildet. Dette understreker behovet for løpende analyse og tett oppfølging av både kostnader og inntekter.

Økonomisk bærekraft forutsetter at endringer i bemanning og lønnskostnader skjer som følge av bevisste prioriteringer og styrte omstillinger, og ikke som utilsiktet kostnadsvekst. Saken viser at kommunen har redusert antall årsverk gjennom 2026, men også at deler av utviklingen er sesongbetont og må vurderes over tid. Videre oppfølging av årsverksutvikling, vikarbruk og lønnskostnader vil være viktig for å sikre at kommunen kan tilpasse driften til økonomiske rammer, samtidig som lovpålagte oppgaver og forsvarlige tjenester ivaretas. Saken gir dermed et viktig beslutningsgrunnlag for å balansere kortsiktig budsjettkontroll med langsiktig økonomisk handlefrihet.

### **Konsekvenser for miljømessig bærekraft**

Ikke relevant i saken.

### **Ansattes medbestemmelse**

Saken omhandler bemanning og personalsituasjonen i kommunen. Rapporteringen gir oversikt over utvikling i antall ansatte, bruk av vikarer og kostnadsutviklingen knyttet til lønn. Tilsvarende rapport presenteres i kontaktmøte med hovedsammenslutningene og er gjenstand for diskusjon og strategiske veivalg.

Saken fremlegges for partssammensatt utvalg der både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er representert, og utvalget får anledning til å drøfte status og utvikling. Dette sikrer informasjonsutveksling og samhandling mellom partene i saker som berører ansatte og arbeidsforhold.

### **Vurdert for uttalelser i rådene**

Ikke relevant siden saken er en orienteringssak til partssammensatt utvalg.

### **Vurdering**

Totalt antall årsverk per juli 2026 er 5 253. Dette er en reduksjon på 140,98 årsverk siden januar 2026. Faste årsverk er redusert med 70,43 årsverk. Sammenlignet med juli 2025 er antallet redusert med 74,93 årsverk. Dette viser at flere av de tiltak som er lagt til grunn i budsjett har hatt effekt, og at det er en reell reduksjon i driften. Utviklingen gjennom 2026 viser samtidig en gradvis dreining i bemanningssammensetningen ved at engasjement øker noe, mens faste stillinger og vikariat reduseres.

Det bemerkes at en vesentlig del av reduksjonen hittil i 2026 er sesongbetont. Nedgangen i vikariater i Oppvekst ved skoleårets slutt i juli utgjør en betydelig andel av den samlede reduksjonen, og den reelle, underliggende bemanningsendringen er derfor mindre enn totaltallet isolert sett kan gi inntrykk av. Et mer dekkende bilde av utviklingen vil komme frem når vikariater knyttet til nytt skole- og barnehageår registreres utover høsten.

Kommunen har egne rutiner for omstilling og dedikerte ressurser som bistår i omstillingsprosesser. Kommunen er bundet av et omfattende regelverk, og ansattes rettigheter må ivaretas. Det er vesentlig å utnytte muligheten som oppstår når noen slutter, samtidig som det må være bevissthet rundt belastningen på eksisterende ansatte når stillinger ikke erstattes. Omrokkering av oppgaver og personell blir nødvendig, og oppgaver må gås igjennom og prioriteres bort når det er mulig.

De totale lønnskostnadene per juli 2026 er 2 102 millioner kroner, noe som er 3,7 millioner kroner under akkumulert periodebudsjett for perioden. I denne oversikten er ikke inntektssiden tatt inn, og noe av lønnskostnadene kan være gjenstand for å dekkes via tilskudd, refusjon fra staten eller andre ordninger. For å forstå driften i hvert enkelt kommuneområde må derfor informasjon fra driften i fagutvalgene tas med i vurderingen. Merforbruket er størst innen kommuneområdet Oppvekst, mens øvrige kommuneområder har et mindreforbruk.

Saken viser at kommunen har redusert bemanningen gjennom 2026, og at samlede lønnskostnader ligger noe under akkumulert budsjett, men med et merforbruk innen Oppvekst. Fortløpende oversikt over årsverksutvikling og lønnskostnader vil følges månedlig fremover.

Reduksjonen i bemanning og utviklingen i lønnskostnader har betydning for både tjenestekvalitet, arbeidsmiljø og kommunens økonomiske situasjon. Utviklingen understreker behovet for kontinuerlig oppmerksomhet på ressursbruk og økonomisk styring, slik at kommunen kan ivareta forsvarlig drift og ansatte på en bærekraftig måte.

### **Alternative løsninger**

Ingen alternative løsninger siden dette er en orienteringssak

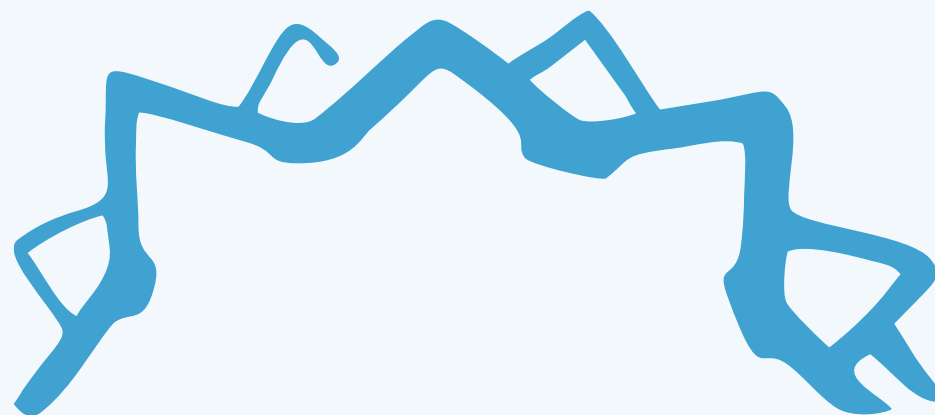
### **Konklusjon**

Kommunedirektøren anbefaler at saken tas til orientering.

Kommunedirektøren har etablert et system for kontroll over årsverksutvikling og vil fortsette å følge dette tett fremover.



# Årsverk og lønnskostnader pr. juli 2026





## Årsverksutvikling Fredrikstad kommune

| Fredrikstad kommune | jan.26   | feb.26   | mar.26   | apr.26   | mai.26   | jun.26   | jul.26   |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Fast                | 4 961    | 4 950,78 | 4 942,94 | 4 922,90 | 4 905,41 | 4 900,68 | 4 890,57 |
| Engasjement         | 25,17    | 27,67    | 28,21    | 30,85    | 31,85    | 35,25    | 34,63    |
| Vikariat            | 407,98   | 407,6    | 399,36   | 396,34   | 365,18   | 367,04   | 327,97   |
| Totalt              | 5 394,15 | 5 386,05 | 5 370,51 | 5 350,09 | 5 322,1  | 5 302,77 | 5 253,17 |

| Fredrikstad kommune | jan.25  | feb.25  | mar.25  | apr.25  | mai.25  | jun.25  | jul.25  | aug.25  | sep.25  | okt.25  | nov.25  | des.25  |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Fast                | 5 015,7 | 5 012,0 | 4 990,5 | 4 969,2 | 4 956,9 | 4 963,8 | 4 937,0 | 4 954,7 | 4 944,0 | 4 952,6 | 4 960,0 | 4 941,1 |
| Engasjement         | 31,8    | 33,0    | 31,8    | 30,8    | 30,7    | 28,1    | 22,6    | 23,2    | 26,0    | 26,0    | 26,0    | 24,4    |
| Vikariat            | 406,0   | 406,5   | 400,1   | 398,2   | 392,5   | 373,1   | 368,5   | 409,0   | 419,9   | 418,6   | 419,9   | 409,1   |
| Totalt              | 5 453,5 | 5 451,5 | 5 422,4 | 5 398,2 | 5 380,2 | 5 365,0 | 5 328,1 | 5 386,9 | 5 389,9 | 5 397,2 | 5 405,8 | 5 374,6 |

Fredrikstad kommune hadde totalt 5 253,17 årsverk i juli 2026, dette er en nedgang på 49,6 årsverk fra juni og 74,93 færre enn på samme tidspunkt i 2025. Nedgangen er knyttet til både faste stillinger og vikariat, mens engasjementsstillinger fortsetter å øke. Dette peker mot en gradvis dreining i bemanningssammensetningen.



# Lønnskostnader Fredrikstad kommune totalt

| Hele kommunen                       |               |             |             |             |             |             |             |             |                                |
|-------------------------------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------------|
| Regnskap 2026                       | Sum           | Januar      | Februar     | Mars        | April       | Mai         | Juni        | Juli        | Endring mot i fjor<br>akk. (%) |
| Lønn uten vikar og eksterne vikarer | 1 908 191 318 | 331 705 050 | 330 589 795 | 313 716 478 | 308 308 632 | 340 586 884 | -39 528 102 | 322 812 581 | -0,8 %                         |
| Vikarer                             | 194 240 222   | 27 078 026  | 27 587 680  | 25 048 334  | 27 260 771  | 29 609 412  | 20 236 138  | 37 419 861  | -6,1 %                         |
| Herav eksterne vikarer              | 20 005 417    | 1 040 443   | 2 561 145   | 2 125 662   | 4 427 697   | 4 050 697   | 3 992 990   | 1 806 782   | -29,8 %                        |
|                                     |               |             |             |             |             |             |             |             |                                |
| Totale lønnskostnader               | 2 102 431 540 | 358 783 076 | 358 177 475 | 338 764 812 | 335 569 403 | 370 196 296 | -19 291 964 | 360 232 442 | -1,3 %                         |

| Budsjett 2026                       | Sum           | Januar      | Februar     | Mars        | April       | Mai         | Juni        | Juli        | August      | September   | Oktober     | November    | Desember    |
|-------------------------------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Budsjett - Lønn                     | 3 592 784 615 | 339 196 704 | 331 359 433 | 326 315 335 | 332 298 929 | 345 688 440 | -38 963 812 | 331 090 575 | 329 019 708 | 328 263 633 | 327 672 129 | 327 584 150 | 313 259 391 |
| Budsjett - Vikar                    | 281 401 615   | 23 339 568  | 19 904 527  | 20 369 799  | 19 675 645  | 20 077 110  | 11 046 656  | 24 686 300  | 41 859 127  | 31 947 460  | 21 973 322  | 21 656 788  | 24 865 313  |
| Budsjett - Lønnskostnader           | 3 874 186 230 | 362 536 272 | 351 263 960 | 346 685 134 | 351 974 574 | 365 765 550 | -27 917 156 | 355 776 875 | 370 878 835 | 360 211 093 | 349 645 451 | 349 240 938 | 338 124 704 |
|                                     |               |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |
| Regnskap 2025                       | Sum           | Januar      | Februar     | Mars        | April       | Mai         | Juni        | Juli        | August      | September   | Oktober     | November    | Desember    |
| Lønn uten vikar og eksterne vikarer | 3 490 988 679 | 338 290 674 | 323 900 329 | 310 633 557 | 310 723 658 | 337 674 754 | -44 551 566 | 346 356 346 | 322 435 845 | 320 721 861 | 321 140 426 | 324 008 522 | 279 654 273 |
| Vikarer                             | 393 459 139   | 34 920 905  | 28 140 847  | 30 269 589  | 27 753 118  | 25 160 598  | 21 843 687  | 38 692 381  | 54 969 090  | 36 154 279  | 30 261 868  | 30 543 710  | 34 749 067  |
| Herav eksterne vikarer              | 50 724 552    | 998 315     | 4 279 078   | 5 651 134   | 3 617 647   | 3 494 293   | 5 764 359   | 4 705 703   | 5 096 095   | 4 682 129   | 3 213 442   | 2 709 605   | 6 512 753   |
|                                     |               |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |
| Totale lønnskostnader               | 3 884 447 818 | 373 211 579 | 352 041 176 | 340 903 146 | 338 476 776 | 362 835 352 | -22 707 879 | 385 048 727 | 377 404 935 | 356 876 140 | 351 402 294 | 354 552 232 | 314 403 340 |



## Årsverksutvikling Sentrale staber

| Sentrale staber | jan.26 | feb.26 | mar.26 | apr.26 | mai.26 | jun.26 | jul.26 |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Fast            | 190,33 | 191,1  | 191,53 | 190,73 | 187,43 | 182,53 | 183,33 |
| Engasjement     | 1      | 1,0    | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      |
| Vikariat        | 24,06  | 23,2   | 23,56  | 23,56  | 23,06  | 24,22  | 24,8   |
| Totalt          | 215,39 | 215,3  | 216,09 | 215,29 | 211,49 | 207,75 | 209,13 |

| Sentrale staber | jan.25 | feb.25 | mar.25 | apr.25 | mai.25 | jun.25 | jul.25 | aug.25 | sep.25 | okt.25 | nov.25 | des.25 |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Fast            | 199,7  | 198,9  | 200,1  | 200,1  | 199,9  | 197,7  | 193,3  | 191,7  | 193,7  | 193,9  | 192,9  | 192,2  |
| Engasjement     | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 1      | 1      | 1      | 1      |
| Vikariat        | 25,9   | 26,9   | 26,0   | 24,0   | 24,7   | 24,0   | 24,0   | 23,8   | 22,8   | 23,2   | 24,2   | 24,2   |
| Totalt          | 225,6  | 225,8  | 226,1  | 224,1  | 224,6  | 221,7  | 217,3  | 215,5  | 217,5  | 218,1  | 218,1  | 217,4  |

Det er 209,13 totale årsverk i sentrale staber i juli 2026, en liten økning på 1,38 årsverk fra juni. Sammenlignet med juli i fjor er det likevel en reduksjon på 8,17 årsverk, hovedsakelig i faste stillinger. Vikarbruken holder seg stabil og engasjementer utgjør fortsatt kun én stilling i 2026.



## Lønnskostnader sentrale staber

| Kommunedirektørens sentrale staber  |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                                |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------------------|
| Regnskap 2026                       |                   | Januar            | Februar           | Mars              | April             | Mai               | Juni              | Juli              | Endring mot i fjor<br>akk. (%) |
| Lønn uten vikar og eksterne vikarer | 89 132 350        | 15 752 472        | 15 318 558        | 15 688 372        | 15 178 056        | 15 216 437        | -3 418 856        | 15 397 311        | -2,6 %                         |
| Vikarer                             | 505 086           | 103 469           | 103 955           | 54 283            | 81 493            | 65 218            | -8 351            | 105 019           | -0,3 %                         |
| Herav eksterne vikarer              |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   | –                              |
| <b>Totale lønnskostnader</b>        | <b>89 637 436</b> | <b>15 855 941</b> | <b>15 422 513</b> | <b>15 742 655</b> | <b>15 259 549</b> | <b>15 281 655</b> | <b>-3 427 207</b> | <b>15 502 330</b> | <b>-2,6 %</b>                  |

| Budsjett 2026                       | Sum                | Januar            | Februar           | Mars              | April             | Mai               | Juni              | Juli              | August            | September         | Oktober           | November          | Desember          |
|-------------------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Budsjett - Lønn                     | 174 360 707        | 15 852 921        | 16 006 921        | 16 087 620        | 15 964 160        | 15 993 022        | -1 902 174        | 15 979 774        | 16 051 964        | 16 056 964        | 16 051 964        | 16 061 964        | 16 155 607        |
| Budsjett - Vikar                    |                    |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| Budsjett - Lønnskostnader           | 174 360 707        | 15 852 921        | 16 006 921        | 16 087 620        | 15 964 160        | 15 993 022        | -1 902 174        | 15 979 774        | 16 051 964        | 16 056 964        | 16 051 964        | 16 061 964        | 16 155 607        |
| Regnskap 2025                       |                    | Januar            | Februar           | Mars              | April             | Mai               | Juni              | Juli              | August            | September         | Oktober           | November          | Desember          |
| Lønn uten vikar og eksterne vikarer | 171 508 772        | 15 588 035        | 16 018 190        | 15 624 127        | 15 931 933        | 15 435 089        | -3 123 257        | 16 036 042        | 15 495 559        | 15 138 673        | 17 494 217        | 16 446 177        | 15 423 987        |
| Vikarer                             | 840 024            | 185 127           | 97 356            | 97 356            | 65 877            | 6 590             | 3 684             | 50 836            | 49 308            | 49 308            | 49 308            | 49 308            | 135 966           |
| Herav eksterne vikarer              |                    |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| <b>Totale lønnskostnader</b>        | <b>172 348 796</b> | <b>15 773 162</b> | <b>16 115 546</b> | <b>15 721 483</b> | <b>15 997 810</b> | <b>15 441 679</b> | <b>-3 119 573</b> | <b>16 086 878</b> | <b>15 544 867</b> | <b>15 187 981</b> | <b>17 543 525</b> | <b>16 495 485</b> | <b>15 559 953</b> |



## Årsverksutvikling Teknisk 2026

| Teknisk     | jan.26 | feb.26 | mar.26 | apr.26 | mai.26 | jun.26 | jul.26 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Fast        | 492,23 | 493,28 | 491,18 | 488,71 | 489,41 | 487,34 | 485,29 |
| Engasjement | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| Vikariat    | 9,7    | 10,7   | 9,7    | 9,70   | 10,7   | 9,2    | 10     |
| Totalt      | 501,93 | 503,98 | 500,88 | 498,41 | 500,11 | 496,54 | 495,29 |

| Teknisk     | jan.25 | feb.25 | mar.25 | apr.25 | mai.25 | jun.25 | jul.25 | aug.25 | sep.25 | okt.25 | nov.25 | des.25 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Fast        | 515,7  | 514,9  | 510,3  | 505,7  | 508,5  | 507,6  | 505,2  | 507,7  | 506,4  | 506,1  | 505,5  | 492,7  |
| Engasjement | 0      | 1      | 2      | 2      | 3      | 3      | 3      | 2      | 2      | 2      | 0      | 0      |
| Vikariat    | 11,7   | 10,7   | 10,7   | 9,7    | 9,7    | 9,7    | 9,7    | 12,7   | 12,7   | 11,7   | 12,7   | 9,7    |
| Totalt      | 527,4  | 526,6  | 523,0  | 517,4  | 521,2  | 520,3  | 517,9  | 522,4  | 521,1  | 519,8  | 518,2  | 502,4  |

Teknisk hadde 495,29 totale årsverk i juli 2026, en liten nedgang på 1,25 fra juni og 22,61 færre enn i juli 2025. Nedgangen skyldes primært færre faste stillinger og lavere bruk av engasjementstillinger enn i samme periode i fjor. Det er ingen engasjementsstillinger i virksomheten, og vikarbruken er stabil på 9–10 årsverk.



# Lønnskostnader Teknisk

| Teknisk                             |                    |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                               |
|-------------------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------------------|
| Regnskap 2026                       | Sum                | Januar            | Februar           | Mars              | April             | Mai               | Juni              | Juli              | Endring mot i fjor<br>akk.(%) |
| Lønn uten vikar og eksterne vikarer | 177 598 651        | 30 959 652        | 30 074 440        | 29 556 252        | 29 115 108        | 31 779 199        | -3 999 955        | 30 113 955        | -1,0 %                        |
| Vikarer                             | 5 231 881          | 566 536           | 770 254           | 753 835           | 620 746           | 690 328           | 453 222           | 1 376 960         | +9,6 %                        |
| Herav eksterne vikarer              |                    |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   | –                             |
| <b>Totale lønnskostnader</b>        | <b>182 830 532</b> | <b>31 526 188</b> | <b>30 844 694</b> | <b>30 310 087</b> | <b>29 735 854</b> | <b>32 469 527</b> | <b>-3 546 733</b> | <b>31 490 915</b> | <b>-0,7 %</b>                 |

| Budsjett 2026                       |                    | Januar            | Februar           | Mars              | April             | Mai               | Juni              | Juli              | August            | September         | Oktober           | November          | Desember          |
|-------------------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Budsjett - Lønn                     | 346 970 490        | 31 808 381        | 31 720 506        | 31 720 289        | 31 816 818        | 32 378 267        | -6 150 652        | 32 426 276        | 32 732 733        | 32 454 049        | 32 480 175        | 32 460 593        | 31 123 055        |
| Budsjett - Vikar                    | 6 990 867          | 563 941           | 572 115           | 564 227           | 568 877           | 597 849           | 59 676            | 522 530           | 630 689           | 572 723           | 1 223 305         | 558 938           | 555 997           |
| Budsjett - Lønnskostnader           | <b>353 961 357</b> | <b>32 372 322</b> | <b>32 292 621</b> | <b>32 284 516</b> | <b>32 385 695</b> | <b>32 976 116</b> | <b>-6 090 976</b> | <b>32 948 806</b> | <b>33 363 422</b> | <b>33 026 772</b> | <b>33 703 480</b> | <b>33 019 531</b> | <b>31 679 052</b> |
|                                     |                    |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| Regnskap 2025                       |                    | Januar            | Februar           | Mars              | April             | Mai               | Juni              | Juli              | August            | September         | Oktober           | November          | Desember          |
| Lønn uten vikar og eksterne vikarer | 330 222 324        | 31 706 879        | 30 756 795        | 28 843 170        | 29 546 580        | 30 912 249        | -4 097 976        | 31 729 624        | 31 242 838        | 30 202 173        | 30 180 574        | 30 830 866        | 28 368 552        |
| Vikarer                             | 10 961 153         | 474 889           | 446 669           | 591 679           | 576 821           | 935 572           | 736 841           | 1 010 120         | 1 791 808         | 1 044 681         | 2 359 995         | 543 066           | 449 012           |
| Herav eksterne vikarer              | 745 146            | 50 765            | 122 100           | 121 083           | 173 365           | 60 422            | 118 734           | 59 468            | 34 821            | 4 388             |                   |                   |                   |
| <b>Totale lønnskostnader</b>        | <b>341 183 477</b> | <b>32 181 768</b> | <b>31 203 464</b> | <b>29 434 849</b> | <b>30 123 401</b> | <b>31 847 821</b> | <b>-3 361 135</b> | <b>32 739 744</b> | <b>33 034 646</b> | <b>31 246 854</b> | <b>32 540 569</b> | <b>31 373 932</b> | <b>28 817 564</b> |



## Årsverksutvikling Oppvekst 2026

| Oppvekst    | jan.26   | feb.26   | mar.26   | apr.26   | mai.26   | jun.26   | jul.26   |
|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Fast        | 1 891,27 | 1 892,70 | 1 881,65 | 1 876,68 | 1 868,03 | 1 872,27 | 1 865,79 |
| Engasjement | 15,32    | 17,82    | 17,56    | 18,30    | 19,3     | 19       | 20,93    |
| Vikariat    | 195,41   | 198,14   | 192,93   | 194,72   | 191,55   | 178,1    | 140,95   |
| Totalt      | 2 102,00 | 2 108,66 | 2 092,14 | 2 089,70 | 2 079,48 | 2 069,37 | 2 027,67 |

| Oppvekst    | jan.25  | feb.25  | mar.25  | apr.25  | mai.25  | jun.25  | jul.25  | aug.25  | sep.25  | okt.25  | nov.25  | des.25  |
|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Fast        | 1908,0  | 1912,2  | 1908,6  | 1907,3  | 1893,9  | 1905,5  | 1909,5  | 1893,6  | 1891,1  | 1894,5  | 1885,8  | 1882,8  |
| Engasjement | 16,7    | 16,7    | 16,5    | 16,5    | 16,7    | 14,5    | 11      | 13,1    | 12,9    | 14,5    | 16,4    | 14,9    |
| Vikariat    | 160,5   | 160,1   | 164,0   | 163,6   | 164,1   | 150,7   | 151,5   | 179,1   | 184,6   | 188,2   | 191,5   | 190,5   |
| Totalt      | 2 085,2 | 2 088,9 | 2 089,1 | 2 087,3 | 2 074,7 | 2 070,8 | 2 072,0 | 2 085,8 | 2 088,6 | 2 097,2 | 2 093,7 | 2 088,1 |

Oppvekst hadde 2 027,67 årsverk i juli 2026, en nedgang på 41,7 årsverk fra juni. Sammenlignet med juli 2025 er det en reduksjon på 44,33 årsverk. En vesentlig del av nedgangen i vikariat er sesongbetont: fra juni til juli alene reduseres vikariatene med 37,15 årsverk, om lag to tredjedeler av nedgangen hittil i år. Dette skyldes avslutningen av skoleåret og avvikling av sommerferien, og gir dermed ikke uttrykk for en varig nedbemanning. Et mer dekkende bilde av bemanningsutviklingen i Oppvekst vil fremkomme når vikariater knyttet til nytt skole- og barnehageår registreres utover høsten



## Lønnskostnader Oppvekst

| Regnskap 2026                       |                    | Januar             | Februar            | Mars               | April              | Mai                | Juni               | Juli               | Endring mot i fjor<br>akk. (%) |
|-------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------------------|
| Lønn uten vikar og eksterne vikarer | 691 657 942        | 121 496 979        | 121 587 116        | 117 953 783        | 115 711 194        | 120 219 476        | -27 895 067        | 122 584 461        | +1,1 %                         |
| Vikarer                             | 68 155 785         | 8 440 585          | 11 212 009         | 9 316 516          | 11 205 794         | 11 869 512         | 5 860 847          | 10 250 522         | -2,6 %                         |
| Herav eksterne vikarer              | 15 264 192         | 663 155            | 2 062 124          | 1 701 400          | 3 716 648          | 3 791 903          | 2 290 265          | 1 038 698          | -6,2 %                         |
| <b>Totale lønnskostnader</b>        | <b>759 813 727</b> | <b>129 937 564</b> | <b>132 799 125</b> | <b>127 270 299</b> | <b>126 916 988</b> | <b>132 088 988</b> | <b>-22 034 220</b> | <b>132 834 983</b> | <b>+0,8 %</b>                  |

| Budsjett 2026                       |                      | Januar             | Februar            | Mars               | April              | Mai                | Juni               | Juli               | August             | September          | Oktober            | November           | Desember           |
|-------------------------------------|----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Budsjett - Lønn                     | 1 301 103 367        | 121 009 545        | 121 098 022        | 119 577 925        | 120 565 703        | 121 227 412        | -19 918 090        | 120 728 606        | 120 477 130        | 120 295 633        | 119 484 385        | 119 550 555        | 117 006 541        |
| Budsjett - Vikar                    | 64 955 855           | 5 817 307          | 5 708 171          | 5 736 126          | 5 572 151          | 5 657 042          | 1 475 542          | 6 211 546          | 6 433 991          | 5 770 343          | 5 571 459          | 5 544 884          | 5 457 293          |
| Budsjett - Lønnskostnader           | <b>1 366 059 222</b> | <b>126 826 852</b> | <b>126 806 193</b> | <b>125 314 051</b> | <b>126 137 854</b> | <b>126 884 454</b> | <b>-18 442 548</b> | <b>126 940 152</b> | <b>126 911 121</b> | <b>126 065 976</b> | <b>125 055 844</b> | <b>125 095 439</b> | <b>122 463 834</b> |
|                                     |                      |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |
| Regnskap 2025                       |                      | Januar             | Februar            | Mars               | April              | Mai                | Juni               | Juli               | August             | September          | Oktober            | November           | Desember           |
| Lønn uten vikar og eksterne vikarer | 1 282 657 510        | 117 410 533        | 117 456 387        | 113 227 338        | 114 753 519        | 118 606 136        | -25 401 388        | 127 921 310        | 121 497 041        | 121 715 596        | 120 775 631        | 122 035 649        | 112 659 758        |
| Vikarer                             | 119 764 881          | 9 862 316          | 10 722 264         | 12 055 467         | 10 326 589         | 9 236 256          | 8 178 251          | 9 629 190          | 6 915 961          | 9 034 734          | 9 618 425          | 10 382 470         | 13 802 958         |
| Herav eksterne vikarer              | 27 737 736           | 686 948            | 2 681 687          | 3 802 354          | 2 009 978          | 1 944 145          | 3 859 270          | 1 296 685          | 443 950            | 1 968 325          | 2 354 639          | 1 893 468          | 4 796 285          |
| <b>Totale lønnskostnader</b>        | <b>1 402 422 391</b> | <b>127 272 849</b> | <b>128 178 651</b> | <b>125 282 805</b> | <b>125 080 108</b> | <b>127 842 392</b> | <b>-17 223 137</b> | <b>137 550 500</b> | <b>128 413 002</b> | <b>130 750 330</b> | <b>130 394 056</b> | <b>132 418 119</b> | <b>126 462 716</b> |



## Årsverksutvikling Samfunn 2026

| Samfunn     | jan.26 | feb.26 | mar.26 | apr.26 | mai.26 | jun.26 | jul.26 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Fast        | 382,3  | 376,0  | 373,11 | 358,81 | 358,94 | 361,97 | 359,72 |
| Engasjement | 6,9    | 6,9    | 7,65   | 9,55   | 9,55   | 13,25  | 10,7   |
| Vikariat    | 9,0    | 12,8   | 12,78  | 12,82  | 13,42  | 8,72   | 8,63   |
| Totalt      | 398,2  | 395,6  | 393,54 | 381,18 | 382,11 | 383,94 | 379,05 |

| Samfunn     | jan.25 | feb.25 | mar.25 | apr.25 | mai.25 | jun.25 | jul.25 | aug.25 | sep.25 | okt.25 | nov.25 | des.25 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Fast        | 314,4  | 310,7  | 307,1  | 302,6  | 310,9  | 305,2  | 298,2  | 301,7  | 303,6  | 300,5  | 303,8  | 312,2  |
| Engasjement | 11,0   | 11,3   | 9,3    | 8,3    | 8,3    | 7,3    | 5,3    | 5,6    | 6,9    | 6,1    | 6,6    | 6,5    |
| Vikariat    | 17,5   | 17,5   | 15,4   | 12,4   | 19,7   | 9,8    | 7,8    | 10,3   | 9,8    | 9,0    | 8,0    | 7,8    |
| Totalt      | 342,9  | 339,5  | 331,8  | 323,4  | 338,9  | 322,3  | 311,3  | 317,6  | 320,2  | 315,5  | 318,3  | 326,5  |

| Byutvikling | jan.25 | feb.25 | mar.25 | apr.25 | mai.25 | jun.25 | jul.25 | aug.25 | sep.25 | okt.25 | nov.25 | des.25 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Fast        | 73,5   | 72,5   | 70,1   | 70,5   | 70,5   | 70,2   | 69,2   | 69,2   | 67,2   | 67,5   | 67,9   | 68,9   |
| Engasjement | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| Vikariat    | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| Totalt      | 73,6   | 72,5   | 70,2   | 70,8   | 70,7   | 70,6   | 69,3   | 69,4   | 67,4   | 67,5   | 67,9   | 68,9   |

Samfunn hadde 379,05 årsverk i juli 2026, en nedgang på 4,89 fra juni. Siden virksomheten er ny fra 2026, bygger sammenligninger med 2025 på den tidligere organisatoriske inndelingen.



## Lønnskostnader Samfunn

| Samfunn og byutvikling              |                    |                   |                   |                   |                   |                   |                 |                   |                               |
|-------------------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|-------------------|-------------------------------|
| Regnskap 2026                       |                    | Januar            | Februar           | Mars              | April             | Mai               | Juni            | Juli              | Endring mot i fjor<br>akk.(%) |
| Lønn uten vikar og eksterne vikarer | 173 191 387        | 29 288 744        | 30 211 093        | 28 932 820        | 28 554 228        | 27 759 045        | -890 773        | 29 336 230        | -10,1 %                       |
| Vikarer                             | 3 152 292          | 391 252           | 281 551           | 643 865           | 571 666           | 585 782           | 144 137         | 534 039           | +2,6 %                        |
| Herav eksterne vikarer              | 457 264            |                   |                   | 48 247            | 110 217           | 76 391            | 39 232          | 183 178           | -21,5 %                       |
| <b>Totale lønnskostnader</b>        | <b>176 343 679</b> | <b>29 679 996</b> | <b>30 492 644</b> | <b>29 576 685</b> | <b>29 125 894</b> | <b>28 344 827</b> | <b>-746 636</b> | <b>29 870 269</b> | <b>-9,9 %</b>                 |

| Budsjett 2026                       | Sum                | Januar            | Februar           | Mars              | April             | Mai               | Juni             | Juli              | August            | September         | Oktober           | November          | Desember          |
|-------------------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Budsjett - Lønn                     | 321 735 527        | 29 891 161        | 29 758 520        | 29 491 786        | 29 925 657        | 29 238 661        | -87 788          | 28 665 521        | 29 503 255        | 29 147 250        | 29 379 505        | 29 278 446        | 27 543 553        |
| Budsjett - Vikar                    | 2 021 000          | 216 063           | 142 605           | 145 240           | 204 357           | 211 570           | 71 822           | 158 813           | 236 137           | 197 725           | 136 482           | 141 803           | 158 383           |
| <b>Budsjett - Lønnskostnader</b>    | <b>323 756 527</b> | <b>30 107 224</b> | <b>29 901 125</b> | <b>29 637 026</b> | <b>30 130 014</b> | <b>29 450 231</b> | <b>-15 966</b>   | <b>28 824 334</b> | <b>29 739 392</b> | <b>29 344 975</b> | <b>29 515 987</b> | <b>29 420 249</b> | <b>27 701 936</b> |
| Regnskap 2025                       |                    | Januar            | Februar           | Mars              | April             | Mai               | Juni             | Juli              | August            | September         | Oktober           | November          | Desember          |
| Lønn uten vikar og eksterne vikarer | 334 737 106        | 31 396 956        | 33 617 645        | 32 028 981        | 30 710 467        | 31 355 416        | 863 763          | 32 623 342        | 30 099 167        | 29 225 045        | 29 608 871        | 28 989 267        | 24 218 186        |
| Vikarer                             | 4 934 118          | 742 187           | 743 034           | 756 733           | 547 600           | -377 556          | 516 436          | 144 757           | 541 112           | 350 158           | 306 290           | 291 890           | 371 477           |
| Herav eksterne vikarer              | 912 607            | 47 484            | 44 215            | 117 185           |                   | 39 669            | 303 271          | 30 515            | 129 279           | 107 712           | 61 113            |                   | 32 165            |
| <b>Totale lønnskostnader</b>        | <b>339 671 224</b> | <b>32 139 143</b> | <b>34 360 679</b> | <b>32 785 714</b> | <b>31 258 067</b> | <b>30 977 860</b> | <b>1 380 199</b> | <b>32 768 099</b> | <b>30 640 279</b> | <b>29 575 203</b> | <b>29 915 161</b> | <b>29 281 157</b> | <b>24 589 663</b> |



## Årsverksutvikling Helse 2026

| Helse       | jan.26  | feb.26   | mar.26   | apr.26   | mai.26   | jun.26   | jul.26   |
|-------------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Fast        | 2008,99 | 1 997,72 | 2 005,47 | 2 007,97 | 2 000,62 | 1 999,65 | 1 996,44 |
| Engasjement | 2       | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        |
| Vikariat    | 169,8   | 162,82   | 160,39   | 155,54   | 145,31   | 145,42   | 143,79   |
| Totalt      | 2180,79 | 2 162,54 | 2 167,86 | 2 165,51 | 2 147,93 | 2 147,07 | 2 142,23 |

| Helse       | jan.25 | feb.25 | mar.25 | apr.25 | mai.25 | jun.25 | jul.25 | aug.25 | sep.25 | okt.25 | nov.25 | des.25 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Fast        | 2004,4 | 2002,9 | 1994,3 | 1983,1 | 2019,7 | 1977,5 | 1961,6 | 1996,8 | 1982,1 | 1990,1 | 2004,1 | 1992,3 |
| Engasjement | 4,0    | 4,0    | 4,0    | 4,0    | 4,3    | 3,3    | 3,3    | 3,3    | 3,3    | 2,3    | 2,0    | 2,0    |
| Vikariat    | 190,5  | 191,2  | 184,1  | 188,6  | 184,3  | 179,0  | 175,5  | 186,4  | 190,1  | 186,6  | 183,6  | 177,0  |
| Totalt      | 2198,9 | 2198,1 | 2182,4 | 2175,7 | 2208,2 | 2159,8 | 2140,4 | 2186,4 | 2175,4 | 2178,9 | 2189,6 | 2171,3 |

Helse hadde 2 142,23 årsverk i juli 2026, en nedgang på 4,84 fra juni, men 1,83 flere enn i juli 2025. Faste stillinger er ned 3,21 siden juni, mens vikarbruken er redusert sammenlignet med i fjor, noe som indikerer en mer stabil bemanningssituasjon.



# Lønnskostnader Helse

| Helse                               |             |             |             |             |             |             |            |             |                                |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|--------------------------------|
| Regnskap 2026                       |             | Januar      | Februar     | Mars        | April       | Mai         | Juni       | Juli        | Endring mot i fjor<br>akk. (%) |
| Lønn uten vikar og eksterne vikarer | 776 610 988 | 134 207 203 | 133 398 588 | 121 585 251 | 119 750 046 | 145 607 248 | -3 317 972 | 125 380 624 | +0,1 %                         |
| Vikarer                             | 117 195 178 | 17 576 184  | 15 219 911  | 14 279 835  | 14 781 072  | 16 398 572  | 13 786 283 | 25 153 321  | -8,7 %                         |
| Herav eksterne vikarer              | 4 283 960   | 377 288     | 499 022     | 376 016     | 600 832     | 182 403     | 1 663 493  | 584 907     | -60,8 %                        |
| Totale lønnskostnader               | 893 806 166 | 151 783 387 | 148 618 499 | 135 865 086 | 134 531 118 | 162 005 820 | 10 468 311 | 150 533 945 | -1,1 %                         |

| Budsjett 2026                       | Sum           | Januar      | Februar     | Mars        | April       | Mai         | Juni        | Juli        | August      | September   | Oktober     | November    | Desember    |
|-------------------------------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Budsjett - Lønn                     | 1 448 614 524 | 140 634 696 | 132 775 464 | 129 437 715 | 134 026 591 | 146 851 078 | -10 905 108 | 133 290 398 | 130 254 626 | 130 309 737 | 130 276 100 | 130 232 592 | 121 430 635 |
| Budsjett - Vikar                    | 205 433 893   | 16 742 257  | 13 481 636  | 13 924 206  | 13 330 260  | 13 610 649  | 9 439 616   | 17 793 411  | 34 558 310  | 25 406 669  | 15 042 076  | 15 411 163  | 16 693 640  |
| Budsjett - Lønnskostnader           | 1 654 048 417 | 157 376 953 | 146 257 100 | 143 361 921 | 147 356 851 | 160 461 727 | -1 465 492  | 151 083 809 | 164 812 936 | 155 716 406 | 145 318 176 | 145 643 755 | 138 124 275 |
| Regnskap 2025                       |               | Januar      | Februar     | Mars        | April       | Mai         | Juni        | Juli        | August      | September   | Oktober     | November    | Desember    |
| Lønn uten vikar og eksterne vikarer | 1 371 021 884 | 142 188 271 | 126 051 312 | 120 909 941 | 119 781 159 | 141 365 864 | -12 792 708 | 138 046 028 | 124 101 240 | 124 440 374 | 123 081 133 | 125 706 563 | 98 142 707  |
| Vikarer                             | 256 958 963   | 23 656 386  | 16 131 524  | 16 768 354  | 16 236 231  | 15 359 736  | 12 408 475  | 27 857 478  | 45 670 901  | 25 675 398  | 17 927 850  | 19 276 976  | 19 989 654  |
| Herav eksterne vikarer              | 21 329 064    | 213 118     | 1 431 076   | 1 610 513   | 1 434 304   | 1 450 056   | 1 483 083   | 3 319 035   | 4 488 045   | 2 601 703   | 797 690     | 816 137     | 1 684 304   |
| Totale lønnskostnader               | 1 627 980 847 | 165 844 657 | 142 182 836 | 137 678 295 | 136 017 390 | 156 725 600 | -384 233    | 165 903 506 | 169 772 141 | 150 115 772 | 141 008 983 | 144 983 539 | 118 132 361 |



Saksnr.: 2026/22309  
Dokumentnr.: 1  
Løpenr.: 276965/2026  
Klassering:

## Møtebok

| Behandlet av           | Møtedato   | Utvalgssaksnr. |
|------------------------|------------|----------------|
| Partssammensatt utvalg | 25.08.2026 | 7/26           |

## Statusrapport for lærlingordningen

### Kommunedirektørens innstilling

Kommunedirektøren anbefaler partssammensatt utvalg å fatte følgende vedtak:

1. Saken tas til orientering.

### Sammendrag

Saken gir en status for lærlingordningen i Fredrikstad kommune og viser at ordningen samlet sett gir gode resultater, med høy aktivitet, god gjennomføring og høy måloppnåelse på fagprøver. Samtidig viser saken en bekymringsfull nedgang i søkere fra ordinære utdanningsløp, særlig innen helsearbeiderfaget. Kommunen har derfor styrket arbeidet med alternative rekrutterings- og opplæringsmodeller, blant annet gjennom På vei mot fagbrev, Menn i helse og prosjekt for minoritetsspråklige lærlinger. Ordningen vurderes som et viktig virkemiddel for rekruttering, kompetanseutvikling og inkludering i arbeidslivet.

### Vedlegg

Ingen

### Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen

### Saksopplysninger

#### *Oversikt over lærekontrakter 2025*

Per 31. desember 2025 hadde Fredrikstad kommune totalt 131 aktive lærekontrakter. Av disse er 7 lærekandidater, som følger et opplæringsløp fram mot kompetanseprøve i deler av et fag. 31 lærekontrakter er tegnet gjennom utenforslagsordninger som På vei mot fagbrev, Menn i helse, samt minoritetsspråklige. 19 lærlinger er rekruttert fra vg2 med ekstra behov for tilrettelegging/oppfølging.

Totalt ble det inngått 77 nye lærekontrakter i 2025 og fire lærlinger fått hevet lærekontrakten. 67 lærlinger avla fagprøve, hvor 3 ikke bestod ved første forsøk. Alle disse har per dags dato bestått fagprøven.

#### *Inntak av lærlinger 2026*

Inntaket av ordinære lærlinger fra VG2 i 2026 var bekymringsfullt lavt, da antallet søkere fra samarbeidsskolene var lavere enn tidligere, spesielt innen helse- og velferdsfagene. Alle søkere som hadde bestått VG2 innen sitt fagområde ble innkalt til intervju, og de fleste fikk tilbud om læreplass.

Innenfor barn- og ungdomsarbeiderfaget ble det tegnet 21 lærekontrakter, med følgende fordeling:

- 15 vg2 elever av 21 søkere fikk lærekontrakt, og 6 takket nei grunnet påbygg.

- 1 tegnet lærekontrakt under ordningen På vei mot fagbrev ungdom
- 5 tegnet lærekontrakt under ordningen På vei mot fagbrev.

Innenfor helsearbeiderfaget ble det tegnet år 35 lærekontrakter, med følgende fordeling:

- 9 vg2 elever av 19 søkere fikk lærekontrakt. 2 takket nei grunnet påbygg og 8 takket ja til lærekontrakt på sykehuset.
- 3 fikk lærekontrakt under ordningen På vei mot fagbrev.
- 8 fikk lærekontrakt under ordningen Menn i helse.
- 2 kompetansebevis uten bestått vg2.
- 4 minoritetsspråklige.
- 9 rekruttert gjennom div andre kanaler som nav, søkere i webcruiter etc.

Innenfor andre fag ble følgende lærekontrakter inngått:

- Byggdrifter 1
- Medieteknikker 1
- It-drift 1
- Gjenvinning 1, Rekruttert gjennom ordningen På vei mot fagbrev.
- Lydteknikker 1

Den reduserte søkermassen har ført til at kommunen tar inn flere lærlinger med behov for tilrettelagt opplæring. Dette medfører et økt behov for oppfølging ute i virksomhetene, og fra lærlingordningen sentralt.

### **Kort om de alternative opplæringsmodeller kommunen benytter:**

#### *På vei mot fagbrev*

Ordningen På vei mot fagbrev, som nå har vært i drift i 3,5 år, har utviklet seg til å bli et sentralt tiltak for å forebygge utenforskap.

Resultatene per juli 2026 er som følger:

- 15 deltakere har bestått fagbrev.
- 29 har inngått lærekontrakt.
- 20 er i praksis med mål om lærekontrakt.

Programmet omtales som en betydelig suksess når det gjelder metodebruk og resultater. KS har nå bestemt at dette skal være et nasjonalt tiltak for kommuner som ønsker å styrke innsatsen for ungdom mellom 18 og 30 år som står i fare for utenforskap. Tiltaket gjennomføres i samarbeid med NAV Fredrikstad, og alle deltakerne rekrutteres via NAV.

#### *Prosjekt minoritetsspråklige*

Prosjektet for minoritetsspråklige lærlinger omfatter per 2026 totalt 14 lærlinger i helsearbeiderfaget. Prosjektets formål er å styrke lærlingenes fagspråkkompetanse.

Resultatene per juli 2026 er som følger:

- 8 lærlinger har bestått fagprøven
- 1 kandidater er sykemeldt

Fredrikstad kommune er én av tre kommuner som deltar i prosjektet. Prosjektet har rapportert til fylkeskommunen, Utdanningsdirektoratet og KS om metodikk for språkutvikling for minoritetsspråklige lærlinger. Også dette tiltaket gjennomføres i samarbeid med NAV Fredrikstad, med NAV som rekrutteringskanal. Lærlingordningen har ansvar for utvikling og gjennomføring av prosjektet. Kommunen har utviklet fagspråkboks som har fått meget gode tilbakemeldinger på bærekraftig overføre bare metoder. Metode som nå blir etterspurt internt i kommunen samt hos andre kommuner.

### *Menn i helse*

Programmet Menn i helse har vært en del av kommunens arbeid siden 2018. Totalt har kommunen utdannet 63 menn til helsefagarbeidere gjennom ordningen.

Resultatene per juli 2026 er som følger:

- 8 kandidater tok fagbrev, alle bestått
- 9 nye lærlinger ble tatt inn og skal opp til fagprøven i 2026.
- 8 nye helserekrutter ble rekruttert, med planlagt lærekontrakt fra august 2026.

Også dette tiltaket gjennomføres i samarbeid med NAV Fredrikstad, og alle deltakere er rekruttert gjennom NAV.

### *Modulstrukturert opplæring for voksne*

Med innføringen av ny opplæringslov fra august 2024 har lærlingordningen bidratt i modulstrukturert opplæring for voksne som ønsker å ta helsefagarbeiderutdanning.

Tiltaket gjennomføres i samarbeid med:

- Østfold fylkeskommune – opplæring og kompetanse
- Glemmen videregående skole

Per desember 2025 har følgende grupper startet:

- 4 klasser á 15 elever.

Det er planer om oppstart av 2 nye klasser gjennom voksenopplæringen i Østfold fylkeskommune i 2026.

### *På vei mot fagbrev Ungdom*

Fredrikstad Ung Satsing (FUS) er en helhetlig og samordnet satsing for å redusere ungt utenforskap i Fredrikstad med oppstart 02.01.2026. Gjennom tidlig innsats og tett samarbeid mellom kommune, fylkeskommune, Nav, frivillige aktører og arbeidsliv, skal FUS bidra til at unge fullfører videregående opplæring, kommer i arbeid og etablerer selvstendige liv.

Satsingen består av tre delprosjekter:

- Praktiske opplæringsløp
- Få ungdom i arbeid
- På vei mot fagbrev Ungdom

Prosjektet bygger på erfaringene fra «På vei mot fagbrev», som siden 2022 har gitt unge voksne med ytelse fra Nav mulighet til å oppnå fagbrev. Pilotprosjektet «På vei mot fagbrev Ungdom» tester ut denne modellen – før elever mister skoletilknytning – for å forebygge frafall og sikre fagutdanning for elever i risiko. Prosjektetansvaret ligger i lærlingordningen.

Elever ved Glemmen videregående skole (15 – 19 år jf. henvisningsrutine) som har mål om fagutdanning, men som er i risiko for å falle ut av videregående opplæring.

Resultatene per juli 2026 er som følger:

- 7 er i avklaring for lærekontrakt.
- 2 er avklart til lærekontrakt med oppstart august 26.

### *Interne henvendelser om fagbrev*

Kommunen opplever en økende interesse fra ansatte, både fast ansatte og personer knyttet til rammeavtaler, som ønsker å undersøke muligheter for fagbrev gjennom kommunen. Her er det utfordringer med kapasitet til å håndtere og administrere alle henvendelser fra ledere

og ansatte som ønsker å ta fagbrev gjennom for eksempel fagbrev på jobb og praksiskandidater, men det jobbes systematisk for å benytte de ordninger kommunen forvalter.

### *Oppsummering*

Lærlingordningen i Fredrikstad kommune leverer gode resultater. Antall aktive lærekontrakter er høyt, gjennomføringsgraden er god, og fagprøveresultatene viser høy måloppnåelse.

Samtidig er utviklingen i rekrutteringen fra ordinære utdanningsløp utfordrende. Nedgangen i antall Vg2-søkere, særlig innen helsearbeiderfaget, gjør kommunen mer avhengig av alternative rekrutteringsmodeller og særskilt tilrettelagte opplæringsløp.

Kommunen har de senere årene bygget opp flere alternative rekrutterings- og opplæringsmodeller, blant annet gjennom tiltakene På vei mot fagbrev, Menn i helse og prosjekt for minoritetsspråklige lærlinger. Disse bidrar både til økt rekruttering til kommunens tjenesteområder og til arbeidet med å forebygge utenforskap.

Tiltakene bidrar positivt både til rekruttering, inkludering og kompetanseutvikling. Samtidig krever disse ordningene mer oppfølging enn tradisjonelle lærlingeløp.

Lærlingordningen i Fredrikstad kommune bidrar vesentlig til rekruttering av fagarbeidere, kompetanseutvikling og inkludering i arbeidslivet. Til tross for utfordringer knyttet til sviktende søkertall fra ordinære utdanningsløp, oppnås gode resultater gjennom målrettede tiltak og alternative opplæringsmodeller.

### **Relevante bestemmelser**

Opplæringsloven med tilhørende forskrifter.  
Arbeidsmiljøloven.

### **Konsekvenser for sosial bærekraft**

Lærlingordningen har en tydelig positiv betydning for sosial bærekraft. Ordningen bidrar til inkludering i arbeidslivet, økt fullføring av fagopplæring og styrket mulighet for varig tilknytning til arbeid for unge, voksne, minoritetsspråklige og personer som står i fare for utenforskap. Særlig tiltak som På vei mot fagbrev, På vei mot fagbrev Ungdom, Menn i helse og prosjektet for minoritetsspråklige lærlinger viser hvordan kommunen bruker fagopplæring som virkemiddel for sosial mobilitet, kvalifisering og deltakelse.

Arbeidet styrker også sosial bærekraft gjennom å bidra til rekruttering av kvalifiserte fagarbeidere til viktige kommunale tjenester, særlig innen helse, oppvekst og velferd. Dette har betydning både for tjenestekvalitet, kontinuitet og kommunens evne til å møte framtidige kompetansebehov.

Samtidig innebærer økt inntak av lærlinger med behov for tilrettelegging større krav til oppfølging, veiledning og kapasitet i virksomhetene. For å sikre varige resultater må kommunen derfor ha tilstrekkelige ressurser, god veilederkompetanse og tett samarbeid mellom lærlingordningen, virksomhetene, NAV, fylkeskommunen og skolene.

Samlet vurderes arbeidet å ha stor positiv betydning for sosial bærekraft ved at det forebygger utenforskap, fremmer inkludering og bidrar til kompetanseutvikling, arbeidstilknytning og like muligheter.

### **Konsekvenser for økonomisk bærekraft**

Lærlingordningen bidrar positivt til økonomisk bærekraft ved å styrke kommunens langsiktige tilgang på kvalifisert arbeidskraft, særlig innen tjenesteområder med store

rekrutteringsbehov. Tiltakene kan redusere risikoen for framtidig kompetansemangel og bidra til lavere kostnader knyttet til rekruttering, vikarbruk og utenforskap. Samtidig krever alternative opplæringsløp og lærlinger med større oppfølgingsbehov økt ressursbruk til veiledning og administrasjon. Samlet vurderes ordningen som en langsiktig investering i kompetanse og arbeidsinkludering. Å forhindre utenforskap har også en vesentlig betydning for samfunnsøkonomien, særlig i en kommune hvor dessverre alt for mange står utenfor arbeidslivet.

#### **Konsekvenser for miljømessig bærekraft**

Ikke vurdert.

#### **Ansattes medbestemmelse**

Saken er en orientering om status i lærlingordning, og behandles i partssammensatt utvalg hvor både arbeidsgiver og arbeidstaker er representert.

#### **Vurdert for uttalelser i rådene**

Ikke relevant.

#### **Vurdering**

Lærlingordningen har stor betydning for Fredrikstad kommunes arbeid med rekruttering, kompetanseutvikling og inkludering i arbeidslivet. Statusrapporten viser at kommunen oppnår gode resultater, både gjennom ordinære læreløp og gjennom alternative opplæringsmodeller. Samtidig er nedgangen i søkere fra ordinære utdanningsløp, særlig innen helsearbeiderfaget, en utvikling som gir grunn til bekymring. Kommunen blir i økende grad avhengig av målrettede rekrutteringstiltak og tett samarbeid med NAV, fylkeskommunen og skolene.

Tiltak som På vei mot fagbrev, Menn i helse og prosjektet for minoritetsspråklige lærlinger bidrar til å kvalifisere personer som ellers kan stå utenfor arbeid og utdanning. Dette styrker både kommunens tilgang på fagkompetanse og den sosiale bærekraften i lokalsamfunnet. Samtidig krever flere lærlinger med behov for tilrettelegging økt kapasitet til veiledning og oppfølging i virksomhetene. For å sikre videre gode resultater bør kommunen derfor videreføre og styrke arbeidet med systematisk oppfølging, veilederkompetanse og alternative rekrutteringsløp. Samlet vurderes lærlingordningen som et viktig strategisk virkemiddel for å møte framtidige kompetansebehov og forebygge utenforskap.

#### **Alternative løsninger**

Saken er ment som orientering, og alternative forslag til vedtak er ikke foreslått. .

#### **Konklusjon**

Kommunedirektøren anbefaler at partssammensatt utvalg tar saken til orientering.



**Saksnr.:** 2025/15325  
**Dokumentnr.:** 14  
**Løpenr.:** 276438/2026  
**Klassering:** 455

## Møtebok

| Behandlet av           | Møtedato   | Utvalgssaksnr. |
|------------------------|------------|----------------|
| Partssammensatt utvalg | 25.08.2026 | 8/26           |

## Orientering om status anerkjennelse

### Kommunedirektørens innstilling

Kommunedirektøren anbefaler partssammensatt utvalg å fatte følgende vedtak:

1. Saken tas til orientering.

### Sammendrag

Saken gir en statusorientering om gjennomføringen av bystyrets vedtak om anerkjennelsesgaver til ansatte med 25 og 40 års sammenhengende tjeneste i kommunen. Administrasjonen arbeider med å sikre at ordningen gjennomføres korrekt, blant annet gjennom avklaringer av skatteregler, anskaffelse av gavekort og kontroll av hvilke ansatte som omfattes. Det utarbeides også retningslinjer og vurderes mer digitale løsninger for å sikre en lik, forutsigbar og effektiv gjennomføring i kommende år.

### Vedlegg

Ingen.

### Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen

### Saksopplysninger

Bystyret fattet i 2025 vedtak om å avsette en million kroner til å anerkjenne ansatte for den jobben de gjør i kommunen ved å innføre en anerkjennelsespraksis. Kommunedirektøren ble bedt om å presentere et forslag til hvordan et reglement for anerkjennelse kunne se ut, i løpet av høsten 2025. Etter flere runder med behandling av saken ble endelig sak lagt frem til behandling i Bystyret våren 2026.

### Bystyrets vedtak 30.04.2026:

1. Anerkjennelse gis til ansatte med hhv 25 og 40 års sammenhengende tjeneste i kommunen. Dette i form av gavekort på hhv kr 6000 for 25 år, og kr 8000 for 40 års tjeneste.
2. Det avholdes en enkel markering på arbeidsplassen.
3. Ansatte som nådde hhv 25 og 40 års sammenhengende tjeneste i årene uten anerkjennelsespraksis skal etterkompenseres og innlemmes i denne ordningen.
4. Inndekning for merforbruk for 2026 tas fra fritt Disposisjonsfond

Etter vedtaket har administrasjonen jobbet for å sikre riktig oppfyllelse av vedtaket og at lov – og forskrifter som får betydning for gjennomføringen følges.

### Skatt

I forbindelse med innføring av ny anerkjennelsespraksis har det vært behov for å avklare hvilke skattemessige rammer som gjelder for gavekort til ansatte med 25 og 40 års

sammenhengende tjeneste. Formålet er å sikre at ordningen praktiseres i samsvar med gjeldende skatteregler. Det må også tas høyde for at ansatte kan ha mottatt andre skattefrie gaver eller fordeler fra arbeidsgiver samme år, eksempelvis elektronisk kommunikasjon som mobiltelefon som får betydning for om gaven utløser skatteplikt.

Vurderingen har tatt utgangspunkt i:

**Fordelsbeskatning- Skatteetaten.no (Skatte-ABC 2024/2025):**

**G-1-2.1 Gaver mv. - Skatteetaten**

Visse gaver i arbeidsforhold er skattefrie etter rammer og beløpsgrenser fastsatt av Finansdepartementet, jf. FSVIN § 5-15-1. Det er ikke noe vilkår for skattefrihet at gavene gis etter en generell ordning i bedriften.

Gaven må i utgangspunktet bestå av en naturlytelse. Gavekort som ikke kan løses inn i kontanter, likestilles med gaver ytet i form av naturlytelser. Det samme gjelder gaver som i utgangspunktet består i penger, men hvor den ansatte leverer kvittering til arbeidsgiveren for kjøpet av gaven. Innenfor beløpsgrensene kan den skattefrie gaven også bestå i bl.a. fri bruk av arbeidsgivers bil, se emnet [Bil – privat bruk](#), fri bolig, se emnet [Bolig – fri bolig](#), rimelig lån i arbeidsforhold, se emnet [Lån i arbeidsforhold](#) og arbeidsgiverfinansierte EK-tjenester, se emnet [Elektronisk kommunikasjon \(telefon mv.\)](#).

Etter FSVIN § 5-15-1 første ledd er gave fra egen arbeidsgiver til en verdi av inntil kr 8 000 skattefri når gaven gis i anledning av at mottakeren har minst 20 års tjenestetid i bedriften. Deretter kan slike gaver gis etter minst 10 års ytterligere tjenestetid, således etter f.eks. 30, 40 og 50 års tjenestetid i bedriften. Utgjør verdien av gaven mer enn beløpsgrensen ovenfor, skattlegges det overskytende beløpet. Skattefritaket gjelder ikke for jubileumsgave i anledning kortere tjenestetid i bedriften, f.eks. 15 års tjenestetid, og ikke for gaver som gis oftere enn anvisningene som nevnt ovenfor. Skattefriheten er ikke betinget av at gaven gis etter en generell ordning.

For ansatte som har mottatt andre som nevnt over fordeler eller øvrige gaver samme år, må verdien av mottatt gavekort legges sammen med andre mottatte fordeler/ gaver, ved beregning av skatteplikt. For enkelte ansatte vil mottak av gavekort utløse skatteplikt for deler av den samlede verdien.

### Kostnad

I tilleggnotat til partssammensatt utvalg den 14. april 2026, ble følgende kostnad lagt til grunn for iverksettelse av anerkjennelse til ansatte med hhv 25 og 40 års sammenhengende tjeneste i kommunen for inneværende år og for årene uten erkjentlighetsgaver.

| År                  | Antall 25 år | Kostnad   | Antall 40 år | Kostnad   | Totalkostnad år     |
|---------------------|--------------|-----------|--------------|-----------|---------------------|
| 2023                | 112          | 672 000,- | 10           | 80 000,-  | 752 000,-           |
| 2024                | 133          | 798 000,- | 13           | 104 000,- | 902 000,-           |
| 2025                | 127          | 762 000,- | 18           | 144 000,- | 906 000,-           |
| 2026                | 140          | 840 000,- | 29           | 232 000,- | 1 072 000,-         |
| <b>Totalkostnad</b> |              |           |              |           | <b>3 632 000,-*</b> |

Tabell 1. Oversikt over kostnader til erkjentlighetsgaver

\* Det er ikke beregnet kostnader for markeringene på arbeidsplassen.

### Anskaffelse

Anskaffelse av gavekort til ansatte har et verdiomfang som medfører at det utløser plikt om anbudsprosess. Det er viktig for kommunen at anskaffelsen gjennomføres korrekt, i tråd med gjeldende regelverk, kommunens interne rutiner og grunnleggende prinsipper om konkurranse, likebehandling, forutberegnelighet og etterprøvnbarhet. En korrekt prosess

bidrar til å redusere risikoen for feil, sikre tillit til ordningen og ivareta kommunens ansvar som offentlig oppdragsgiver. Anskaffelser startes ikke opp i sommerperioden unntatt i særlig tilfeller, ettersom potensielle leverandører og tilbydere i denne perioden kan ha redusert kapasitet på grunn av ferieavvikling. Ved å gjennomføre anskaffelsen utenfor sommerperioden legges det bedre til rette for reell konkurranse, gode tilbud og en forsvarlig behandling av prosessen. Anskaffelsesprosessen er imidlertid godt i gang og konkurransegrunnlaget er i siste fase av å ferdigstilles, slik at anskaffelsen kan lyses ut på anbud i tråd med regelverket for offentlige anskaffelser. Konkurransegrunnlaget skal sikre at leverandørene får tilstrekkelig og lik informasjon om kommunens behov, krav og vurderingskriterier, og at prosessen gjennomføres på en måte som ivaretar kravene til konkurranse, likebehandling, forutberegnelighet og etterprøvnbarhet. Kommunen har søkt til andre kommuner som har utført lignende anskaffelse, og benyttet konkurransegrunnlag fra dem som grunnlag, og tilpasset til Fredrikstad. På den måten spares tid og ressurser i anskaffelsesprosessen.

#### *Kontroll av mottakere for anerkjennelsesgave og forberedelse til utlevering*

Som en del av gjennomføringen av Bystyrets vedtak 30.04.2026 er det sendt oversikter til kommuneområdene over ansatte som etter HRs registreringer kan være aktuelle for anerkjennelsesgave. Oversiktene skal danne grunnlag for kontroll av hvem som omfattes av ordningen, hvilken avdeling den ansatte tilhører (særlig der ansatte jobber på flere avdelinger), og hvordan gavekortene skal fordeles videre lokalt.

Oversiktene inneholder flere faner, fordelt på aktuelle år. Kommuneområdene må gjennomgå listene og kontrollere at de ansatte har hatt sammenhengende tjeneste i kommunen fram til jubileumsåret. Dersom det mot formodning er ansatte som ikke fremgår av listene, skal disse påføres, slik at grunnlaget for bestilling og utlevering blir mest mulig komplett og korrekt.

Ved vurderingen legges det til grunn at kortvarige permisjoner, svangerskaps-, fødsels- og foreldrepermisjon, militærtjeneste og andre tilsvarende lov- eller avtalehjemlede fravær som ikke innebærer opphør av arbeidsforholdet, ikke regnes som avbrudd i tjenesten. Dersom en ansatt ikke har sammenhengende tjeneste, eller det av andre årsaker vurderes at vedkommende ikke kvalifiserer for anerkjennelsesgave, skal kommuneområdene gi opplysninger om dette, slik at HR kan gjøre en vurdering og kontroll før beslutning.

Liste over ansatte er differensiert på avdelinger slik at kommuneområdene får bedre forutsetning for å melde inn et korrekt og presist behov, samtidig som den enkelte avdeling er forberedt på praktisk utlevering når gavekortene er mottatt. Kommuneområdene har ansvar for at det gjennomføres en enkel markering på arbeidsplassen, og differensieringen på avdeling skal derfor også bidra til en ryddig lokal planlegging og gjennomføring av markeringen.

#### *Retningslinje for fremtidig gjennomføring*

Parallelt med gjennomføringen av årets ordning arbeides det med en egen retningslinje for anerkjennelsesgaver. Retningslinjen skal være et praktisk hjelpemiddel for kommuneområdene i kommende år, slik at vurdering av tjenestetid, kontroll av mottakergrunnlag, lokal markering og utstedelse av gavekort kan gjennomføres på en mest mulig lik, forutsigbar, effektiv og korrekt måte. Formålet er å sikre en felles praksis i kommunen og gjøre det enklere for kommuneområdene å ivareta sitt ansvar ved fremtidige utdelinger.

Det er iverksatt en prosess i samarbeid med virksomhet teknologi for å se på muligheten for en mer digital og systematisk oppfølging av ansatte som oppnår 25 og 40 års

sammenhengende tjeneste i kommunen med hjelp av KI. Formålet er å etablere en løsning som gjør det mulig å identifisere aktuelle ansatte ut fra kommunens systemer som har hatt sammenhengende tjeneste, kvalitetssikre grunnlaget enklere og følge opp ordningen mer effektivt i kommende år. Kommunen har ca. 7500 ansatte, alle med unike ansettelsesforhold. Noen har hatt permisjon for å studere, jobbe andre steder en periode eller hatt permisjon av andre grunner som arbeidsgiver har vurdert at gir grunnlag for å innvilge permisjon. I flere av yrkesgruppene er det stor bevegelse i arbeidssted både internt og eksternt, noen «lånes» ut til prosjekter hos eksempelvis interesseorganisasjoner o.l., samt en rekke andre forhold som må vurderes. Kommuner er komplekse driftsorganisasjoner, så å sikre at riktige person får utdelt gaven medfører betydelig kontrollarbeid.

### **Relevante bestemmelser**

Lov- og forskrift om offentlig anskaffelse.  
Skatteloven med tilhørende forskrift og rundskriv.

### **Konsekvenser for sosial bærekraft**

Ikke vurdert i denne orienteringen.

### **Konsekvenser for økonomisk bærekraft**

I bystyrets vedtak er det avsatt en million kroner til anerkjennelsesgaver. Merkostnadene for årene uten erkjentlighetsgaver må tas fra fritt disposisjonsfond.

### **Konsekvenser for miljømessig bærekraft**

Ikke vurdering i denne orienteringen.

### **Ansattes medbestemmelse**

Alle politiske saker som omhandler kommunens anerkjennelsespraksis har blitt behandlet i partssammensatt utvalg hvor de ansatte er representert, i tillegg til forutgående arbeidsgruppe hvor ansattes representanter er involvert.

### **Vurdert for uttalelser i rådene**

Ikke relevant.

### **Vurdering**

Arbeidsgiver har avsatt dedikerte ressurser til å sikre riktig gjennomføring av bystyrets vedtak. Det har vært en grundig prosess med involvering av tillitsvalgte, og arbeidsgiver mottar flere henvendelser om gjennomføring. Utdeling av denne typen anerkjennelsesgaver vekker erfaringsmessig en del følelser hos ansatte, og det er viktig at riktige personer mottar gaven og at ingen glemmes.

Oversikt over ansatte er i sluttfasen av kontroll, anbudsprosessen er iverksatt og så snart leverandere er kontrahert vil utdeling anerkjennelsesgaver kunne gjennomføres.

Anbudsprosessen vil gjennomføres så raskt det lar seg gjøre. Dersom kommunen mottar tilbud som kan aksepteres, og det ikke mottas klager fra konkurrenter, kan prosessen gjennomføres i løpet av høsten. Dersom det medfører klagerunder, vil prosessen kunne ta lenger tid. Kommunedirektøren vil holde partssammensatt utvalg fortløpende oppdatert.

Kommunedirektøren anbefaler partssammensatt utvalg å ta saken til orientering.

### **Alternative løsninger**

Ikke vurdert da saken er ment å gi en statusoppdatering på gjennomføring av politisk vedtak.

### **Konklusjon**

Kommunedirektøren anbefaler partssammensatt utvalg å ta saken til orientering.