



Møteinncalling
Partssammensatt utvalg

Møtested: Rådhuset, møterom Møterom Isegran

Tidspunkt: 18.11.2025 kl. 17:00

Eventuelle forfall meldes til møtesekretær Elin Engum Segerblad på mobil 480 48 825 eller e-post elense@fredrikstad.kommune.no.

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Dersom du ønsker å få vurdert din habilitet, send nødvendig informasjon til ordfører Arne Sekkelsten arnsek@fredrikstad.kommune.no, med kopi til møtesekretær Elin Engum Segerblad elense@fredrikstad.kommune.no

Fredrikstad, 11.11.2025

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

Arne Sekkelsten
ordfører

Saksliste

Saksnr.	Innhold	Hjemmel u.off.
OS 6/25	Muntlig orientering - Arealoptimalisering	
OS 7/25	Orientering fra kommunedirektør	
PS 17/25	Fremtidig kjøkkendrift - samarbeid mellom Sarpsborg og Fredrikstad kommuner	
PS 18/25	Anerkjennelsespraksis for ansatte	
PS 19/25	Årsverk og lønnskostnader pr. 3. kvartal	
PS 20/25	Sykefravær pr. 3. kvartal 2025	
PS 21/25	Utvalgs- og rådsbehandling av budsjett 2026 og økonomiplan 2026 - 2029	
PS 22/25	Møteplan 2026 for partssammensatt utvalg	

OS 6/25 Muntlig orientering - Arealoptimalisering
OS 7/25 Orientering fra kommunedirektør

Råd for personer med funksjonsnedsettelses vedtak 17.11.2025:

Råd for personer med funksjonsnedsettelses behandling 17.11.2025:

Eldrerådets vedtak 18.11.2025:

Eldrerådets behandling 18.11.2025:



Saksnr.: 2025/2005
Dokumentnr.: 6
Løpenr.: 250532/2025
Klassering: 026

Møtebok

Behandlet av	Møtedato	Utvalgssaksnr.
Råd for personer med funksjonsnedsettelse	17.11.2025	28/25
Eldrerådet	18.11.2025	21/25
Partssammensatt utvalg	18.11.2025	17/25
Helseutvalget	19.11.2025	18/25
Formannskapet	27.11.2025	
Bystyret	11.12.2025	
Arbeidsmiljøutvalg kommuneområde Helse	12.11.2025	16/25

Fremtidig kjøkkendrift - samarbeid mellom Sarpsborg og Fredrikstad kommuner

Kommunedirektørens innstilling

Kommunedirektøren anbefaler formannskapet å gi følgende innstilling til bystyret.

1. Sarpsborg kommune og Fredrikstad kommune etablerer et samarbeid om fremtidig kjøkkendrift, herunder produksjon og levering av mat til Sarpsborg kommune sine innbyggere.
2. Formålet med samarbeidet er; Å sikre en stabil, kostnadseffektiv og pålitelig leveranse av mat med god og nødvendig kvalitet til innbyggere i begge kommuner.
3. Samarbeidsformen kommunalt oppgavefelleskap (kommuneloven kapittel 19), uten eget rettssubjekt, legges til grunn for samarbeidet jf. punkt 1. Samarbeidet reguleres av samarbeidsavtalen som kommer frem av vedlegg 1 i saken. Det gjennomføres en evaluering senest innen ett år etter oppstart av samarbeidet.
4. Det tas sikte på oppstart 01.04.2026. Kommunedirektøren innarbeider beregnet effekt i forslag til Økonomiplan 2026-2029 med årsbudsjett for 2026.
5. Berørte medarbeidere ivaretas gjennom egne prosesser i henhold til lov- og avtaleverk. Kommunenes bestemmelser om framgangsmåte ved omorganisering legges til grunn.

Sammendrag

Det er en felles ambisjon i begge kommuner om å løse flere kommunale oppgaver i fellesskap i årene fremover.

Det er utredet et samarbeid mellom Sarpsborg kommune og Fredrikstad kommune om kjøkkendrift. Kommunedirektøren foreslår følgende formål med et samarbeid:

Å sikre en stabil, kostnadseffektiv og pålitelig leveranse av mat med god og nødvendig kvalitet til innbyggere i begge kommuner.

Det er vurdert tre modeller for organisering: vertskommunesamarbeid, kommunalt oppgavefelleskap og interkommunalt selskap (IKS). Kommunedirektørens anbefaling er at samarbeidet om fremtidig kjøkkendrift organiseres som et kommunalt oppgavefelleskap (KO) uten eget rettssubjekt.

Samarbeidet reguleres i sin helhet i en samarbeidsavtale; både konkrete ansvarsforhold kommunene imellom, om økonomi, brukere og medarbeidere. Dette er vurdert som mest hensiktsmessig samarbeidsmodell for begge kommuner.

I den anbefalte modellen ligger det blant annet at Fredrikstad foreslås som *kontorkommunen*¹. Fredrikstad har blant annet produksjonslokaler og bilpark tilpasset distribusjon, slik at det er naturlig at mer av administrasjon for driften tillegges Fredrikstad kommune. Et samarbeid fremfor at Sarpsborg kommune kjøper kjøkkentjenester, vil innebære reduserte utgifter i begge kommuner. Bakgrunnen for anbefalingen ligger i de konkrete oppgavene og driften som skal utføres.

Det er i dag høyere pris for middag i Sarpsborg enn i Fredrikstad. For å sikre likebehandling og forenkling foreslås det at begge kommuner innfører samme prisnivå for innbyggere som Fredrikstad har for tiden (102 kroner for middag inkludert dessert). Dette innebærer en reduksjon på 28 kroner pr middag med dessert for innbyggerne i Sarpsborg. Prisen er oppgitt før forventet prisjustering i 2026.

Anbefalingene og mulig vedtak i saken vil berøre medarbeidere, og kan medføre intern overtallighet i Sarpsborg kommune. Berørte medarbeidere vil bli ivarettatt i samsvar med de bestemmelser som gjelder for omorganisering og nedbemanning i egen kommune.

Beregningene, med utgangspunkt i regnskapstallene fra 2024, viser at et interkommunalt samarbeid om drift av produksjonskjøkkenet kan gi en årlig innsparing på om lag 7 mill. kr (helårsvirkning) for kommunene samlet. Disse beregningene er avgrenset til selve driften av kjøkkenet, inkludert levering av middager. Utviklingen i produksjonsvolum, bemanningsnivå og fremtidige investeringer er forhold som tilsier noe usikkerhet i beregningene.

For Sarpsborg kommune vil dette gi en total netto effekt på driftsrammen fra dagens nivå på 1,7 mill. kr. eksklusive eventuelle utgifter til intern overtallighet. I tillegg kommer en besparelse på om lag 3 mill. kr som kommer brukerne til gode i form av reduserte priser. Dette som følge av overgang fra levering av varm middag til nedkjølt middag som skal varmes opp.

Etablering av et oppgavefellesskap er en samarbeidsform som er ny og uprøvd for Sarpsborg og Fredrikstad kommuner. Målet er å utvikle et fellesskap rundt oppgaveløsning som på sikt kan inkludere flere oppgaver på tvers av kommunegrensene og til beste for kommunene og regionen. Ved etablering av denne første tjenesten som skal inngå i oppgavefellesskapet, vil det være mange ulike forhold som både må vurderes og utprøves, både ved etablering og etter en tids drift. Kommunedirektøren legger derfor til grunn at driftsformen evalueres etter en tid, og sees i lys av den videre utviklingen av samarbeidet.

Råd for personer med funksjonsnedsettelse, Eldrerådet, Partssammensatt utvalg og Helseutvalget uttaler seg til saken.

Vedlegg

- 1 Forslag til samarbeidsavtale mellom Fredrikstad og Sarpsborg kommuner
- 2 Juridisk notat anskaffelsesloven om interkommunalt samarbeid 25.9.2025
- 3 Utredning om samarbeidsmodeller - kommuneloven 25.9.2025

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen

¹ En kontorkommune i et kommunalt oppgavefellesskap vil kunne innebære at en av deltakerkommunene tar på seg den rettslige, administrative og økonomiske ansvar og er bærer av oppgavefellesskapet. Denne kommunen leverer for eksempel de nødvendige ressursene som lokaler, biler/transport, IT mv. Vil også kunne ha ansvar for å inngå kontrakter på vegne av kommunene som har avtale.

Saksopplysninger

Bakgrunn

Det er utredet et samarbeid mellom Sarpsborg kommune og Fredrikstad kommune om fremtidig kjøkkendrift. Dette kan bidra til å sikre bærekraftig utvikling, robuste fagmiljøer og effektiv ressursbruk innen tjenesten.

Sarpsborg kommunes produksjon av mat og fremtidig kjøkkendrift har tidligere vært til politisk behandling i bystyret i 2020 (sak 86/20) og i oppstartsnotat til utvalg for velferd og folkehelse 2023 ([sak 29/23](#)). Videre har underveismeldinger vært behandlet i hovedutvalg for velferd og folkehelse, sak [20/24](#) og sak [13/25](#). Det er lagt til grunn at Sarpsborg kommune ikke skal bygge nytt produksjonskjøkken, og at kok-kjøl metode skal benyttes i fremtidig matproduksjon, i samsvar med behandling av oppstartsnotat og underveismelding.

[Samarbeidsarena](#)² i kommunene Sarpsborg og Fredrikstad har pekt på nettopp fremtidig kjøkkendrift som grunnlag for et mulig fremtidig samarbeid. I møte 18.09.24 ble det gitt følgende anbefaling til kommunene; «*Det etableres en arbeidsgruppe som utreder mulighetsrommet, kostnadsberegner og kommer med konkrete anbefalinger om mulig fremtidig samarbeid innen området kjøkkendrift.*»

Kommunedirektøren foreslår at formål med samarbeidet er:

Å sikre en stabil, kostnadseffektiv og pålitelig leveranse av mat med god og nødvendig kvalitet til innbyggere i begge kommuner.

Et samarbeid vil kunne føre til:

- **God kvalitet:** Ved å samle kompetanse og sikre oppdatert kunnskap om ernæring, kan kommunene tilby gode og varierte måltider til brukerne.
- **Økt effektivitet og bedre tjenester:** Samarbeidet kan bidra til en mer effektiv matproduksjon, transportløsning og bedre utnyttelse av felles ressurser og kompetanse. Kommunene kan dele ressurser og kompetanse slik at tjenesten blir bedre for innbyggerne.
- **Sikring av kontinuitet:** Felles drift kan bidra til en mer robust og pålitelig tjenesteleveranse.
- **Reduserte utgifter:** Ved å drifte ett felles produksjonskjøkken, som kan levere mat til alle kommunale enheter i begge kommuner, vil kostnadsbesparelser kunne oppnås. Reduksjon av utgifter vil også kunne oppnås ved for eksempel å samordne innkjøp og gjennom relevante prosjekter.
- **Fremme innovasjon og utvikling:** Gjennom samarbeid kan kommunene dele erfaringer og beste praksis, noe som fremmer innovasjon og utvikling av nye løsninger. Samarbeidet kan gi positive synergieffekter i begge kommuner.

Felles mål for samarbeidet kommer frem av forslag til samarbeidsavtale i vedlegg 1.

Mandat og forutsetninger

Hvor fritt kommunene står til å organisere et interkommunalt samarbeid kommer an på hva samarbeidet går ut på. For offentlig myndighetsutøvelse og lovpålagte oppgaver er friheten til å velge organisasjonsform begrenset. Kommunene er ikke underlagt de samme

² Det er etablert en samarbeidsarena mellom Fredrikstad og Sarpsborg kommune for drøfting om forskjellig samarbeid. Det blir her utredet hvilke tjenester kommunene kan samarbeide om og det er flere prosjekter som er under arbeid. Målet med samarbeidet er å skape bedre og mer kostnadseffektive tjenester for innbyggerne i begge kommuner.

begrensingene når det gjelder innkjøp, produksjon og leveranse av mat. Dette er tjenesteyting, og ikke myndighetsutøvelse.

Å få middag hjem er ikke et enkeltvedtak om helsetjeneste. Kjøkkendrift og levering av mat er en tjenesteproduksjon som er relativ enkel og begrenset. Dette er likevel en viktig del i tjenestene fra kommunen til mange innbyggere. Matproduksjon er ikke en lovpålagt oppgave, men helse- og omsorgstjenesteloven pålegger kommunene ansvar for helse- og omsorgstjenester ved å tilby sykehjem, institusjonsplasser og helsetjenester i hjemmet. Tjenesten må anses som sentral og virksomhetskritisk uavhengig av om den leveres i egen regi, ved interkommunalt samarbeid eller kjøpes privat, og hvor levering og kvalitet er viktig.

Kommunedirektøren har utredet tre modeller for organisering: vertskommunesamarbeid, kommunalt oppgavefellesskap og interkommunalt selskap (IKS), og vurdert den mest hensiktsmessige organisasjonsformen.

Sentrale problemstillinger

Ved anskaffelse av tjenester på produksjon og levering av mat, vil det som utgangspunkt være en kontrakt (gjensidig bebyrdende avtale) som må følge regelverket for offentlige anskaffelser.

Kommunale samarbeidsordninger er på visse vilkår unntatt fra anskaffelsesreglene. Det må velges en samarbeidsmodell som innebærer at kommunene oppfyller kravene til unntak for offentlige anskaffelser i [anskaffelsesforskriften kapittel 3](#). Det er ikke selve samarbeidsformen, men først og fremst innholdet og realiteten i samarbeidet, som må tilfredsstille unntakene i nevnte kapittel. Se nærmere om dette i vedlegg 2.

En annen viktig problemstilling er medarbeideres rettigheter og plikter. Se eget kapittel om konsekvenser for medarbeidere.

Nedenfor følger en gjennomgang av hovedtrekkene i måter å organisere interkommunalt samarbeid på i de tre modellene som er vurdert. Kommunedirektøren har lagt vekt på å angi hvilken organisasjonsform som er mest hensiktsmessig, og anbefalingen er basert på utredningsarbeidet.

En nærmere juridisk vurdering av de ulike modellene kommer frem av vedlegg 3.

Vertskommunesamarbeid

Et vertskommunesamarbeid innebærer at en kommune (samarbeidskommunen) overlater oppgaver eller delegerer myndighet til å fatte vedtak på vegne av en annen kommune (vertskommunen). Et hovedformål med etableringen av vertskommunemodellen var å tilby en mer hensiktsmessig lovregulering av interkommunalt samarbeid om lovpålagte og mer individrettede tjenester.

Produksjon og levering av mat er ikke inn under kjerneområdet til hva modellen er tilpasset for. Regelverket for offentlige anskaffelser omfatter tjenesteproduksjonen og leveransen av mat, og vil sette de samme vilkår for lovligheten av modellen som for annet avtalebasert samarbeid, jf. anskaffelsesforskriften § 3-3.

Det vil kunne stilles spørsmål både til styringsmuligheter og om samarbeidet er i tråd med unntaket i anskaffelsesforskriften § 3-3 når det gjelder kjøkkendrift³. Det må foreligge et reelt samarbeid. Kommunedirektøren vurderer at den største utfordringen med et

³ Kjøkkendrift = anses som et produksjonsfellesskap i denne sammenheng, og ikke som offentlig myndighetsutøvelse.

vertskommunesamarbeid vil ligge i at det er et vilkår etter anskaffelsesforskriften § 3-3 at «*samtligesamarbeidspartnere bidrar med den praktiske utføringen av oppgaven samarbeidet dreier seg om*». Kravet om aktivitetsplikt vil kunne bli vanskelig å oppfylle ved denne modellen, som går ut på at samarbeidskommuner *overlater* oppgaver til vertskommunen, og som dermed utfordrer kravet et til reelt samarbeid etter anskaffelsesloven.

Modellen anses som mindre aktuell da samarbeidet vanskelig vil tilfredsstillende vilkårene for unntak etter anskaffelsesforskriften. Kommunedirektøren vurderer også at fleksibiliteten i modellen er noe begrenset. Modellen anbefales ikke, sett i lys av virksomhetens art, samt kravet til aktivitetsplikt fra begge kommuner.

Samarbeid etter IKS-loven – etablering av et IKS-selskap

Modellen er godt utprøvd og er egnet ved større og mer komplekse oppgaver, og ved mere sammensatte samarbeidsområder. Modellen er også egnet dersom mange kommuner skal delta i samarbeidet. Selskapsformen er regulert i egen lov og ment å balansere behovet for politisk kontroll og hensyn til frihet for ledelsen i selskapet. IKS er et eget rettssubjekt. Selskapsformen legger i seg selv til rette for at et interkommunalt selskap etter IKS-loven kan falle inn under unntaket fra [anskaffelsesforskriften](#).

Kommunedirektøren vurderer at selskapsformen er anvendelig. Det er likevel en krevende samarbeidsmodell å drifte for den tjeneste denne saken omhandler. Kommunene må avsette mer ressurser for å kunne etablere og drifte etter denne modellen, som har en rekke lovpålagte regler. Kjøkkentjenesten er ikke en veldig kompleks eller sammensatt virksomhet, og det vil foreløpig kun være to deltakende kommuner. Det fremstår uhensiktsmessig å etablere et IKS-selskap for en så begrenset virksomhet, og med en overdimensjonert juridisk konstruksjon for produksjon og levering av mat. En slik modell vil etter kommunedirektørens vurdering fremstå som overdimensjonert sett i forhold til den tjeneste som skal produseres.

Kommunalt oppgavefellesskap (KO)

I et [brev fra kommunal- og distriktsdepartementet](#) til Samfunnsbedriftene står følgende: «Formålet med KO ([kommunalt oppgavefellesskap](#)) er å tilby kommunene en fleksibel og billig samarbeidsmodell, som kan tilpasses ulike behov. Liten grad av regulering forutsetter at kommunene har høy grad av tillit til hverandre og god dialog for å få til et vellykket samarbeid.»

Om oppgavefellesskapet er et eget rettssubjekt eller ikke, skal fastsettes i en eventuell [samarbeidsavtale](#).

Eget rettssubjekt

At et oppgavefellesskap eller råd er et eget rettssubjekt, innebærer at det har partsevne og dermed kan få rettigheter og pådra seg plikter i henhold til rettsregler. Det vil si at samarbeidet kan forplikte seg overfor en tredjepart med krav mv. Oppgavefellesskapet vil da blant annet kunne ha arbeidsgiveransvar for eventuelle medarbeidere. For at et oppgavefellesskap skal kunne ansette personell i det egne rettssubjektet, må det følgelig opprettes og registreres i [enhetsregisteret](#) med status eget rettssubjekt.

Ikke eget rettssubjekt

Oppgavefellesskapet kan opprettes ved å etablere en samarbeidsavtale uten å være et eget rettssubjekt. En av deltakerkommunene kan ansette personellet og inngå eventuelle kontrakter. Det kan også velges en variant der personellet er ansatt i hver av kommunene.

Når samarbeidet ikke er et eget rettssubjekt kan ikke samarbeidet i seg selv inngå avtaler eller forpliktelser overfor eksterne parter. Det må en av deltakerkommunene gjøre. Den kommunen som binder seg utad, og i hovedsak står rettslig og økonomisk ansvarlig for

kontraktene som inngås, kalles *kontorkommunen*. Det følger av kommuneloven § 14-8 at regnskapet til oppgavefellesskap og råd som ikke er egne rettssubjekt, skal innarbeides i kontorkommunenenes samlede årsregnskap. Samarbeid som ikke organiseres som et eget rettssubjekt, egner seg best ved samarbeid av mindre omfang.

Kommunedirektøren vurderer kommunalt oppgavefellesskap som den mest anvendbare modellen. Den er godt egnet for denne type samarbeid mellom kommuner. Det er en fleksibel modell hvor samarbeidsavtalen kan skreddersys og tilpasses.

Kommunedirektøren anbefaler samarbeidsformen kommunalt oppgavefellesskap uten eget rettssubjekt. Kommuneloven § 19-4 krever at det skal opprettes en skriftligsamarbeidsavtale. Avtalen skal blant annet ha bestemmelser om oppgaver og myndighet, innskuddsplikt og andre ytelser til oppgavefellesskapet, ansvar og økonomi, brukere og medarbeidere. Kommunedirektøren har vurdert at den foreslåtte samarbeidsavtalen kan etableres innenfor rammene av anskaffelsesloven og kommuneloven. Forslag til samarbeidsavtale kommer frem av vedlegg 1. Det gjennomføres en enkel⁴ intensjons-kunngjøring før avtalen eventuelt iverksettes.

Relevante bestemmelser

Kilder:

[Lov om kommuner og fylkeskommuner kapittel 19 om oppgavefellesskap](#)
[Lov om kommuner og fylkeskommuner kapittel 20 om vertskommunesamarbeid](#)
[Lov om interkommunale selskaper, IKS-loven](#)
[Anskaffelsesloven](#)
[Anskaffelsesforskriften kapittel 3](#)
[Fagbladet LO favør om sunn mat og kok-kjøp i Løten og Stange kommune](#)
[Samarbeidsavtale etter kommunalt oppgavefellesskap](#)
[Veileder om interkommunalt samarbeid - Regjeringen](#)
[Hva skal en samarbeidsavtale fastsette?](#)
[Kommunal regnskapsstandard for interkommunalt samarbeid nr 12](#)

Nyttige kilder for mer opplysning om kok-kjøp metode:

[Produksjonsmetode | Kjøkkentjenesten | Bærum kommune](#)
[Sous-vide – Wikipedia](#)
[sous vide – Store norske leksikon](#)
[Fredrikstad kommune - Matombringing](#)
Fredrikstad kommune - [Kjøkkentjenesten-ny.pdf](#)

Konsekvenser for sosial bærekraft

Det er levekårsutfordringer og økende sosiale ulikheter i Nedre Glomma-regionen, og dette er blant annet knyttet til utdannings- og inntektsnivå. Også en del livsstilssykdommer har høyere forekomst i Nedre Glomma-regionen enn på landsbasis. Et eventuelt vedtak som innebærer endringer i leveranser og produksjon av mat vil kunne fremme sunne levevaner som et sunt kosthold og riktig ernæring. Et samarbeid mellom Sarpsborg og Fredrikstad kommuner kan bidra til å styrke regionen.

Ivaretagelse av bestemmelsene om CRPD skal oppfylles ved iverksettelse av endringer som får konsekvenser for mennesker med funksjonshindring. Endringen kan omfatte individuelle behov og økt behov for bistand til tilrettelegging og inntak av mat og eventuelt dietter. CRPD-konvensjonens hovedformål er å sikre personer med nedsatt funksjonsevne like muligheter til å realisere sine menneskerettigheter, samt å bygge ned hindre som vanskeliggjør dette.

⁴ [Intensjonskunngjøring | Anskaffelser.no](#) Dersom oppdragsgiveren mener at han har hjemmel til å inngå en kontrakt direkte, uten å kunngjøre konkurransen i samsvar med kunngjøringsreglene, kan han etter at valget av leverandør er besluttet, kunngjøre at kontrakten vil bli inngått ved en intensjonskunngjøring.

Artikkel 28 i FN-konvensjonen er blant annet relevant i denne sammenhengen og omhandler retten til en tilfredsstillende levestandard og sosial beskyttelse. Denne artikkelen inkluderer blant annet at mennesker med nedsatt funksjonsevne har rett til tilgang til tilstrekkelig mat og ernæring.

Konsekvenser for økonomisk bærekraft

a) Økonomiske konsekvenser – drifts- og investeringsbudsjett

Beregninger viser at et interkommunalt samarbeid om drift av produksjonskjøkkenet kan gi en årlig innsparing på om lag 7 mill. kr (helårsvirkning) ⁵for kommunene samlet. Besparelsen skyldes i hovedsak reduserte bemanningsutgifter og overgang til kok–kjøl-metoden i Sarpsborg kommune, som er mer kostnadseffektiv enn dagens «kok–server»-modell. Flere måltider kan produseres og distribueres samtidig. Beregningene er basert på regnskapstall for 2024 og er avgrenset til selve driften av kjøkkenet, inkludert transportutgifter. Investeringsbehov for Sarpsborg kommune som følge av overgang til kok-kjøøl, er ikke inkludert i denne beregnede besparelsen.

Regnskapstall for 2024 for drift av produksjonskjøkkenet var:

- Fredrikstad: 16,7 mill. kr (netto)
- Sarpsborg: 12,5 mill. kr (netto)

Det ble i 2024 produsert om lag 627 000 middager, hvorav ca. 261 000 i Sarpsborg og 366 000 i Fredrikstad.

Fredrikstad kommune har i dag ca. 12 årsverk og Sarpsborg kommune har ca. 15 årsverk i bemanningsplan for kjøkkendrift, inkludert ledelse og transport. En ny bemanningsplan viser behov for ca. 15 årsverk totalt for å betjene begge kommunene, hvorav 8 årsverk kokk med fagbrev. Dette betyr en samlet økning på 3,5 årsverk fra nåværende nivå i Fredrikstad. Dette gir en samlet innsparing, men innebærer også en intern overtallighet på om lag 11–12 årsverk i Sarpsborg kommune.

Regnskapstallene for 2024 sammenlignet med beregnet drift i nytt samarbeid viser et lavere utgiftsnivå. Relevante tilleggsgift til FDV, administrasjon, transport og kapital er inkludert i beregningene. Nåværende utgifter (regnskapstall for 2024):

Sarpsborg		Fredrikstad	
Utgifter og inntekter	Regnskap 2024	Utgifter og inntekter	Regnskap 2024
Lønn - drift	11 001 268	Lønn - drift	9 076 818
Driftsutgifter - drift	10 328 278	Driftsutgifter - drift	12 902 648
Kjøp av tjenester - drift	113 383	Overføringsutgifter - drift	45 742
Overføringsutgifter - drift	379	Salgsinntekter - drift	10 704 046
Salgsinntekter - drift	11 883 787	Refusjonsinntekter - drift	829 236
Refusjonsinntekter - drift	618 918	FDV	2 773 784
Uttrekk av catering	21 174	Administrasjonskostnad	2 475 325
FDV	550 000	Kapitalkostnader	1 000 000
Administrasjonskostnad	2 268 850	Totalt	16 741 035
Transportkostnad	695 572		
Totalt	12 476 200		

Beregning ved nytt samlet produksjonskjøkken og skisse til utgiftsfordeling:

⁵ I beregningene for den årlige innsparingen på 7 mill. kr ligger regnskapstallene for 2024 til grunn. Det har blant annet vært reduksjoner i antall sykehjemsplasser som gjør at budsjettet for 2025 er lavere enn for 2024. Dermed er også innsparingen som er oppgitt for netto effekt innsparing på driftsrammen 2025 lavere. Saken har pågått over tid og regnskapet for 2024 har vært beregningsgrunnlaget.

Sammenlagt produksjonskjøkken		Skisse til utgiftsfordeling felles kjøkkendrift (2024-tall)			
Utgifter og inntekter	Estimat	Artsgruppe	Artsgruppe navn	Fredrikstad	Sarpsborg
Lønn - drift	11 535 789	10	Lønn - drift	6 784 103	4 751 685
Driftsutgifter - drift	22 126 789	11	Driftsutgifter - drift	12 902 648	9 224 141
Overføringsutgifter - drift	45 742	14	Overføringsutgifter - drift	26 673	19 069
Refusjonsinntekter - drift	- 829 236	17	Refusjonsinntekter - drift	- 487 667	- 341 569
Salgsinntekter - drift	- 18 594 881	16	Salgsinntekter - drift	- 10 704 046	- 7 890 835
Administrasjonskostnad	3 680 083		Administrasjonskostnader	2 164 227	1 515 856
FDV	3 138 253		FDV	1 845 581	1 292 672
Kapitalkostnader	1 000 000		Kapitalkostnader	588 092	411 908
Totalt	22 102 539		Totale kostnadsramme	13 119 611	8 982 928
			Besparelse	3 621 424	3 493 272

Kommunedirektøren har lagt til grunn at driftsutgiftene (som ikke omfatter lønnsutgifter) følger produksjonsvolumet. Når produksjonen øker med om lag 70 prosent, øker driftsutgiftene tilsvarende. Beregningene er utført med «antall middager» som grunnlag, da dette er den klart største driveren for utgifter til mat.

Det er videre lagt til grunn at salgsinntektene øker med volumet fra Sarpsborg kommune, og at prisene harmoniseres med nivået i Fredrikstad. Dette gir en reduksjon i Sarpsborg sine inntekter på rundt 34 prosent. I beregningene er de nevnte inntektene slått sammen med Fredrikstad kommune sine salgsinntekter for 2024. Lønnsutgiftene viser et større innsparingspotensial enn driftsutgiftene, ettersom antall årsverk ikke øker proporsjonalt med produksjonsvolumet.

Det foreslås en tredelt fordelingsmodell:

1. **Variable utgifter** (råvarer, emballasje, produksjonsrelaterte utgifter samt variabel lønn og andre utgifter direkte knyttet til produksjonsvolum) fordeles mellom kommunene i forhold til faktisk produksjonsvolum, målt i antall middager levert til hver kommune. Dette er valgt fordi volumet er den største driveren for slike utgifter.
2. **Faste utgifter** (fastlønn, refusjoner, administrasjon, kompetanseutvikling, ledelse, forvaltning, vedlikehold, forsikring, IKT, kapitalkostnader og øvrige overhead-kostnader) fordeles mellom kommunene i forhold til innbyggertall. Dette er valgt for å gjenspeile den langsiktige størrelsen på kommunen og sikre en stabil og rettferdig fordeling over tid.
3. **Inntekter** (salgsinntekter) fordeles mellom kommunene i samsvar med de inntekter som den enkelte kommune selv mottar.

Fordelingsmodellen vil kunne sikre at utgifter knyttet til produksjonsvolum belastes kommunen som bruker mest, mens faste utgifter fordeles stabilt over tid, og inntektene beholdes ved den enkelte kommune. Modellen sikrer også at utgifter som varierer med produksjonsvolum belastes den kommunen som benytter tjenesten mest, faste utgifter fordeles på en forutsigbar måte og inntektene tilfaller den kommunen som faktisk mottar denne egenandelen fra innbyggere.

Ut fra beregningene vil Fredrikstad og Sarpsborg kommune oppnå en tilnærmet lik økonomisk gevinst. Den økonomiske besparelsen gjelder i hovedsak:

- Stordriftsfordeler og lavere enhetsutgifter pr. middag.
- Reduserte faste utgifter til lønn, administrasjon, ledelse og FDV.
- Bedre utnyttelse av eksisterende produksjonskapasitet i Fredrikstad.

Utviklingen i produksjonsvolum, bemanningsnivå og fremtidige investeringer er forhold som tilsier noe usikkerhet i beregningene. Likevel gir analysen et tydelig bilde av at begge kommuner vil ha økonomiske gevinster av samarbeidet. Utgiftene til intern overtallighet er ikke inkludert i beregningene. Kommunedirektøren anbefaler at Sarpsborg kommune selv dekker utgiftene til eventuell overtallighet som ikke kan håndteres gjennom innplassering i

ledige stillinger. Estimatet som presenteres gjelder derfor den samlede langsiktige og varige besparelsen ved felles drift.

Som følge av blant annet volumendringer vil tallene være noe annerledes enn i beregningene som er basert på 2024-tall. For Sarpsborg kommune er det ikke et mulig alternativ å videreføre eksisterende drift. Uten en samarbeidsavtale med Fredrikstad kommune må Sarpsborg kommune enten kjøpe tjenesten eller investere i nytt produksjonskjøkken.

b) Samfunnsmessige konsekvenser

Samarbeidet innebærer at kommunene sammen skal sikre ernæringsriktig sammensatt mat med oppdatert kunnskap innen fagfeltet. Oppgavefelleskapet er en støttetjeneste i deltakerkommunenes offentlige helse- og omsorgstilbud, og er å anse som en virksomhetskritisk tjeneste til innbyggerne.

Middagslevering til heldøgnsinstitusjoner og hjemmeboende i Sarpsborg kommune vil endres som følge av endret driftsform. Fremover vil maten bli levert én gang per uke, i stedet for daglig. Dette innebærer at måltidene må oppbevares med tilstrekkelig kjøling frem til de skal spises, og varmes opp før servering. For hjemmeboende vil maten leveres kald, og innbyggere får selv bestemme når de ønsker å spise. De vil også få mulighet til å velge middager fra en [meny](#). Ved heldøgnsinstitusjoner vil maten fortsatt bli servert på avdelingene, men den vil nå varmes opp lokalt, i stedet for å bli levert varm fra produksjonskjøkkenet i Sarpsborg. Dersom innbyggere har behov for helse- og omsorgstjenester ut over det å bestille og få levert mat, gjelder ordinær søknadsprosess i den enkelte kommune.

Kommunedirektøren anbefaler at det innføres felles priser for innbyggerne i begge kommuner. I dag er prisen i Fredrikstad 102 kroner for middag inkludert dessert (87 kr for middag og 15 kroner for dessert). I Sarpsborg er tilsvarende pris 130 kroner for middag inkludert dessert. Differansen mellom kommunene er dermed 28 kroner per middag med dessert. For å sikre likebehandling og forenkling foreslås det at begge kommuner innfører samme prisnivå som i Fredrikstad kommune pr. tiden. Prisene er oppgitt før forventet prisjustering i 2026. Fredrikstad kommune har pr tiden alternative priser med abonnement som kan leses [her](#) og for Sarpsborg kommune kan prisene leses [her](#).

Innføring av ny metode ble tidligere behandlet i politisk sak i bystyret (Sarpsborg kommune) i sak 86/20. Ved mottakskjøkken og ved heldøgnsinstitusjoner i Sarpsborg legges det egen plan for forberedelsene og mottak av mat etter ny metode i samråd med Fredrikstad kommune. I forkant av behandlingen i hovedutvalg for velferd og folkehelse i Sarpsborg kommune i 2024 ble det gjennomført en risikovurdering av tjenestekvalitet og HMS. Fredrikstad kommune har godt etablerte systemer for kontinuerlig kvalitetsforbedring, herunder om sikkerhet, smitte og for oppfølging av tjeneste-, HMS-avvik og klager. Mangler eller klager på mat tas opp ved produksjonskjøkkenet i Fredrikstad dagen etter rapporterte klager for lærling og forbedring.

Konsekvenser for miljømessig bærekraft

Det er utført en forenklet beregning av utslippet av CO₂-ekvivalenter (CO₂e) ved dagens produksjonsmetode og kok-kjøll metoden. Utslipptet fra kok-kjøll metoden vil avhenge av om platen forbrennes (kastes som rest) eller gjenvinnes etter bruk. Det er derfor beregnet to ulike scenarioer for dette alternativet. Det er usikkerhet knyttet til utslippet fra levering, da fremtidige kjøreruter ikke er spesifisert. Et estimat for utslippene er gitt i tabellen under. Alle verdier er gitt per porsjon mat.

•

Dagens løsning i

Kok-kjøll produksjon der platen

Kok-kjøll produksjon der platen

	<i>Sarpsborg</i>	<i>gjenvinnes</i>	<i>forbrennes</i>
<i>Produksjon</i>	1 g CO ₂ e	10 g CO ₂ e	10 g CO ₂ e
<i>Levering</i>	27 g CO ₂ e	10 g CO ₂ e	10 g CO ₂ e
<i>Avfall</i>		6 g CO ₂ e	19 g CO ₂ e
<i>Totalt</i>	28 g CO ₂ e	26 g CO ₂ e	39 g CO ₂ e

Kok-kjøøl metoden har et høyere utslipp knyttet til produksjonen enn dagens løsning, hovedsakelig på bakgrunn av plastinnpakningen. Kok-kjøøl-metoden har også et vesentlig utslipp knyttet til avfallshåndtering. Her er ikke transport til forbrenning/gjenvinning beregnet inn. Ved dagens løsning er det leveringen som står for de største utslippene. Bilparken vil elektrifiseres over tid, og utslippene knyttet til levering vil da gå mot null. På sikt vil derfor dagens løsning være den beste løsningen for miljøet. Dette fordi det er her produksjonsutslippet er lavest og det ikke er utslipp knyttet til avfallshåndtering.

Ved en kok-kjøøl metode bør det gjennomføres tiltak for å gjenvinne høyest mulig andel av plastforpakningen og dermed få ned klimapåvirkningen på denne løsningen.

Ansattes medbestemmelse

Utredningsarbeidet har så langt vært inndelt i to hovedfaser; del en med utredning om mulig valg av samarbeidsmodell og del to; utarbeidelse og gjennomføring av prosess for berørte medarbeidere. I del to av prosessen følges retningslinjer for omstilling og omorganisering i begge kommuner. Kommunedirektøren i hver av kommunene har ansvar for gjennomføring av endringsprosessen med de berørte medarbeiderne, etter en eventuell politisk beslutning av felles oppgaveløsning. Bestemmelser om medvirkning vil ivaretas i prosessen.

Kommunedirektøren har behandlet saken i møte om medbestemmelse i Sarpsborg kommune 28.04.2025, og det er gjennomført informasjon og innledende drøfting i møte med Fagforbundet og Delta den 09.05.25. Det er gjennomført ytterligere møter med tillitsvalgte og hovedverneombud. Sarpsborg kommunens overordnede arbeidsmiljøutvalg (HAMU) og sentralt medbestemmelsesmøte drøftet saken i eget møte den 17.09.2025, og det er plan om sak i partssammensatt utvalg 14. november 2025.

I Fredrikstad kommune ble det våren 2025 gjennomført et felles informasjonsmøte for alle ansatte og ansattes representanter, i forkant av politisk behandling av saken som ble lagt fram i mai/juni måned. Personalet er videre holdt løpende orientert om utvikling i saken i de faste møteforaene virksomheten gjennomfører. Saken har også vært regelmessig tema i virksomhetens ledermøter. Saken skal videre legges fram i kommuneområdets arbeidsmiljøutvalg (KAMU) 12.11.25. Den blir drøftet i møte med aktuelle arbeidstakerorganisasjoner 12.11.25 og framlagt i kommunens partssammensatte utvalg 18.11.25.

Det tas sikte på samordning av sakene så langt det er mulig i begge kommuner. Ved beslutning av aktuelle samarbeidstiltak forutsettes ivaretagelse av rettigheter og plikter for medvirkning. Kommunene skal sikre at informasjon, samarbeid og drøftinger med berørte tillitsvalgte ivaretas.

Medarbeideres representanter har vært involvert i arbeidsgruppen. Innspillene som er meldt fra medarbeideres representanter er at anbefalt modell virker hensiktsmessig og at tillitsvalgte tilslutter seg sakens innhold og anbefaling. Tillitsvalgte er opptatt av ivaretagelse av medarbeidere ved endring og arbeidsplassene i Sarpsborg kommune.

Det er igangsatt informasjonsmøter og kartleggingsarbeid for alle berørte medarbeidere i Sarpsborg kommune. Det tas også sikte på å igangsette felles møtepunkter for å bygge felles kultur ved eventuell beslutning om samarbeid.

Vurdert for uttalelser i råd og utvalg

Saken legges frem til uttalelse i råd for personer med funksjonsnedsettelse og i elderrådet, samt i Helseutvalget og partssammensatt utvalg.

Vurdering

Felles kjøkkendrift er den første oppgaven som planlegges inn i et oppgavefellesskap mellom Fredrikstad og Sarpsborg kommuner. Ambisjonene er å utvikle denne arbeidsformen videre, og over tid. Det gjør at kommunene også kan ha noen utfordringer som må løses. Kommunedirektøren vurderer at et interkommunalt samarbeid om produksjon og levering av mat bør rigges som et sterkt og forutsigbart samarbeid gjennom utvikling.

Beregningene viser at et samarbeid om drift av produksjonskjøkkenet kan gi en årlig innsparing på om lag 7 mill. kr (helårsvirkning) for kommunene samlet. Fordelingsmodellen som foreslås og beregningene som er gjort viser at Fredrikstad og Sarpsborg vil oppnå tilnærmet lik økonomisk gevinst av tiltaket. Beregningene er basert på regnskapstall for 2024 og er avgrenset til selve driften av kjøkkenet, inkludert transportutgifter.

Kommunene har egne rutiner for håndtering av medarbeidere enten det er ved salg/konkurransesutsetting av kommunens tjenester, eller ved enkelte samarbeidsmodeller mellom kommuner. Fredrikstad kommune har allerede gjennomført omstilling og effektivisering i forbindelse med innføring av kok-kjøl metoden. Kommunedirektøren anbefaler derfor at Sarpsborg kommune bærer interne overtallighetskostnader ut over de årsverk som kommunen innplasserer i ny bemanningsplan for kjøkkentjenesten med Fredrikstad kommune som kontorkommune.

Kommunedirektøren har vurdert at bestemmelsene om virksomhetsoverdragelse ([Arbeidsmiljøloven kap. 16](#)) ikke kommer til anvendelse ved opprettelse av et kommunalt oppgavefellesskap uten eget rettssubjekt (se avsnitt om utredning av samarbeidsformer). Disse bestemmelsene vil imidlertid kunne ligge til grunn ved opprettelse av et eget rettssubjekt ved kommunalt oppgavefellesskap. Reglene kan komme til anvendelse når en virksomhet, eller en betydelig del av en tjeneste overdras til en annen arbeidsgiver/annen juridisk virksomhet. Bestemmelsen regulerer medarbeideres rettigheter ved overføring av tjenester/oppgaver til ny virksomhet.

Alternative løsninger

Alternativ løsning for Fredrikstad kommune er å videreføre dagens drift uten en samarbeidsmodell med Sarpsborg kommune.

Samarbeidsavtalen mellom Fredrikstad og Sarpsborg kommune om kjøkkentjenester er vurdert i forhold til beslutning om varighet. Økonomiske og strategiske hensyn gir ulike anbefalinger.

Alternativ 1: 10 års avtaletid. Fordelen med en 10 års avtale er økonomisk forutsigbarhet, rettferdig kostnadsdeling og lav risiko. Lang bindingstid gir stabilitet og reduserer risiko og harmoniserer med avskrivningsregler. Dette vil gi forutsigbar drift.

Alternativ 2: 5 år + opsjoner. Fordelen med kortere avtaletid er større fleksibilitet og mulighet for justering og evaluering. Dette kan være en fordel, da samarbeidsformen er ny og uprøvd. Opsjoner gir mulighet for videreføring ved vellykket samarbeid

Konklusjon

Sarpsborg kommune og Fredrikstad kommune etablerer et samarbeid om fremtidig kjøkkendrift slik det framkommer i saken.

Kommunedirektøren har vurdert hva som bør være bindingstiden i selve avtalen mellom kommunene. Det har vært vurdert to alternativer; en avtale over 5 år med opsjoner og en 10 års avtale. En kortere avtale (5 år + opsjoner) kan vurderes som hensiktsmessig da dette er en ny og uprøvd samarbeidsmodell, der det kan være hensiktsmessig å kunne gjøre raskere justeringer.

Likevel anbefaler kommunedirektøren at avtaletiden settes til 10 år. Dette er i tråd med økonomiavdelingens anbefaling og sikrer et bærekraftig og forutsigbart samarbeid mellom kommunene. Dette gir nødvendig økonomisk forutsigbarhet, rettferdig kostnadsdeling og lav risiko for tidlig uttrede. Lang bindingstid harmonerer med investeringens levetid og gir stabile rammer for drift og planlegging.

Samarbeidsavtale
Nedre Glomma kjøkkendrift
Kommunalt Oppgavefellesskap

Innhold

§ 1 Oppgavefellesskapets navn, deltakere og kontorkommune	3
§ 2 Juridisk status	3
§ 3 Oppgavefellesskapets formål.....	3
§ 4 Oppgavefellesskapets oppgaver.....	4
§ 5 Myndighet.....	4
§ 6 Deltakerens ansvar	5
§ 7 Kontorkommunens og dennes oppgaver	5
§ 8 Representantskapets sammensetning.....	5
§ 9 Representantskapets møter.....	5
§ 10 Representantskapets kompetanse	6
§ 11 Styret.....	7
§ 12 Daglig leder	8
§ 13 Bemanning	9
§ 14 Økonomisk ansvar	9
§ 15 Deltakerkommunenenes innskuddsplikt, eiendomsrett og ansvarsandel for fellesskapets forplikter.....	10
§ 16 Oppgavefellesskapets myndighet til å ta opp lån.....	11
§ 17 Rapportering til deltakerkommunene	11
§ 18 Endringer i samarbeidsavtalen	11
§ 19 Inntreden	11
§ 20 Bindingstid og uttreden	11
§ 21 Oppløsning.....	13
§ 22 Tvist.....	13
§ 23 Ikrafttreden	13
§ 24 Signatur.....	13

§ 1 Oppgavefellesskapets navn, deltakere og kontorkommune

Nedre Glomma kjøkkendrift Kommunalt Oppgavefellesskap (KO) er et interkommunalt samarbeid etablert med hjemmel i lov av 22. juni 2018 nr. 83 om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) kapittel 19. Nedre Glomma kjøkkendrift KO (NGK KO) har følgende deltakerkommuner:

Fredrikstad kommune

Sarpsborg kommune

Fredrikstad kommune er kontorkommune. Kjøkkenet har sin forretningsadresse (Tomteveien 49, 1618 Fredrikstad) i Fredrikstad kommune.

§ 2 Juridisk status

Nedre Glomma kjøkkendrift KO er ikke et eget rettssubjekt.

§ 3 Oppgavefellesskapets formål

Oppgavefellesskapet skal sikre en stabil, kostnadseffektiv og pålitelig produksjon, samt næringsmiddelsikker transport av leveransen til mottakerne. Et samarbeid skal sikre god og ernæringsriktig sammensatt mat med oppdatert kunnskap innen fagfeltet ernæring. Det fordrer høy kompetanse og et godt faglig miljø.

Oppgavefellesskapet er en støttetjeneste i deltakerkommunenes offentlige helse- og omsorgstilbud og er å anse som en virksomhetskritisk tjeneste i deltakerkommunenes offentlige helse- og omsorgstjenestetilbud til innbyggerne jf. helse- og omsorgstjenesteloven § 3-1 jf. § 1-1.

Samarbeidet skal ikke drive kommersiell forretningsvirksomhet ved å tilby tjenester/aktiviteter til markedet. Samarbeidet kan likevel tilby tjenester/aktiviteter som oppgavefellesskapet omfatter til andre enn deltakerkommunene/oppdragsgiverne. Slik aktivitet må utgjøre mindre enn 20 prosent av den totale aktiviteten, jf. anskaffelsesloven og forskrift om offentlige anskaffelser § 3-3.

Oppgavefellesskapet skal forvalte, tilgjengeliggjøre og formidle kunnskap og rådføre deltakerkommunene i ernæringsfaglige spørsmål og andre relevante spørsmål.

Nedre Glomma kjøkkendrift KO skal sikre en effektiv organisering og samordning av kjøkkendrift. Oppgavefellesskapet skal legge til rette for og arbeide mot felles mål om:

- **God kvalitet:** Ved å samle kompetanse og sikre oppdatert kunnskap om ernæring, skal samarbeidet bidra til at kommunene kan tilby gode og varierte måltider til brukerne.
- **Økt effektivitet og bedre tjenester:** Samarbeidet skal bidra til en mer effektiv matproduksjon, transportløsning og bedre utnyttelse av felles ressurser og kompetanse. Kommunene skal dele ressurser og kompetanse slik at tjenesten blir bedre for innbyggerne.

- **Sikring av kontinuitet:** Felles drift skal bidra til en mer robust og pålitelig tjenesteleveranse.
- **Reduserte utgifter:** Drift av ett felles produksjonskjøkken, som leverer mat til alle kommunale enheter i deltakerkommunene, skal ha som mål å oppnå kostnadsbesparelser. Oppgavefellesskapet skal også ha som mål å redusere utgifter ved eksempelvis å samordne innkjøp og gjennom andre relevante prosjekter/saker.
- **Fremme innovasjon og utvikling:** Samarbeidet skal bidra til deling av erfaringer og beste praksis, og fremme innovasjon og utvikling av nye løsninger. Samarbeidet skal bidra til positive synergieffekter i begge kommuner.

§ 4 Oppgavefellesskapets oppgaver

Nedre Glomma kjøkkendrift KO skal produsere og levere/transportere mat med god og riktig kvalitet til deltakerkommunenes beboere på kommunale institusjoner, bofellesskap og omsorgssentre, og til hjemmeboende innbyggere og andre som har vedtak om eller behov for levering av mat etter nærmere retningslinjer.

Deltakerkommunene skal bidra til felles planlegging og gjennomføring av tjenesteytelsen og samarbeidet.

Deltakerkommunen Sarpsborg skal administrere og fasilitere kompetanseheving, opplæring og informasjon innen ernæring og andre relevante fagfelt for oppgavefellesskapet. I tillegg skal deltakerkommunen Sarpsborg utarbeide kompetansepakker og prosedyrer.

Deltakerkommunen Sarpsborg har administrativt ansvar for å innkalle til samarbeidsforumet i samråd med styret.

Hver deltakerkommune bidrar med ansatte inn i oppgavefellesskapet.

§ 5 Myndighet

Oppgavefellesskapet skal styres etter representantskapets til enhver tid vedtatte rammer. Representantskapets rammer fastsettes av deltakerkommunenes vedtatte rammer.

Oppgavefellesskapet kan ikke forplikte kommunene ut over representantskapets vedtatte rammer.

Oppgavefellesskapet har ikke myndighet til å fatte enkeltvedtak. Vedtak om helse- og omsorgstjenester fattes av den deltakerkommunen innbyggeren tilhører.

Deltakerkommunene står rettslig og økonomisk ansvarlig for, og må tre inn i alle disposisjoner oppgavefellesskapet foretar seg. Kontorkommunen inngår kontrakter, og er den som binder seg utad på vegne av oppgavefellesskapet. Kontorkommunen er i hovedsak rettslig og økonomisk ansvarlig for kontraktene som inngås.

Forvaltningsloven, offentleglova og kommuneloven gjelder for oppgavefellesskapet.

§ 6 Deltakerens ansvar

Hver enkelt deltakerkommune har ubegrenset økonomisk ansvar for sin andel av samarbeidets forpliktelser overfor kreditorer. Til sammen skal andelene utgjøre oppgavefellesskapets samlede forpliktelser.

§ 7 Kontorkommunens og dennes oppgaver

Kontorkommunen skal yte sekretariatfunksjon for representantskapet og administrative tjenester til oppgavefellesskapet som økonomi og regnskap, arkiv, innkjøp og andre nødvendige støttetjenester. Arkivansvaret gjelder også dersom oppgavefellesskapet oppløses.

Ved innkjøp til oppgavefellesskapet skal kontorkommunens avtaler benyttes. Kontorkommunens kostnader knyttet til innkjøp skal fordeles i tråd med det økonomiske ansvaret angitt i § 14.

Kontorkommunen skal sørge for oppgavefellesskapets årsbudsjett- og regnskap, med mindre vilkårene for unntak fra kravet om eget årsbudsjett- og regnskap er oppfylt, jf. forskrift om økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning §§ 8-3 og 8-4. Kontorkommunen skal innarbeide oppgavefellesskapets årsregnskap i sitt samlede/konsoliderte årsregnskap, jf. kommuneloven § 14-6, jf. § 14-8.

Kontorkommunen velger og er ansvarlig for revisor.

Kontorkommunens kostnader knyttet til ansvaret, skal fordeles mellom deltakerkommunene, angitt i § 14 Økonomisk ansvar.

§ 8 Representantskapets sammensetning

Representantskapet er øverste organ i Nedre Glomma kjøkkendrift KO og velges av kommunestyrene i deltakerkommunene etter reglene om valg i kommunelovens kapittel 7.

Kommunestyret i hver deltakerkommune velger minst to medlemmer og to varamedlemmer til representantskapet for fire år, sammenfallende med den kommunale valgperioden. Valgte medlemmer og varamedlemmer har virketid i hele valgperioden. For øvrig gjelder reglene i kommuneloven § 19-3.

Representantskapet velger selv sin leder og nestleder etter reglene i kommuneloven kap. 7. Vervene som leder og nestleder skal gå på omgang mellom deltakerkommunenes representanter, der kommunene har hvert sitt verv for en periode på to år.

§ 9 Representantskapets møter

Representantskapet skal avholde møte minst to ganger i året. Ekstraordinært møte skal også avholdes når representantskapets leder, to representantskapsmedlemmer eller en av deltakerkommunene ber om det.

Møter ledes av representantskapets leder, eventuelt nestleder i leders fravær. Møteleder er ansvarlig for at det føres møteprotokoll. Protokollene oversendes deltakerkommunene.

Skriftlig innkalling til møte må sendes ut med minst to uker varsel før møtedato. Sakliste skal følge innkallingen og sendes også til de respektive deltakerkommunene.

Den enkelte deltakerkommune dekker selv utgifter til egen representant i representantskapet.

Møter avholdes ved fysisk oppmøte, men kan avholdes ved fjernmøte/digitalt, herunder slik at én eller flere medlemmer deltar i møtet digitalt.

§ 10 Representantskapets kompetanse

Representantskapet skal behandle følgende saker som gjelder oppgavefellesskapet:

- Vedta årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning/årsmelding.
- Vedta plan- og budsjettramme, evt. handlingsplan, for virksomheten de påfølgende 4 år.
- Velge leder og nestleder til representantskapet.
- Velge leder, nestleder, medlemmer og varamedlemmer til styret.
- Innkomne saker fra styret, daglig leder eller deltakerkommunene.
- Vedta reglement for egen og underordnede styringsorganers virksomhet.
- Behandle vesentlige endringer i økonomiske forhold og andre vesentlige forhold i samarbeidsavtalen, inkludert obligatorisk innhold etter kommuneloven § 19-4 fjerde ledd og opptak av nye kommuner til oppgavefellesskapet, og fremme dette som innstilling til deltakerkommunenes kommunestyre for endelig behandling og vedtak.
- Etablering og oppløsning av underordnede styringsorganer.
- Årlig evaluering av samarbeidet.
- Avtalens varighet og utløsning av opsjon.
- Eventuelt tilsette daglig leder.
- Vedta endelig fastsettelse av pris på mat (egenbetalingshefte/gebyrhefte) fra styret og fremme dette, evt. med endringer, som forslag til endelig vedtak i deltakerkommunenes kommunestyre.

Representantskapet er beslutningsdyktig når minst halvparten av alle medlemmene, evt. varamedlem for medlemmet, er til stede.

Representantskapet kan endelig vedta ordinære saker nevnt i kulepunktene over og endringer i andre deler av samarbeidsavtalen som *ikke* gjelder økonomiske rammer og andre vesentlige forhold, inkludert obligatorisk innhold og opptak av nye deltakerkommuner. Slike ordinære saker avgjøres med alminnelig flertall etter votering i representantskapet.

Representantenes stemmer teller likt. Ved stemmelikhet har leder, evt. nestleder i leders fravær, dobbeltstemme.

Representantskapet kan vedta innstilling, med enstemmighet, om endringer i økonomiske rammer og andre vesentlige endringer i samarbeidsavtalen, inkludert obligatorisk innhold og opptak av nye kommuner til oppgavefellesskapet, til deltakerkommunenes kommunestyre.

Representantskapet er ansvarlig for at oppgavefellesskapet til enhver tid følger gjeldende lover og forskrifter og drives mest mulig kostnadseffektivt i tråd med formål og oppgaver.

§ 11 Styret

Representantskapet kan etablere et styre til styring av oppgavefellesskapet. Opprettes et styre skal leder, nestleder, medlemmer og varamedlemmer i styret være administrativt ansatte i deltakerkommunene. Medlemmer bør først og fremst være direktør, kommunalsjef, virksomhetsleder eller avdelingsleder. Representantskapet kan foreta nytt valg og suppleringsvalg av styrets medlemmer etter fire (4) år.

Opprettes et styre, skal styret være ansvarlig for oppgavefellesskapets drift og organisering av virksomheten, og for at gjeldende lover og forskrifter følges og at oppgavefellesskapet drives mest mulig kostnadseffektivt. Styret er underordnet representantskapet som har instruksjonsrett overfor styret.

Det er et mål at et styre skal opprette og organisere et samarbeidsforum for deltakerkommunene.

Opprettes et styre, skal styret behandle følgende saker som gjelder oppgavefellesskapet:

- Vedta årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning/årsmelding, og fremme dette som forslag til endelig vedtak i representantskapet. Årsbudsjett og årsregnskap skal være innenfor rammene som er vedtatt av representantskapet og kommunestyret i deltakerkommunene.
- Vedta plan- og budsjettramme for virksomheten de påfølgende 4 år, og fremme dette som forslag til endelig vedtak i representantskapet.
- Vedta budsjettforslag for neste år, og fremme dette som forslag til endelig vedtak i representantskapet. Forslaget skal ikke gå ut over budsjettrammene som ligger i rammeplan.
- Vedta fastsettelse av pris på mat (egenbetalingsheftet), og fremme dette som forslag til representantskapet.
- Vedta innstilling om årlig evaluering utført av styret og/eller samarbeidsforumet, og fremme dette til endelig behandling i representantskapet.
- Retningslinjer og instruksjer.

- Innkomne saker.

Et styre skal avholde møter ved behov, men minst fire ganger i året. Styrets leder, eventuelt nestleder i leders fravær, eller daglig leder, innkaller til styremøter. Det innkalles skriftlig til møte minst 10 dager før møtedato.

Styremøter ledes av styreleder, evt. nestleder i leders fravær, og avholdes ved fysisk oppmøte. Styremøte kan også avholdes som fjernmøte/digitalt møte. Styret er beslutningsdyktig når minst halvparten av alle medlemmene, evt. varamedlem for medlemmet, er til stede. Saker avgjøres med alminnelig flertall etter votering i styret.

Styremedlemmenes stemmer teller likt. Ved stemmelikhet har styreleder, evt. nestleder i leders fravær, dobbeltstemme. Styreleder, evt. nestleder, er ansvarlig for at det føres møteprotokoll.

Den enkelte deltakerkommune dekker utgifter til eget styremedlem.

Hvis oppgavefellesskapet skal ha en daglig leder, fastsetter styret hvem som skal fungere som daglig leder i samråd med kontorkommunen. Opprettes et styre skal styret føre tilsyn med daglig leder og påse at virksomheten drives i samsvar med samarbeidsavtalen, vedtatte budsjetter og andre vedtak eller retningslinjer fastsatt av representantskapet.

Daglige praktiske avgjørelser som er nødvendig, eventuelt tidssensitive eller kritiske, for oppgavefellesskapets virksomhet, men som ikke har vesentlige store økonomiske-, personal-, organisatoriske- eller faglige konsekvenser e.l., som ellers måtte innstilles til representantskapet, kan fattes av daglig leder alene eller styret og daglig leder i samråd.

§ 12 Daglig leder

Oppgavefellesskapet kan ha en daglig leder.

Daglig leder skal være ansatt i kontorkommunen, og bør være i en egen stilling som daglig leder eller som ved siden av stilling som kommunalsjef, virksomhetsleder eller avdelingsleder. Arbeidssted skal i hovedsak være på kjøkkenets forretningsadresse.

Ansettes en daglig leder, skal personen være ansvarlig for den daglige ledelsen av oppgavefellesskapet. Daglig leder er underordnet representantskapet og et eventuelt styre, og skal følge de retningslinjer og pålegg som representantskapet, eller et styre, gir. Daglig leder skal holde styret orientert om alle forhold av betydning for virksomheten i oppgavefellesskapet. Daglig leder skal bistå styret i rapporteringen til representantskapet.

Ansettes en daglig leder, skal personen administrere og lede den daglige virksomheten i oppgavefellesskapet, og har ansvar for at arbeidsoppgavene utføres etter gjeldende lover, forskrifter, bestemmelser, retningslinjer og etter de vedtak som er fattet av representantskapet og styret. Daglig leder er de øvrige ansattes nærmeste faglig overordnede i den daglige virksomheten.

Daglig leder kan gis anvisningsmyndighet.

Daglig leder er styrets sekretær og saksbehandler, eventuelt også representantskapets sekretær og saksbehandler med mindre annet er bestemt i representantskapet, ved møter. Daglig leder kan ikke være medlem av representantskapet. Daglig leder kan være medlem av styret, og har tale- og forslagsrett, men har ikke stemmerett.

§ 13 Bemanning

Tiltredelse av denne avtalen medfører ingen endringer i deltakerkommunenes arbeidsgiveransvar eller personalforvaltning. Hver kommune beholder fullt ansvar for sine ansatte, herunder blant annet styringsrett, oppfølging av sykefravær, håndtering av arbeidsrettslige spørsmål, HMS, varsling, tillitsvalgtordningen og vernetjenesten, samt øvrige plikter etter arbeidsmiljøloven.

Samarbeidet forutsetter at det til enhver tid er forsvarlig bemanning til å utføre tjenestene som omfattes av avtalen. Dersom en eller flere ansatte slutter, går over i annen stilling, blir sykmeldt eller det oppstår tilsvarende situasjoner, er det kommunen som opplever slik bemanningsendring, som har ansvaret for å rekruttere eller på annen måte sikre bemanning på avtalt nivå for den aktuelle perioden.

§ 14 Økonomisk ansvar

1. Fordeling av kostnader og inntekter

a) Variable kostnader (råvarer, emballasje, innkjøp, produksjonsrelaterte utgifter samt lønn og andre utgifter direkte knyttet til produksjonsvolum) fordeles mellom kommunene i forhold til faktisk produksjonsvolum, målt i antall middager levert til hver kommune foregående år.

b) Faste kostnader (fastlønn, administrasjon, innkjøp, kompetanseheving, ledelse, forvaltning, vedlikehold, forsikring, IKT, kapitalkostnader og øvrige overhead-kostnader) fordeles mellom kommunene i forhold til innbyggertall. Ved utarbeidelse av budsjett for et nytt år, brukes innbyggertallet per 1. januar året før budsjettåret (eksempel: budsjett 2026 baseres på innbyggertall per 1. januar 2025). Ved faktureringen i januar året etter, brukes det samme innbyggertallet som budsjettet ble laget med.

c) Inntekter (salgsinntekter) fordeles mellom kommunene i samsvar med de inntekter som den enkelte kommune selv mottar. Refusjoner motregnes mot den kostnadsposten de gjelder.

2. Budsjett

Kontorkommunen utarbeider hvert år innen utgangen av oktober et estimert budsjett for påfølgende budsjettår. Budsjettet skal spesifisere forventede variable og faste kostnader samt forventede inntekter

Deltakerkommunene skal innen fastsatt frist levere nødvendige data om forventet

produksjonsvolum, inntekter og øvrige forhold av betydning for budsjettarbeidet. Budsjettarbeidet gjennomføres i samarbeid mellom partene, og det ferdige budsjettforslaget oversendes deltakerkommunene for gjennomgang og planlegging.

3. Fakturering

Deltakerkommunene faktureres én gang årlig i januar, basert på faktisk regnskap for foregående år. Deltakerkommunene skal sikre korrekt regnskapsføring ved å periodisere (forhåndspostere) henholdsvis inntekt og utgift i regnskapsåret fakturaen gjelder for.

4. Avvik i løpet av driftsåret

Dersom det i løpet av driftsåret oppstår vesentlige avvik fra budsjett (resultatavvik større enn 5 prosent), skal kontorkommunen uten ugrunnet opphold varsle deltakerkommunene. Partene skal da drøfte nødvendige tiltak.

5. Endringer i forutsetninger

Dersom det skjer vesentlige endringer i produksjonsvolum, innbyggertall, inntektsgrunnlag, lov- og regelverk eller andre forhold som har betydelig innvirkning på de økonomiske forutsetningene i avtalen, skal deltakerkommunene ta initiativ til å reforhandle dette avtalepunktet for å sikre en rettferdig og balansert kostnads- og inntektsfordeling.

Økonomiske forhold, regnskapsføring og fordeling av kostnader og inntekter i dette oppgavefellesskapet skal til enhver tid følge Kommunal regnskapsstandard nr. 12 (KRS 12) for interkommunale samarbeid. Ved endringer i samarbeidets omfang, investeringer eller uttreden skal regnskapsmessige konsekvenser vurderes og dokumenteres i henhold til gjeldende standard.

§ 15 Deltakerkommunenes innskuddsplikt, eiendomsrett og ansvarsandel for fellesskapets forplikter

Hver enkelt deltakerkommune beholder sin eiendomsrett/eierskap til egne materielle og immaterielle eiendeler og rettigheter, som ikke er skapt i fellesskap som en del av oppgavefellesskapet, ved inntreden-, underveis- og uttreden av oppgavefellesskapet.

Materielle og immaterielle eiendeler og rettigheter skapt eller anskaffet av deltakerkommunene i fellesskap som en del av oppgavefellesskapet, tilfaller kontorkommunen, men kan benyttes av alle deltakerkommunene så lenge oppgavefellesskapet består.

Når det gjelder ansvarsdelen har deltakerkommunene ubegrenset økonomisk ansvar for sin del av oppgavefellesskapets forpliktelser. For øvrig gjelder kommuneloven § 19-2.

Deltakerkommunene skal ikke betale inn innskudd ved etablering av oppgavefellesskapet eller underveis, men er forpliktet til å opptre i samsvar med kostnadsfordelingen fastsatt i den økonomiske modellen i § 14.

Ansvarsandelen skal være lik kostnadsfordelingen fastsatt i den økonomiske modellen i § 14.

§ 16 Oppgavefellesskapets myndighet til å ta opp lån

Oppgavefellesskapet har ikke myndighet til å ta opp lån, stille garanti, stille som garantist eller på annen måte avtale økonomiske forpliktelser på vegne av oppgavefellesskapet.

§ 17 Rapportering til deltakerkommunene

Oppnevnes styre i oppgavefellesskapet skal styret årlig rapportere til representantskapet om oppgavefellesskapets virksomhet. Representantskapet kan fastsette hva rapporten skal inneholde. Styret skal også årlig rapportere til deltakerkommunene.

§ 18 Endringer i samarbeidsavtalen

Endring av forhold i samarbeidsavtalen som nevnt i kommuneloven § 19-4 fjerde ledd krever at kommunestyret i samtlige deltakerkommuner gjør likelydende vedtak etter innstilling fra representantskapet eller en av deltakerkommunene.

Øvrige forhold i samarbeidsavtalen, som ikke er vesentlige, kan endres av representantskapet.

§ 19 Inntreden

Samtlige deltakerkommuner må være enige hvis nye kommuner skal kunne tre inn i oppgavefellesskapet. Ingen kommuner kan kreve å få bli med. Kommunestyrene i samtlige deltakerkommuner, inkludert den nye deltakerkommunen, må vedta endringer i samarbeidsavtalen.

Eksisterende deltakerkommuner må vedta nødvendige endringer i samarbeidsavtalen, blant annet tilføre navn på kommunen som trer inn i § 1. Kommunen som trer inn i oppgavefellesskapet må vedta samarbeidsavtalen for første gang i sin helhet.

§ 20 Bindingstid og uttreden

Samarbeidsavtalen gjelder fra og med (01.04.2026/01.05.2026/Dato for ikrafttreden) til og med 31.12.2036. Avtalen er bindende for samtlige deltakerkommuner i denne tidsperioden.

Deltakerkommunene har en gjensidig utømmelig opsjon på å forlenge samarbeidsavtalen med inntil to (2) år for hver gang på samme vilkår, dersom samtlige parter skriftlig bekrefter dette senest seks (6) måneder før avtalens utløp.

Utløsning av opsjon krever behandling og vedtak om innstilling fra representantskapet, til deltakerkommunenenes kommunestyre for endelig vedtak.

Dersom opsjon utløses, skal samarbeidsavtalen revideres og vedtas av kommunestyret i samtlige deltakerkommuner. I tillegg skal det utarbeides et tilleggsdokument til samarbeidsavtalen som beskriver eventuelle justeringer i økonomi, organisering og ansvar.

En deltakerkommune kan etter utløpet av bindingstiden med ett (1) års skriftlig varsel si opp samarbeidsavtalen og tre ut av oppgavefellesskapet med virkning fra 01. januar det påfølgende året. Kommunestyret må vedta uttreden og oppsigelse av samarbeidsavtalen. Skriftlig varsel skal sendes til representantskaper og øvrige deltakerkommuner. Representantskapet har ansvar for å koordinere arbeidet med å gjennomføre uttreden.

Dersom en deltakerkommune sier opp samarbeidsavtalen og trer ut av oppgavefellesskapet, skal den deltakerkommunen kompensere gjenværende deltakerkommune(r) for:

a. Gjenstående investeringer (kapitalkostnader): Uttredende deltakerkommune skal dekke sin forholdsmessige andel av gjenstående låneforpliktelser/kapitalkostnader knyttet til investeringer som er foretatt for samarbeidet, herunder maskiner, utstyr og bygningsmessige tilpasninger. Beregningen skal ta utgangspunkt i faktisk restgjeld/kapitalkostnader på uttredelsestidspunktet.

b. Tapte stordriftsfordeler: Uttredende deltakerkommune skal kompensere for dokumenterte merkostnader som oppstår som følge av at samarbeidet opphører, herunder økte enhetskostnader ved redusert produksjonsvolum.

c. Omstillingskostnader: Uttredende deltakerkommune skal dekke sin forholdsmessige andel av dokumenterte omstillingskostnader hos den parten som viderefører virksomheten, herunder kostnader til personaltilpasninger, organisasjonsendringer og andre direkte økonomiske konsekvenser av uttreden.

Deltakerkommunen som trer ut av oppgavefellesskapet, kan ikke kreve å få med seg materielle eller immaterielle eiendeler og rettigheter, eller økonomiske midler, som er en del av oppgavefellesskapet.

Deltakerkommunen som trer ut av oppgavefellesskapet, fortsetter å ha økonomisk ansvar for sin andel av de forpliktelsene oppgavefellesskapet har på det tidspunktet deltakerkommunen trer ut. Ved uttreden skal uttredende deltakerkommune også dekke sin forholdsmessige andel av eventuelle påløpte, men ikke betalte forpliktelser, samt uopptjent inntekt eller avsatte midler knyttet til virksomheten frem til uttredelsestidspunktet.

§ 21 Oppløsning

Oppgavefellesskapet skal oppløses dersom samtlige deltakerkommuner er enige om det eller dersom minst to deltakerkommuner trer ut av oppgavefellesskapet. Dersom samtlige deltakerkommuner krever det samtidig eller dersom minst to deltakerkommuner trer ut, kan oppgavefellesskapet søkes oppløst. Representantskapet skal behandle sak om oppløsning, der samtlige representanter må delta, og enstemmig vedta innstilling til deltakerkommunenes kommunestyre for endelig vedtak.

Deltakerkommunene kan ikke søke om oppløsning av oppgavefellesskapet før etter utløpet av bindingstiden.

Ved en eventuell oppløsning av oppgavefellesskapet, skal materielle og immaterielle eiendeler og rettigheter beholdes av den deltakerkommunen som brakte med seg eiendelene og rettighetene inn i oppgavefellesskapet, forutsatt at det ikke er skapt i fellesskap som en del av oppgavefellesskapet. Materielle og immaterielle eiendeler og rettigheter skapt i fellesskap som en del av oppgavefellesskapet, skal ved oppløsning, tilfalle kontorkommunen.

Deltakerkommunene fortsetter å ha økonomisk ansvar for sin andel av de forpliktelsene oppgavefellesskapet hadde på det tidspunktet samarbeidet ble oppløst.

Ved en eventuell oppløsning av oppgavefellesskapet, skal ansatte beholde sitt arbeidsforhold i den kommunen de er ansatt i på oppløsningstidspunktet.

§ 22 Tvist

Tvist om forståelse av samarbeidsavtalen skal forsøkes løst gjennom dialog og forhandlinger mellom deltakerkommunene.

Dersom deltakerkommunene ikke finner en løsning, skal tvisten søkes løst ved mekling. En uhildet mekler godkjent av Advokatforeningen eller annen godkjent mekler skal benyttes. Hvis tvisten vedvarer etter gjennomført mekling, kan hver av deltakerkommunene bringe tvisten inn for de ordinære domstolene med kontorkommunens verneting som domstol.

§ 23 Ikrafttredden

Samarbeidsavtalens ikrafttredelse forutsetter at alle kommunestyrer i deltakerkommunene har vedtatt at oppgavefellesskapet skal opprettes og vedtatt denne samarbeidsavtalen. Samarbeidsavtalen trer i kraft 01.04.2026/01.05.2026, med mindre annet er bestemt av kommunestyret i deltakerkommunene.

Samarbeidet som reguleres i avtalen skal evalueres etter ett års drift og senest innen 01.06.2027. Ved utsettelse av oppstart skal valueringen gjennomføres som et alternativ senest innen 08.09.2027.

§ 24 Signatur

Kommune	Organisasjons	Navn og stilling	Sted	Dato	Signatur
---------	---------------	------------------	------	------	----------

	nummer				
Fredrikstad	940 039 541				
Sarpsborg	938 801 363				

Vedlegg 2 - Juridisk notat om interkommunalt samarbeid om kjøkkendrift etter anskaffelsesregelverket

Innhold

Vedlegg 2 - Juridisk notat om interkommunalt samarbeid om kjøkkendrift etter anskaffelsesregelverket	1
Innledning.....	2
Bakgrunn.....	2
Utredning om tre utvalgte samarbeidsmodeller	3
Mandat og forutsetninger.....	3
Generelt	4
Vurdering	5
Rettslig utgangspunkt.....	5
Unntak	5
Konklusjon	12
Bakgrunn for anbefaling om kommunalt oppgavefellesskap uten eget rettssubjekt	12

Innledning

Bakgrunn

Fredrikstad og Sarpsborg kommune vurderer et framtidig felles interkommunalt samarbeid om felles kjøkkendrift. Et samarbeid kan bidra til å sikre en bærekraftig utvikling av tjenestetilbudet, skape robuste fagmiljøer og effektivisere ressursbruken innenfor tjenesten. Samarbeidet vil kreve en viss omstilling i de to kommunene.

Matproduksjon og framtidig kjøkkendrift i Sarpsborg kommune har tidligere blitt tatt opp til politisk behandling i bystyret i 2020, og i sak 29/23 og 20/24 i Hovedutvalg for velferd og folkehelse. Det er lagt til til grunn at Sarpsborg kommune ikke skal bygge nytt produksjonskjøkken og at kok-kjøl-metoden skal legges til grunn i framtidig matproduksjon.

Samarbeidsarena for kommunene Sarpsborg og Fredrikstad har pekt på kjøkkendrift som grunnlag for et mulig framtidig samarbeid. I møte 18.09.2024 ble følgende anbefaling gitt til kommunene; *«Det etableres en arbeidsgruppe som utreder mulighetsrommet, kostnadsberegner og kommer med konkrete anbefalinger om mulig framtidig samarbeid innen området kjøkkendrift.»*

Kommunedirektør foreslår at formålet med samarbeidet skal være: Å sikre en stabil, kostnadseffektiv og pålitelig leveranse av mat med god og nødvendig kvalitet til innbyggere i begge kommuner. Et samarbeid om kjøkkendrift vil kunne føre til:

- **God kvalitet:** Ved å samle kompetanse og sikre oppdatert kunnskap om ernæring, kan kommunene tilby gode og varierte måltider til brukerne.
- **Økt effektivitet og bedre tjenester:** Samarbeidet kan bidra til en mer effektiv matproduksjon, transportløsning og bedre utnyttelse av felles ressurser og kompetanse. Kommunene kan dele ressurser og kompetanse slik at tjenesten blir bedre for innbyggerne.
- **Sikring av kontinuitet:** Felles drift kan bidra til en mer robust og pålitelig tjenesteleveranse.
- **Reduserte utgifter:** Ved å drifte ett felles produksjonskjøkken, som kan levere mat til alle kommunale enheter i begge kommuner, vil kostnadsbesparelser kunne oppnås. Reduksjon av utgifter vil også kunne oppnås ved for eksempel å samordne innkjøp og gjennom relevante prosjekter.
- **Fremme innovasjon og utvikling:** Gjennom samarbeid kan kommunene dele erfaringer og beste praksis, noe som fremmer innovasjon og utvikling av nye løsninger. Samarbeidet kan gi positive effekter i begge kommuner.

Utredning om tre utvalgte samarbeidsmodeller

Mandat og forutsetninger

En arbeidsgruppe bestående av representanter fra Fredrikstad og Sarpsborg kommune ble etablert i desember 2024, med første møte avholdt 09.01.2025.

En del av arbeidsgruppens mandat er knyttet til juridiske problemstillinger og mulige samarbeidsformer-/modeller:

«Arbeidsgruppen skal identifisere, vurdere og avklare aktuelle juridiske problemstillinger i tre mulige samarbeidsformer om videre kjøkkendrift. Arbeidsgruppen skal utrede mulighetsrommet og kostnadsberegne samarbeidsformene:

- a. *Kommunalt oppgavefellesskap*
- b. *Vertskommunesamarbeid*
 - i. *Administrativt vertskommunesamarbeid*
 - ii. *Vertskommunesamarbeid med felles, folkevalgt nemnd*
- c. *Interkommunalt selskap.»*

Hvor fritt kommunene står til å organisere et interkommunalt samarbeid beror på hva virksomheten faktisk går ut på. For offentlig myndighetsutøvelse og lovpålagte oppgaver er friheten til å velge organisasjonsform svært begrenset. Kommunedirektøren vurderer at kommunene ikke er underlagt disse begrensingene når det gjelder innkjøp, produksjon og leveranse av mat. Produksjon og levering av mat er drift og organisering av tjenesteyting, en støttetjeneste, og ikke myndighetsutøvelse, herunder fattes det ikke enkeltvedtak eller forskrift. Å få middag hjem er ikke et enkeltvedtak om helsetjeneste, men likevel en viktig del i tjenestene fra kommunen til mange innbyggere. Matproduksjon er ikke en lovpålagt oppgave, men helse- og omsorgstjenesteloven pålegger kommunene ansvar for helse- og omsorgstjenester ved å tilby sykehjem, institusjonsplasser og helsetjenester i hjemmet. Tjenesten må anses som en sentral og virksomhetskritisk støttetjeneste uavhengig av om den leveres i egen regi, ved interkommunalt samarbeid eller kjøpes privat, og hvor levering og kvalitet er viktig.

Kommunedirektøren vurderer at et interkommunalt samarbeid om produksjon og levering av mat bør rigges som et robust og forutsigbart samarbeid. Et samarbeid påvirker medarbeidere og innebærer både utgifter og inntekter som skal fordeles mellom kommunene. Kjøkkendrift og levering av mat er en tjenesteproduksjon som er relativ enkel og begrenset. Mulighetene for endringer og justeringer bør ivaretas dersom samarbeidsform og organisering beslutes.

Kommunedirektøren har utredet tre modeller for organisering: vertskommunesamarbeid, kommunalt oppgavefellesskap og interkommunalt selskap (IKS), og vurdert den mest hensiktsmessige organisasjonsformen.

Generelt

Etablering av interkommunalt samarbeid må vurderes konkret i hvert tilfelle. Sarpsborg og Fredrikstad kommuner har stor frihet til å organisere samarbeidet, men er underlagt regler som begrenser denne friheten, og da særlig hva gjelder innhold. Selv om kommunene oppfatter ordningen som et rent samarbeid kan realiteten være at det er utveksling av ytelser («et kjøp») som må følge reglene om offentlige anskaffelser.

Kommuneloven § 17-1 tredje ledd presiserer at *«hvorvidt et samarbeid omfattes av reglene om offentlige anskaffelser må vurderes ut fra reglene om offentlige anskaffelser»*. Kommunale samarbeidsordninger er på visse vilkår unntatt fra anskaffelsesreglene. Dette er i hovedsak regulert i forskrift om offentlige anskaffelser kapittel 3. Disse reglene utgjør en viktig rammebetingelse-/begrensning for kommunenes frihet til å etablere samarbeid på tjenesteområdet. Dersom kommunen anskaffer tjenester på produksjon og levering av mat, vil det som utgangspunkt være en kontrakt (gjensidig bebyrdende avtale) som må følge regelverket for offentlige anskaffelser. Anskaffelsesregelverket gjelder også mellom kommuner.

Det må velges en samarbeidsmodell som innebærer at kommunene i det interkommunale samarbeidet om kjøkkendrift oppfyller vilkårene for unntak fra anskaffelsesregelverket i forskrift om offentlige anskaffelser (FOA) kap. 3.

Det er ikke selve samarbeidsformen-/modellen, men først og fremst innholdet og realiteten i samarbeidet, som er avgjørende for om samarbeidet om kjøkkendrift oppfyller unntakene i FOA kap. 3.

Det vises til juridisk notat om interkommunalt samarbeid om kjøkkendrift etter kommuneloven. I notatet har kommunedirektør v/arbeidsgruppen foretatt en vurdering av hvilken samarbeidsmodell som er mest hensiktsmessig med tanke på dagens situasjon og hvordan en felles kjøkkendrift mellom kommunene i framtiden på en best mulig måte kan organiseres og gjennomføres. På bakgrunn av vurderingen anbefaler kommunedirektøren at samarbeidet organiseres i et kommunalt oppgavefellesskap som ikke er et eget rettssubjekt.

Vilkårene for unntak fra anskaffelsesloven og anskaffelsesforskriften må være oppfylt ved opprettelsen av anbefalt samarbeidsmodell, og før kjøkkendriften igangsettes. Dersom unntaksvilkårene i FOA § 3-3 ikke er oppfylt, og deltakerkommunene samarbeider og inngår kontrakt knyttet til kjøkkendriften, som har en verdi som overstiger kunngjøringspliktig terskelverdi uten å ha gjennomført en anskaffelse, kan

det utgjøre en ulovlig direkte anskaffelse. Direkte ulovlig anskaffelser kan sanksjoneres av klagenemnda for offentlige anskaffelser (KOFA) eller Domstolen, etter klage eller søksmål fra fysiske eller private juridiske personer.

Vurdering

Rettslig utgangspunkt

Anskaffelsesloven (LOA) og forskrift om offentlige anskaffelser (FOA) gjelder når kommunen som oppdragsgiver, *«inngår vare-, tjeneste- (...) kontrakter, (...) med en anslått verdi som er lik eller overstiger 100 000 kroner ekskl. mva.»*, jf. LOA § 2 og FOA § 1-1.

Kontrakt er definert som en *«gjensidig bebyrdende avtale som en eller flere oppdragsgivere inngår skriftlig med en eller flere leverandører»*, jf. FOA § 4-1 bokstav a.

Anskaffelsesloven og forskriften gjelder også for kontrakter som inngås mellom kommuner.

Kjøkkendrift, herunder produksjon og transport av mat, er en tjenestekontrakt, jf. FOA § 4-1 bokstav c. Estimert verdi på kjøkkendriften, basert på budsjett og regnskap fra begge kommuner, er ca. 5 000 000 – 15 000 000 MNOK.

Det er klart at en eventuell tjenestekontrakt om kjøkkendrift mellom kommunene i utgangspunktet vil være omfattet av loven og forskriften. Verdien overstiger EØS-terskelverdien, som gjør den kunngjøringspliktig, jf. FOA § 5-1 (3), jf. § 5-3 (1) og del III.

Unntak

Anskaffelsesloven og forskriften gjelder ikke på samarbeidsavtaler mellom flere oppdragsgivere selv om kontrollkriteriet ikke er oppfylt, såkalt horisontalt offentlig-samarbeid¹. Bakgrunnen for unntaket er at det offentlige skal stå fritt til å organisere sin virksomhet på en måte som den finner mest hensiktsmessig for å løse sine lovpålagte og ikke-lovpålagte oppgaver.

Offentlige myndigheter kan organisere samarbeidsstrukturen uavhengig av hvordan man har valgt å formalisere samarbeidsorganene², eks.

vertskommunesamarbeidsmodell, kommunalt oppgavefellesskap eller IKS. Unntaket er utviklet i EU-domstolens praksis, med utspring i sak C-480/06 *Stadtreinigung Hamburg*.

Saken gjaldt et samarbeid mellom et avfallshåndteringsselskap – eid av byen Hamburg og fire omkringliggende kommuner om avfallshåndtering. Kommunene hadde ikke tilstrekkelig kontroll over avfallshåndteringsselskapet som kreves etter kontrollkriteriet utviklet av EU-domstolens tidligere praksis. Domstolen kom allikevel til at samarbeidet

¹ Veileder til reglene om offentlige anskaffelser, pkt. 4.4, DFØ, 2025.

² Fortalen til direktiv 2014/24/EU, premiss 33.

kunne inngås mellom partene uten at anskaffelsesregelverket kom til anvendelse, med bla. begrunnelse om at *«fællesskabsretten ikke indeholder en forpligtelse for offentlige myndigheder til, med henblik på i fællesskab at sikre deres public service-opgaver, at anvende en særlig retlig form»*.

Det er imidlertid gjort et unntak fra anskaffelsesloven og forskriften i FOA § 3-3 for samarbeidsavtaler:

«Anskaffelsesloven og forskriften gjelder ikke for kontrakter som inngås utelukkende mellom to eller flere oppdragsgivere, og som etablerer eller gjennomfører et samarbeid

- a. Som har til formål å sikre at offentlige oppgaver blir utført for å oppnå et felles mål,*
- b. Som blir utført utelukkende av hensyn til offentlige interesser og*
- c. Der mindre enn 20 prosent av aktivitetene som samarbeidet omfatter, blir utført for andre enn oppdragsgiverne.»*

Hovedspørsmålet er om samarbeidet om kjøkkendrift mellom Fredrikstad og Sarpsborg kommune oppfyller vilkårene i unntaket om samarbeidsavtaler, og dermed er unntatt fra anskaffelsesloven og forskriften.

Vilkårene må være oppfylt i hele kontraktperioden/samarbeidsperioden.

Samarbeidet må gjennomføres på en måte som hindrer at noen private aktører blir stilt i en fordelaktig posisjon i forhold til sine konkurrenter³. Kontrakter om ytelser som samarbeidspartene inngår med tredjepersoner må kunngjøres på vanlig måte etter anskaffelsesregelverket.

Det er klart at ingen private aktører får en fordel av det horisontale samarbeidet om kjøkkendrift mellom kommunene. Produksjon, kostnader, transport og «salg» av mat til innbyggerne osv. er regulert av samarbeidsavtalen, også for å sikre nettopp at den aktuelle tjenesteytelsen ikke tilgodeser noen private aktører.

Det er klart at en samarbeidsavtale om kjøkkendrift mellom oppdragsgiverne Fredrikstad og Sarpsborg kommune *«inngås utelukkende mellom to (...) oppdragsgivere eller flere oppdragsgivere»*. Det kan ikke utelukkes at flere omkringliggende kommuner som oppdragsgiver vil tilslutte seg det kommunale oppgavefellesskapet i framtiden, spesielt dersom samarbeidet kan vise til effektivisering av driften og reduserte utgifter for Fredrikstad og Sarpsborg. Både Fredrikstad og Sarpsborg har i dag samarbeidsavtaler på andre områder med andre omkringliggende kommuner.

³ Fortalen til direktiv 2014/24/EU, premiss 31 og 33, sak C-386/11 *Piepenbrock*, avsnitt 37, og sak C-796/18 *ISE*, avsnitt 63-65 og 76.

Spørsmålet er om samarbeidsavtalen mellom Fredrikstad og Sarpsborg kommune etablerer eller gjennomfører et «samarbeid».

Ordinære vare- og tjenestekjøp omfattes ikke av unntaket. Eksempelvis vil en kommune som forsyner (rent salg-kjøp av en tjeneste) en annen kommune med renholdstjenester eller strøm, ikke falle inn under unntaket om horisontalt samarbeid.

I fortalen til anskaffelsesdirektivet står det at samarbeidet må være basert på en samarbeidsmetode, dvs. et samarbeidende konsept. Ikke alle deltakerne må påta seg å utføre den kontraktsmessige hovedforpliktelsen, så lenge deltakerne er forpliktet til å bidra til en felles gjennomføring av den aktuelle offentlige tjenesteytelsen⁴. Deltakernes ytelser trenger ikke være identiske – kan også være komplementære.

I EU-domstolens sak C-429/19 *Remondis II* fremgår det at samarbeidet må være *reelt*, og at en ren kostnadsdekning fra den ene partens side ikke er tilstrekkelig⁵ til å oppfylle dette vilkåret. DFØ og Nærings- og fiskeridepartementet tolker vilkåret slik at det kan være oppfylt hvor enkelte deltakere deltar aktivt i samarbeidets styrende organer uten å delta i den faktiske utførelsen av den aktuelle tjenesteytelsen som er gjenstand for samarbeidet.

I *Remondis II*-saken klaget et privat avfallsselskap på en kontrakt inngått mellom to offentlige oppdragsgivere i Tyskland knyttet til behandling av restavfall. Bakgrunnen for kontrakten var at tre distrikter i Tyskland med lovpålagt ansvar for avfallsbehandling innenfor sine geografiske områder hadde etablert et selskap («Sammenslutningen») som skulle utføre avfallsbehandling på vegne av distriktene. Sammenslutningen inngikk en avtale om behandling av ca. 20 prosent av restavfallet som de hadde ansvar for, med et annet offentlig distrikt som hadde utstyr som Sammenslutningen selv ikke hadde. Det var inngått en avtale mellom partene hvor Sammenslutningen skulle betale for tjenestene etter en selvkostmodell.

Domstolen mente at avtalen ikke tilfredsstilte vilkåret om *reelt* samarbeid. De viste bl.a. til ordlyden i fortalen premiss 33 tredje avsnitt om at samarbeidet bør baseres på en samarbeidsmetode, og mente at dette underbygger at det er et krav om et reelt samarbeid. Domstolen mente at i en samarbeidsavtale fastsetter oppdragsgiverne behovet og hvordan dette kan løses i fellesskap. I motsetning til en vanlig kontrakt hvor oppdragsgiver vanligvis fastsetter dette før anskaffelsen. En samarbeidsavtale hviler på en felles strategi hvor oppdragsgiverne forener krefter for å levere offentlige tjenester. Det at en part i samarbeidet kun bidrar med kostnadsdekning er ikke tilstrekkelig. Domstolens betraktninger er fulgt opp i senere avgjørelser⁶.

⁴ Fortalen til direktiv 2014/24/EU, premiss 33.

⁵ Sak C-429/19 *Remondis II*, avsnitt 28 og 29, og KOFA-2017/107.

⁶ Forente saker C-383/21 og C-384/21 *Sambre & Biesme*, avsnitt 77-87.

I juridisk litteratur er det vist til at EU-Kommisjonen har presisert at et reelt samarbeid karakteriseres ved avtalepartenes deltakelser og gjensidige forpliktelser, og at det skal føre til gjensidige synergieffekter, i motsetning til en vanlig kontrakt, hvor en av partene utfører en bestemt oppgave mot vederlag. Kommisjonen har også lagt til grunn at det ikke er et krav om at hver samarbeidspartner deltar likt i utførelsen av samarbeidet, men at alle samarbeidspartnere må bidra aktivt i samarbeidet⁷.

På en side vil det at Sarpsborg kommune, som i nær framtid ikke lengre vil ha et operativt produksjonskjøkken, og derfor er en av grunnene til at det er ønskelig å inngå et samarbeid, men at det i praksis vil kunne bli slik at Sarpsborg mottar produsert mat fra kommunekjøkkenet i Fredrikstad kommune mot betaling av faktura, taler mot at samarbeidsavtalen etablerer eller gjennomfører et «samarbeid».

På den andre siden skal det samarbeidende konseptet bestemt i samarbeidsavtalen gå ut på at begge kommuner er forpliktet til å bidra med en eller flere ting/tiltak til felles gjennomføring av kjøkkendriften. Fredrikstad kommune bidrar med bl.a.

kjøkkenpersonell, utstyr, kjøretøy og lokaler. Sarpsborg kommune bidrar med bl.a. kjøkkenpersonell, representanter i styrende organer i oppgavefellesskapet, ansvar for samarbeidsforumet og kompetanseheving/kurs. Sarpsborg påtar seg kanskje ikke å gjennomføre den kontraktsmessige hovedforpliktelsen, men er likevel forpliktet til å gjennomføre kontraktsmessige og komplementære sekundærforpliktelser-/ytelser i felles gjennomføring av kjøkkendriften. Kommunenes forpliktelser går langt utover ren kostnadsdekning. I samarbeidsavtalen har kommunene klarlagt et behov for felles kjøkkendrift og fastsatt hvordan behovet kan løses i fellesskap gjennom gjensidige ressurser. Samarbeidsavtalen inneholder felles formål og oppgaver/strategi som forener kommunenes krefter og ressurser for å levere offentlige tjenester i form av produksjon av mat til innbyggerne i begge kommuner. Dette taler for at samarbeidsavtalen etablerer eller gjennomfører et «samarbeid».

Samarbeidsavtalen mellom Fredrikstad og Sarpsborg kommune etablerer eller gjennomfører et «samarbeid».

Spørsmålet videre er om samarbeidet har til formål å sikre at «*offentlige oppgaver*» blir utført for å oppnå et «*felles mål*».

I fortalen til anskaffelsesdirektivet er det sagt at samarbeidet både kan omfatte oppgaver som er lovpålagte og ikke-lovpålagte oppgaver som oppdragsgiver selv velger å utføre⁸. Det omfatter også støttetjenester, f.eks. regnskaps-, IKT-, og kantinetjenester,

⁷ Karnov lovkommentar til forskrift om offentlige anskaffelser § 3-3, s. 47, Trine Ottervik og Oda Hellenes Ekre, 16.02.2023.

⁸ Fortalen til direktiv 2014/24/EU, premiss 33 første avsnitt.

hvis støtteaktiviteten bidrar til en reell utførelse av den offentlige tjenesteytelsesoppgave som er gjenstand for samarbeidet⁹.

Samarbeidet om de offentlige oppgavene må bli utført for å oppnå et felles mål.

I EU-domstolens sak *Stadtreinigung Hamburg* godtok domstolen at samarbeid om kommunal avfallshåndtering falt utenfor anskaffelsesreglene¹⁰.

I EU-domstolens sak *Azienda* godtok ikke domstolen at samarbeidet falt utenfor anskaffelsesreglene. Samarbeidet gjaldt helsemyndigheter i Lecce-provinsen i Italia som betalte et universitet for å gjennomføre undersøkelser av sårbarhet for jordskjelv for noen sykehus. Oppdraget som skulle utføres handlet primært om aktiviteter som vanligvis ble utført av ingeniører og arkitekter, og ble ikke ansett som vitenskapelig forskning (som kunne vært et felles mål)¹¹. Samarbeidet gjaldt ikke en offentlig oppgave for å oppnå et felles mål.

I juridisk litteratur er det vist til at vilkåret er formulert i direktiv 2014/24/EU art. 12 nr. 4 bokstav a, slik at formålet med samarbeidet må være å sikre at «de offentlige tjenester, som de skal udøve» leveres med henblikk på å oppfylle et mål som partene har felles¹². Partene har fleksibilitet med hensyn til hvilke offentlige oppgaver samarbeidet skal omfatte. Oppgavene kan være lovpålagte eller ikke-lovpålagte. Det er ikke et krav om at de respektive partenes offentlige oppgaver er identiske, så lenge de komplementerer hverandre. Det virker heller ikke være et krav til at oppgavene som samarbeidet omfatter, må gjelde tjenesteytelser direkte til offentligheten, jf. KOFA-2017/107. At «offentlige oppgaver» kan omfatte støttetjenester er lagt til grunn av Næringsdepartementet i veileder og av EU-domstolen i sak C-796/18 ISE, avsnitt 60 flg., under forutsetning av at støtteaktiviteten bidrar til en reell utførelse av den offentlige tjenesteytelsesoppgave som er gjenstand for samarbeidet.

Vilkåret om «felles mål» må vurderes opp mot at partene i samarbeidet må ha til formål å opprette et samarbeid, eks. i sak C-386/11 *Piepenbrock* hvor en avtale om at flere kommuner overførte rengjøringsoppgaver til en annen kommune, ikke ble ansett å ha til formål å opprette et samarbeid. Domstolen fant i saken at det her var snakk om å overføre ansvar for utførelsen av tjenester fra én offentlig aktør til en annen. Kjernen i vilkåret virker å være at partene må ha et felles mål, dvs. at begge har en interesse i samarbeidet for å sikre at deres felles eller komplementære offentlige oppgaver utføres på en hensiktsmessig måte¹³.

⁹ Sak C-796/18 *ICE*, avsnitt 62.

¹⁰ Sak C-480/06 *Stadtreinigung Hamburg*

¹¹ Sak C-159/11 *Azienda*, avsnitt 37.

¹² *Karnov lovkommentar til forskrift om offentlige anskaffelser* § 3-3, s. 48-49, Trine Ottervik og Oda Hellenes Ekre, 16.02.2023.

¹³ Forente saker C-383/21 og C-384/21 *Sambre & Biesme*, avsnitt 82-84.

Det er klart at kjøkkendrift, herunder produksjon og transport av mat til brukere på kommunenes helse- og omsorgsinstitusjoner og trengende hjemmeboende innbyggere, er en støttetjeneste til lovpålagt og virksomhetskritisk grunnleggende helse- og omsorgstjenester kommunen er pliktig til å yte til sine innbyggere. Kjøkkendrift er nært beslektet til kantinetjenester som deler liknende karakter og art. Kjøkkendrift som støtteaktivitet vil bidra til en reell utførelse av den offentlige tjenesteytelsesoppgave – kjøkkendrift – som er gjenstand for samarbeidet.

Kommunal avfallshåndtering er tidligere godtatt som et unntak fra anskaffelsesreglene. Avfallshåndtering er i hovedsak håndtert og organisert av offentlige myndigheter, ofte kommuner eller fylker/regioner, som har en lokal/regional tilhørighet og kunnskap om geografien og hvor målet er å sikre gjenvinning og forhindre forurensning. Samtidig pekes det på at avfallshåndtering i utgangspunktet også kan konkurranseutsettes og gjennomføres av private avfallshåndteringsleverandører.

Som nevnt over skal den offentlige oppgaven – kjøkkendrift – utføres for å oppnå et felles mål om å ivareta plikten til å levere nødvendige helse- og omsorgstjenester til innbyggerne i kommunen. Oppgaven er en støttetjeneste i kommunenes offentlige helse- og omsorgstilbud og er å anse som en virksomhetskritisk tjeneste i kommunenes offentlige helse- og omsorgstjenestetilbud til innbyggerne, jf. helse- og omsorgstjenesteloven § 3-1, jf. § 1-1.

Samarbeidet har til formål å sikre at «*offentlige oppgaver*» blir utført for å oppnå et «*felles mål*».

Spørsmålet videre er om samarbeidet blir utført «*utelukkende av hensyn til offentlige interesser*».

En naturlig forståelse av ordlyden er at formålet med samarbeidet ikke kan være å drive forretningsvirksomhet, når det kun er offentlige interesser som skal ivaretas. Samtidig åpner vilkåret i FOA § 3-3 bokstav c for at det kan være rom for en viss aktivitet i markedet.

I fortalen til anskaffelsesdirektivet følger det at vilkåret også gjelder enhver finansiell transaksjon mellom oppdragsgiverne. Departementet og DFØ tolker ordlyden i fortalen slik at formålet med samarbeidet ikke kan være at noen av deltakerne får en fortjeneste av samarbeidet, og at det er ment å avgrense mot ordinære tjenestekjøp. Ifølge DFØ må det være rom for at betaling mellom deltakerne i samarbeidet til en viss grad kan gå utover ren kostnadsdekning, f.eks. at overskudd investeres i tjenesten som samarbeidet gjelder.

Eksempelvis vil ikke vilkåret være oppfylt der samarbeidende oppdragsgivere bygger et avfallsforbrenningsanlegg som har kapasitet som overstiger deres behov, med mål om å selge den ledige kapasiteten på det åpne markedet. I det tilfellet vil ikke samarbeidet

kun være ledet av hensyn til offentlige interesser. I motsatt fall er det akseptabelt at det selges «tilfeldig» overkapasitet, forutsatt at aktivitetsvilkåret er oppfylt.

I KOFA-sak 2017/107 samarbeidet Ruter AS og fire andre kollektivtransportaktører. Aktørene hadde inngått en samarbeidsavtale om tjenester for billettsalg, betaling av billetter og billettkontroll. Ruter skulle bidra med en eksisterende billettapplikasjon som skulle videreutvikles og tilpasses de øvrige partene.

Klager hevdet at samarbeidet ikke oppfylte vilkåret om «utelukkende av hensyn til offentlige interesser». Utvikling av en IT-løsning for billettsalg og betaling av billetter er en oppgave som flere andre private aktører kan utføre.

KOFA konkluderte med at kollektivtransporttilbud er en offentlig oppgave, og at utvikling og videreutvikling av betalingsløsninger for dette kollektivtransporttilbudet da måtte anses som «aktiviteter i forbindelse med gjennomførelsen» av disse aktivitetene. Det gjaldt også løsninger som gjorde det enklere for reisende å kjøpe billetter for reiser gjennom ulike regioner. Klagers anførsel om at dette ikke var en offentlig oppgave, og øvrige anførsler, førte ikke frem. Vilkårene for samarbeid unntatt anskaffelsesregelverket, her forsyningsforskriften § 3-3 – tilsvarende vilkår i FOA § 3-3, var oppfylt.

Formålet med samarbeidet om kjøkkendrift er ikke å drive forretningsvirksomhet. Dette er fastsatt i samarbeidsavtalen. Produsert mat som er en del av kjøkkendriften skal leveres til innbyggere i kommunen som mottar helse- og omsorgstjenester eller er trengende hjemmeboende, mot betaling til selvkost, dvs. at kommunene ikke vil få en særlig fortjeneste av samarbeidet, og om fortjeneste skjer vil dette dekke ekstraordinære, uventede eller løpende kostnader eller investeres i tjenesten som samarbeidet gjelder. All kapasitet i samarbeidet benyttes i gjennomføringen av kjøkkendriften, og ikke til salg i det åpne markedet. Når kollektivtransporttilbud som skal tjene publikums behov for transport er en offentlig oppgave, vil kjøkkendrift som produserer og transporterer mat til brukere og hjemmeboende i kommunene også måtte være en offentlig oppgave, og som er «aktiviteter i forbindelse med gjennomførelsen» av disse offentlige aktivitetene.

Samarbeidet blir utført av «utelukkende av hensyn til offentlige interesser».

Til slutt er spørsmålet om «mindre enn 20 prosent av aktivitetene som samarbeidet omfatter blir utført for andre enn oppdragsgiverne».

Kun aktiviteten som det konkrete samarbeidet gjelder skal tas med i vurderingen. Det skal ikke inkluderes andre typer aktiviteter som deltakerne eventuelt utfører i det åpne markedet innenfor andre områder. Beregningen av prosentvise aktiviteten er regulert i FOA § 3-4.

Aktivitetene som samarbeidet omfatter er kjøkkendrift, herunder produksjon og transport av mat til innbyggere i kommunene. Aktiviteter som er en del av dagens kjøkkendrift vil bli videreført i samarbeidet. Aktivitetene vil i større grad enn 80 prosent av det som samarbeidet omfatter, fortsatt bli utført for oppdragsgiverne.

Mindre «enn 20 prosent av aktivitetene som samarbeidet omfatter blir utført for andre enn oppdragsgiverne».

Konklusjon

Etter en konkret helhetsvurdering av ovennevnte mener kommunedirektøren at samarbeidet om kjøkkendrift mellom Fredrikstad og Sarpsborg kommune oppfyller vilkårene i unntaket om samarbeidsavtaler, og dermed er unntatt fra anskaffelsesloven og forskriften.

Bakgrunn for anbefaling om kommunalt oppgavefellesskap uten eget rettssubjekt

Kommunedirektøren har utredet og vurdert tre alternative samarbeidsmodeller, og hvilken av disse som er mest hensiktsmessig for det aktuelle samarbeidet om kjøkkendrift. Kommunedirektøren har i tidligere politisk sak anbefalt at samarbeidet bør organiseres i et kommunalt oppgavefellesskap (KO). Det ble pekt på at oppgavefellesskapet kanskje bør organiseres i et eget rettssubjekt, men samtidig tatt forbehold om at endringer i anbefalingen kan skje ved endelig sluttbehandling fordi en rekke daværende uavklarte spørsmål i saken og hvordan et samarbeid skal reguleres i en samarbeidsavtale, først etter den politiske saken og inn mot sluttbehandling har blitt besvart og avgjort.

En stor del av grunnen til at kommunedirektøren anbefaler at samarbeidet organiseres som et kommunalt oppgavefellesskap ikke som et eget rettssubjekt, er på bakgrunn av nærmere utredning og bistand fra KS Advokatene. Kommunedirektøren har hatt møte med KS Advokatene hvor de to kommunene har fått nærmere veiledning om både samarbeidsmodellene etter kommuneloven, og anskaffelsesregelverket knyttet til unntaket vurdert over.

På bakgrunn av veiledning fra KS Advokatene og egen nærmere utredning som belyser en rekke viktige grunner for hvorfor KO ikke som et eget rettssubjekt er den mest hensiktsmessige samarbeidsmodellen, anbefaler kommunedirektøren en mindre kompleks, mer hensiktsmessig og fleksibel samarbeidsmodell som et KO ikke som et eget rettssubjekt faktisk er, regulert gjennom en samarbeidsavtale. En viktig grunn er at personell/medarbeidere som vil bli en del av oppgavefellesskapet slipper å gjennomgå virksomhetsoverdragelse, og i stedet kan beholde sitt arbeidsforhold med sine respektive kommuner slik som i dag. En annen viktig grunn er at det å opprette et eget rettssubjekt, som vil få arbeidsgiveransvar og lønns- og pensjonsansvar, samt kunne

stå selvstendig rettslig og økonomisk ansvarlig, med handlefrihet til å utøve aktivitet i strid med samarbeidskommunenes mål, hensikt og ønsker om et felles kjøkkensamarbeid. Det vil bli vanskeligere for eierkommunene å styre det selvstendige rettssubjektet som har ansatt egen daglig leder, styre m.fl., og rettssubjektet vil videre være en unødvendig kompleks og forretningsmessig ineffektiv og tungrodd struktur for et såpass begrenset tjenestesamarbeid som det kjøkkendrift er. En organisering av felles kjøkkendrift gjennom et oppgavefellesskap ikke som et eget rettssubjekt er vurdert og anbefalt, fordi det vil være den mest hensiktsmessige og praktiske løsningen for å organisere et slikt samarbeid om kjøkkendrift som en administrativ støttetjeneste sammenlignet med andre samarbeidsmodeller nevnt i kommuneloven. Organiseringen er effektiv, fleksibel og lite byråkratisk. Oppfølgingen fra deltakerkommunene relatert til daglig drift kan gjerne skje direkte fra relevant fagenhet i kommunen, gjennom et styre, uten nærmere administrasjon og større kostnader.

Dato: 25. september 2025 – vedlegg i politisk sak

Vedlegg 3 Utredning om samarbeidsmodeller og vurdering etter kommuneloven

Utredning om tre utvalgte samarbeidsmodeller Mandat og forutsetninger

Hvor fritt kommunene står til å organisere et interkommunalt samarbeid beror på hva virksomheten faktisk går ut på. For offentlig myndighetsutøvelse og lovpålagte oppgaver er friheten til å velge organisasjonsform svært begrenset. Kommunedirektøren vurderer at kommunene ikke er underlagt disse begrensningene når det gjelder innkjøp, produksjon og leveranse av mat. Produksjon og levering av mat er drift og organisering av tjenesteyting, og ikke myndighetsutøvelse. Å få middag hjem er ikke et enkeltvedtak om helsetjeneste, men likevel en viktig del i tjenestene fra kommunen til mange innbyggere. Matproduksjon er ikke en lovpålagt oppgave, men helse- og omsorgstjenesteloven pålegger kommunene ansvar for helse- og omsorgstjenester ved å tilby sykehjem, institusjonsplasser og helsetjenester i hjemmet. Tjenesten må anses som sentral og virksomhetskritisk uavhengig av om den leveres i egenregi, ved interkommunalt samarbeid eller kjøpes privat, og hvor levering og kvalitet er viktig.

Kommunedirektøren vurderer at et interkommunalt samarbeid om produksjon og levering av mat bør rigges som et robust og forutsigbart samarbeid. Et samarbeid påvirker medarbeidere og innebærer både konkrete bidrag inn i samarbeidet, og med utgifter og inntekter som skal fordeles mellom kommunene. Kjøkkendrift og levering av mat er en tjenesteproduksjon som er relativ enkel og begrenset. Mulighetene for endringer og justeringer bør ivaretas dersom samarbeidsform og organisering besluttet.

Kommunedirektøren har utredet tre modeller for organisering: vertskommunesamarbeid, kommunalt oppgavefellesskap og interkommunalt selskap (IKS), og vurdert den mest hensiktsmessige organisasjonsformen.

Generelt

Etablering av interkommunalt samarbeid må vurderes konkret. Sarpsborg og Fredrikstad kommuner har stor frihet til å organisere samarbeidet, men er underlagt regler som begrenser denne friheten, og da særlig hva gjelder innhold. Selv om kommunene oppfatter ordningen som et rent samarbeid kan realiteten være at det er utveksling av ytelser («et kjøp») som må følge reglene om offentlige anskaffelser. Kommunaloven § 17-1 tredje ledd presiserer at *«hvorvidt et samarbeid omfattes av reglene om offentlige anskaffelser må vurderes ut fra reglene om offentlige anskaffelser»*.

Kommunale samarbeidsordninger er på visse vilkår unntatt fra anskaffelsesreglene. Dette er i hovedsak regulert i forskrift om offentlige anskaffelser kapittel 3. Disse reglene utgjør en viktig rammebetingelse-/begrensning for kommunenes frihet til å etablere samarbeid på tjenesteområdet. Dersom kommunen anskaffer tjenester på produksjon og levering av mat, vil det som utgangspunkt være en kontrakt (gjensidig bebyrdende avtale) som må følge regelverket for offentlige anskaffelser.

Sentrale problemstillinger

Det må velges en samarbeidsmodell som innebærer at kommunene oppfyller kravene til unntak for offentlige anskaffelser i [anskaffelsesforskriften kapittel 3](#). Det er ikke selve samarbeidsformen, men først og fremst innholdet og realiteten i samarbeidet, som må tilfredsstille unntakene i nevnte kapittel.

En annen viktig problemstilling er medarbeideres rettigheter og plikter. Se eget kapittel i saksfremlegget om vurdering av konsekvenser for medarbeidere.

Nedenfor følger en gjennomgang av hovedtrekkene i måter å organisere interkommunalt samarbeid på, i tre modeller. Vertskommunesamarbeid, kommunalt oppgavefellesskap og interkommunalt selskap IKS.

Kommunedirektøren har lagt vekt på å angi hvilken organisasjonsform som er mest hensiktsmessig for den aktuelle tjenesten, og hvilke rettsspørsmål som oppstår for det aktuelle samarbeidstiltaket. Kommunedirektørens anbefaling er basert på utredningsarbeidet.

De ulike modellene

Vertskommunemodellen

- Rettslig grunnlag er [kommuneloven kapittel 20](#).
- Modellen er utformet med tanke på samarbeid mellom to eller flere kommuner om løsning av oppgaver som er lovpålagte, som for eksempel innen barnevern, skole, helse, landbruk mv.
- Samarbeidet består av én vertskommune, og en eller flere samarbeidskommuner.
- I en slik samarbeidsform overlates selve utførelsen av oppgavene med tilhørende beslutningsmyndighet til *vertskommunen*.
- Det formelle (rettslige) ansvaret tilligger fortsatt *samarbeidskommunen*.
- Samarbeidet er avtalebasert og de overordnede rammene vedtas av kommunestyret.
- Loven åpner for betydelig styrings- og påvirkningsmyndighet fra deltakerkommunene.
- Det er to samarbeidsordninger; *administrativt vertskommunesamarbeid* og *vertskommune m/nemnd*.

Et hovedformål med etableringen av vertskommunemodellen var å tilby en mer hensiktsmessig lovregulering av interkommunalt samarbeid om de lovpålagte og mer individrettede tjenestene. Det skulle etableres en modell som skulle gjøre det forsvarlig og overføre beslutningsmyndighet til et interkommunalt samarbeid, også når det er snakk om offentlig myndighetsutøvelse. Ved vertskommunesamarbeid oppstår ikke et nytt rettssubjekt. Samarbeidet går ut på at samarbeidskommunene overtar oppgaver og beslutningsmyndighet til vertskommunen.

Produksjon og levering av mat er ikke inn under kjerneområdet til hva modellen er tilpasset, men den utelukker heller ikke at vertskommunemodellen kan brukes på denne typen samarbeid.

Vurdering:

Når samarbeidet går ut over det som er primærformålet til modellen, og for eksempel innebærer utveksling av mer tjenesterettet virksomhet, vil regelverket for offentlige anskaffelser sette de samme vilkår for lovligheten av modellen som for annet avtalebasert samarbeid jf. anskaffelsesforskriften § 3-3.

Det vil kunne stilles spørsmål både til styringsmuligheter og om samarbeidet er i tråd med unntaket i anskaffelsesforskriften § 3-3 når det gjelder kjøkkendrift. Det må foreligge et reelt

samarbeid. Kommunedirektøren vurderer at den største utfordringen med et vertskommunesamarbeid vil ligge i at det er et vilkår etter anskaffelsesforskriften § 3-3 at «*samtligte samarbeidspartnere bidrar med den praktiske utføringen av oppgaven samarbeidet dreier seg om*». Kravet om aktivitetsplikt vil kunne bli vanskelig å oppfylle ved denne modellen, som går ut på at samarbeidskommuner overlater oppgaver til vertskommunen. Modellen anses ikke som relevant og aktuell ved hensynet til unntak fra anskaffelsesloven når den anvendes på bruk av tjenesteproduksjon, slik som kjøkkendrift og leveranse av mat. Kommunedirektøren vurderer også at fleksibiliteten i modellen er noe begrenset.

Modellen anbefales ikke, sett i lys av virksomhetens drift og art, samt kravet til aktivitetsplikt fra begge kommuner. Kjøkkendrift er heller ikke å anse som myndighetsutøvelse.

Samarbeid etter IKS-loven – etablering av et IKS-selskap

- Rettsgrunnlag er Lov om interkommunale selskaper ([IKS-loven](#)).
- Selskapsformen er utviklet for samarbeid om oppgaver av mere omfattende (større og flere tjenester) og for samarbeid med mer forretningspreget karakter.
- Selskapsavtalen danner grunnlaget for samarbeidet.
- Etablering av IKS-selskap vil være eget rettssubjekt og skal registreres som eget selskap og egen virksomhet.
- Deltakerkommunene har ubegrenset ansvar for selskapets forpliktelser, fordelt etter brøk/andel.
- Styres og ledes gjennom representantskap, styre og daglig leder.

Det finnes mange IKS-selskap og modellen er godt utprøvd. Kommunedirektørene vurderer at modellen er egnet ved større og mer komplekse oppgaver som krever spesialisert kompetanse, og ved mere sammensatte samarbeidsområder. Modellen er også egnet dersom mange kommuner skal delta i samarbeidet på grunn av egen lov med ganske omfattende regulering som forebygger juridisk tvil. Selskapsformen er ment å balansere behovet for politisk kontroll og hensyn til frihet for ledelsen i selskapet.

IKS er et eget rettssubjekt og forholdet og aktuell samarbeidsform må vurderes nærmere opp imot unntaket i [anskaffelsesforskriften jf. § 3-1 og § 3-2](#). Uten å gå nærmere inn på det, legger selskapsformen i seg selv til rette for at et interkommunalt selskap etter IKS-loven kan falle inn under unntaket for vertikalt samarbeid etter nevnte forskrift.

Vurdering:

Kommunedirektøren vurderer at selskapsformen er anvendelig. Det er likevel en krevende samarbeidsmodell å drifte for den tjeneste saken omhandler. Kommunene må også avsette mer ressurser for å kunne etablere og drifte etter denne modellen. Tjenesten er ikke en veldig kompleks eller sammensatt virksomhet, og det vil foreløpig kun være to deltakende kommuner. Det fremstår u hensiktsmessig å etablere et IKS-selskap for en så begrenset virksomhet, og med en «overdimensjonert» juridisk konstruksjon for produksjon og levering av mat.

Kommunalt oppgavefelleskap (KO)

- Rettsgrunnlag er [kommuneloven kapittel 19](#).
- Utviklet særlig for felles oppgaveløsning og tjenesteyting.

- Kan brukes på både enkle og mer omfattende samarbeid, lovpålagte og ikke-lovpålagte.
- Samarbeidet fastsettes i en samarbeidsavtale jf. kommuneloven [§ 19-4](#).
- Kan reguleres i sin helhet gjennom en samarbeidsavtale (ikke eget rettssubjekt), men kan avtales og etableres som et eget rettssubjekt. God fleksibilitet til å tilpasse avtalen og samarbeidsmodellen.

I et [brev fra kommunal- og distriktsdepartementet](#) til samfunnsbedriftene står følgende: «Formålet med KO ([kommunalt oppgavefelleskap](#)) er å tilby kommunene en fleksibel og billig samarbeidsmodell, som kan tilpasses ulike behov. Liten grad av regulering forutsetter at kommunene har høy grad av tillit til hverandre og god dialog for å få til et vellykket samarbeid.» Om oppgavefelleskapet er et eget rettssubjekt eller ikke, skal fastsettes i en eventuell [samarbeidsavtale](#).

Kommunedirektøren vurderer at samarbeid med KO som eget rettssubjekt eller ikke, har betydning i flere sammenhenger.

Som eget rettssubjekt:

At et oppgavefelleskap eller råd er et eget rettssubjekt, innebærer at det har partsevne og dermed kan få rettigheter og pådra seg plikter i henhold til rettsregler. Det vil si at samarbeidet kan forplikte seg overfor en tredjepart med krav mv. Oppgavefelleskapet vil da blant annet kunne ha arbeidsgiveransvar for eventuelle medarbeidere. For at et oppgavefelleskap skal kunne ansette personell i det egne rettssubjektet, må det følgelig opprettes og registreres i [enhetsregisteret](#) med status eget rettssubjekt. Selv om et samarbeid opprettes som et eget rettssubjekt, kan deltakerkommunene bestemme at personell som arbeider inn mot samarbeidet, skal være ansatt i en av deltakerkommunene, og ikke i samarbeidet. Dette er vurdert etter reglene om samarbeid etter anskaffelsesforskriften § 3-1 utvidet egenregi jf. § 3-2 Felles kontroll.

Ikke eget rettssubjekt

Oppgavefelleskapet kan opprettes ved å etablere en samarbeidsavtale uten å være et eget rettssubjekt. Dette innebærer at deltakerkommunene står rettslig og økonomisk ansvarlig for, og derfor må tre inn i, alle disposisjoner oppgavefelleskapet foretar seg. En av deltakerkommunene kan ansette personellet og inngå eventuelle kontrakter. Personellet kan også på den annen side være ansatt i hver av kommunene.

Når samarbeidet ikke er et eget rettssubjekt kan ikke samarbeidet i seg selv inngå avtaler eller forpliktelser overfor eksterne parter. Det må en av deltakerkommunene gjøre. Den kommunen som binder seg utad, og i hovedsak står rettslig og økonomisk ansvarlig for kontraktene som inngås, kalles *Kontorkommunen*. Se note i saksfremlegget. Hvilken av deltakerkommunene som skal være kontorkommune bør framgå av samarbeidsavtalen. Det følger av kommuneloven § 14-8 at regnskapet til oppgavefelleskap og råd som ikke er egne rettssubjekt, skal innarbeides i kontorkommunenes samlede årsregnskap.

Samarbeid som ikke organiseres som et eget rettssubjekt, egner seg best ved samarbeid av mindre omfang. Dersom det for eksempel trengs få personellressurser inn i samarbeidet, kan det være lite effektivt om samarbeidet selv ansetter personell og har arbeidsgiveransvar, med alle oppgavene det medfører. Dette er relevant for samarbeid som ikke er et eget rettssubjekt, da selve oppgavefelleskapet ikke har juridisk kapasitet til å handle på egenhånd.

Vurdering

Kommunalt oppgavefellesskap er vurdert som den mest anvendbare modellen. Den er godt egnet og designet for denne type samarbeid mellom kommuner. Det er en fleksibel modell hvor samarbeidsavtalen kan skreddersys og tilpasses.

Forholdet til anskaffelsesregelverket er også vurdert konkret innenfor rammen av avtalen som er foreslått. Forslag til samarbeidsavtale kommer frem av vedlegg 1 til saksfremlegget. Kommunalt oppgavefellesskap som i sin helhet reguleres av en samarbeidsavtale uten eget rettssubjekt anses som en sikker og hensiktsmessig modell for samarbeid mellom Fredrikstad og Sarpsborg kommune. Samarbeidsavtalen inneholder både konkrete ansvarsforhold kommunene imellom, og om økonomi, brukere og medarbeidere.

Kommunedirektøren har også vurdert at den foreslåtte samarbeidsavtalen kan etableres innenfor rammene av anskaffelsesloven og kommuneloven.

25. september 2025 – vedlegg i politisk sak



Saksnr.: 2025/15325
Dokumentnr.: 8
Løpenr.: 298234/2025
Klassering: 455

Møtebok

Behandlet av	Møtedato	Utvalgssaksnr.
Partssammensatt utvalg	18.11.2025	18/25

Anerkjennelsespraksis for ansatte

Kommunedirektørens innstilling

Kommunedirektøren anbefaler partssammensatt utvalg å fatte følgende vedtak:

1. Det etableres en ordning for anerkjennelse av ansatte som går til:
 - Individuelle stipend og utviklingsmidler
 - Innovasjonspris, talentpris og idédugnad.
 - Felles læringstilbud
2. 1 million kroner som ble vedtatt i budsjett – og økonomiplan 2025-2028, for budsjettåret 2026 fordeles som følger:
 - 400 000 kroner til individuelle stipend og utviklingsmidler
 - 300 000 kroner til innovasjonspris, talentpris og idédugnad
 - 200 000 kroner til felles læringstilbud
 - 100 000 kroner til synliggjøring og profilering.

Sammendrag

Bystyret bevilget i budsjett for 2025 en million kroner til å innføre en anerkjennelsespraksis for ansatte i kommunen. Det er vurdert ulike måter å gjøre dette på, herunder en ordning lik den som ble avviklet i 2022.

Kommunedirektøren foreslår imidlertid å etablere en ordning som i større grad samsvarer med de krav som i dag stilles til en moderne og profesjonell arbeidsgiver, og som møter en mer fremtidsrettet organisasjon.

Ordningen innretter seg på kompetanseutvikling, innovasjon, utvikling og å løfte frem talenter. De bevilgede midlene foreslås fordelt på tre ulike tiltak som sikrer synliggjøring av ordningen.

Vedlegg

Ingen.

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Bystyresak 251/24 Budsjett 2025 og økonomiplan 2025-2028 for Fredrikstad kommune

Saksopplysninger

Bystyret vedtok følgende i sak 251/24 - Budsjett 2025 og økonomiplan 2025-2028 for Fredrikstad kommune:

Flertallspartiene ønsker at det fokuseres på omdømmebyggingen. Fredrikstad kommune er kommunens største arbeidsgiver, med både spiss og bred kompetanse. Vi ønsker at det, fra alle ledernivå, skal fokuseres på kommunen som en kompetansebedrift, med et godt

fungerende byråkrati, ledere som sikrer klare mål og forventninger og medarbeidere som er stolte av arbeidsplassen sin. Alle ansatte skal oppleve og vite at de er viktige for at tjenesten kommunen leverer får den rette kvaliteten, leveres til rett person, med det riktige omfanget og til rett tid.

Det skal også jobbes systematisk og planmessig for å redusere sykefraværet. Det skal utvikles en mal for dette, som skal brukes av alle ledere med personalansvar. Flertallspartiene er kjent med at det er jobbet med dette, gjennom flere år. Resultatene har ennå ikke kommet, på det nivået vi ønsker. Derfor må det jobbes annerledes med dette, for å oppnå større nærvær på jobben.

Våre ansatte er kommunens viktigste ressurs. Vi vil anerkjenne våre ansatte for den jobben de gjør. Derfor har vi satt av 1 MNOK, for å gjennomføre en anerkjennelsespraksis.

Kommunedirektøren bes legge fram en sak høsten 2025 der omdømmebygging, som et av flere virkemidler for større nærvær på arbeidsplassen, vurderes. Det er et uttalt mål fra flertallspartiene at sykefraværet skal reduseres i planperioden. I samme sak skal kommunedirektøren vurdere hvordan et reglement for anerkjennelse av ansatte kan utformes og etterleves.

Det er jobbet med saken gjennom året og tidligere praksis med jubileumsfest og utdeling av gaver til ansatte med et visst antall års tjeneste for kommunen ble vurdert. Dette var en praksis som ble avviklet i 2023. Den gang ble det vurdert at denne typen anerkjennelse av ansatte i større grad var tilpasset arbeidslivet slik det var tidligere. Ordningen var til dels også krevende å administrere. Dette fordi ansatte nå i større grad skifter jobb, har permisjoner etc., og det er ikke like oversiktlig som før når man har vært ansatt et visst antall år.

Ordningen med jubileumsfest og erkjentlighetsgaver ble derfor ved revisjon av reglement for velferdstiltak erstattet av den eksisterende ordningen med velferdsmidler hvor det settes av kr. 500 pr ansatt pr. år som kan benyttes til gode velferdstiltak på arbeidsplassen, og som gir en anerkjennelse til alle ansatte.

Dagens arbeidsliv er mer flyktig og hyppigere jobbskifter har blitt vanlig. Der man tidligere valgte seg en arbeidsgiver og ble hos denne over lengre tid, er dagens ansatte mer opptatt av at arbeidsgiver kontinuerlig er attraktiv. Som arbeidsgiver må kommunen tilpasse seg dette og forsøke å hevde seg i konkurranse om de riktige kandidatene. Mulighet for kompetanseheving, faglig utvikling og å bli sett er momenter som da anses viktige.

Kommunedirektøren har også merket seg at kommunen i årets 10-faktorundersøkelse scoret lavt på ansattes mulighet for kompetanseheving.

Kommunedirektøren foreslår derfor at man ved innføring av en anerkjennelsespraksis etablerer en ordning som i større grad møter dagens behov for anerkjennelse av alle ansatte, og brukes til å etablere en ordning som legger til rette for kompetanseheving og faglig utvikling. En slik ordning kan også brukes til å profilere kommunen som en attraktiv arbeidsgiver. Det er viktig at ordningen legges opp slik at den oppfattes relevant for alle grupper av ansatte.

Midlene som er bevilget foreslås derfor fordelt på tiltak for opplæring, utvikling og fremming av kultur for innovasjon og nytenking. Anerkjennelsen kan med det også kobles mot kommunens overordnede mål. Det foreslås tiltak som treffer enkeltansatte, enheter og hele ansattgruppen, fordelt som følger:

1. 400 000 kroner til individuelle stipend og utviklingsmidler
2. 300 000 kroner til innovasjonspris, talentpriser og idédugnad

3. 200 000 kroner til felles læringstilbud
4. 100 000 kroner til synliggjøring

Det foreslås at HR administrerer ordningene, at det opprettes en referansegruppe med deltagere fra hovedsammenslutningene og at KLG er styringsgruppe.

I det følgende beskrives de ulike tiltakene nærmere:

1. Individuelle stipend- og utviklingsmidler (400 000 kr)

Dette er en ordning der ansatte kan søke om midler (eks. 10–50 000 kr) til kurs, videreutdanning, studieturer eller innovasjonsprosjekter. Midlene bør tildeles basert på relevans for kommunens strategiske mål. Målet er å anerkjenne ansatte som ønsker å utvikle seg selv og arbeidsplassen. Det er sentralt at ordningen synliggjøres for alle ansatte, og at det ved utvelgelse tas hensyn til at tildelingene skal treffe bredt i ansattgruppen. Ordningen er ikke ment å være en erstatning for den kompetanseutvikling som må skje på den enkelte virksomhet. Den må sees på som et supplement, som vil kunne gi flere ansatte en ytterligere mulighet for støtte til kompetanseutvikling og utvikling.

HR vil administrere ordningene og utarbeide forslag til nærmere retningslinjer, herunder saksbehandling, søknadsfrister, vurderingskriterier og prosess for utvelgelse. Forslag til retningslinjer skal forelegges referansegruppen. Retningslinjer besluttet av KLG.

2. Innovasjonspris, talentpris og idédugnad (300 000 kr)

Digital idédugnad (100 000 kr): etablere en digital plattform hvor alle ansatte kan sende inn forslag til hvordan man ved å ta i bruk nye arbeidsformer og/eller ny teknologi kan arbeide smartere gjennom eks. effektivisering eller forbedret tjenestetilbud. De må sikres at plattformen utformes slik at den er tilgjengelig for alle grupper av ansatte. Innsendte forslag blir vurdert og de tre beste ideene premieres. Prispengene skal brukes til å utvikle ideen.

Utdeling av prisen «Årets innovasjonsenhet» (150 000 kr): Går til en enhet som har utviklet og implementert smartere arbeidsformer med dokumentert effekt. Prispengene skal brukes til å utvikle ideen videre og/eller relevant kompetanseheving innen innovasjonsområdet for de ansatte på enheten.

Utdeling av prisen «Årets talent» (50 000 kr): deles ut til enkeltansatt som ved nytenking, kreativitet og initiativ har implementert nye og smartere arbeidsformer. Prispengene skal brukes til å utvikle ideen videre og/eller til kompetansehevede tiltak for prisvinner.

Det opprettes en egen jury for å beslutte hvem som skal tildeles prisene. I denne skal tillitsvalgte være representert med minst en deltager.

HR administrerer ordningene og utarbeider forslag til nærmere retningslinjer, herunder saksbehandling, frister, statutter og vurderingskriterier for de enkelte ordninger/priser. Forslag til retningslinjer skal forelegges referansegruppen. Retningslinjer besluttet av KLG.

3. Felles læringstilbud (200 000 kr)

Digital læring i form av opplæringsmoduler og/eller «masterclasses» innen eks. innovasjon, teknologi, tjenesteutvikling eller smartere arbeidsformer. Tiltakene skal som utgangspunkt være tilgjengelig for alle ansatte, og ved utvelgelse av tema må de over tid oppfattes relevante for alle grupper av ansatte.

4. Synliggjøring (100 000 kr)

Interne og eksterne informasjonstiltak (kampanjer), digitalt og på andre relevante måter er viktig for profilering. Formålet er å nå ut til alle grupper ansatte med informasjon om tiltakene, slik at det skal oppleves som relevant for dem. Videre handler det om å synliggjøre

anerkjennelse av ansatte som utmerker seg og at kommunens er en nytenkende og moderne arbeidsgiver.

Synliggjøring kan skje i form av kortfilmer/intervjuer med informasjon om tiltakene, og presentasjon av ansatte som får midler eller vinner priser. Dette for vise rollemodeller og inspirere andre. Det blir her viktig å løfte frem ansatte fra det brede lag av ansattgrupper.

Relevante bestemmelser

Ingen.

Konsekvenser for sosial bærekraft

Når ansatte blir anerkjent for innovativt arbeid, øker deres engasjement og arbeidsglede. Dette bidrar til et positivt arbeidsmiljø, som er en kjerne i sosial bærekraft. Anerkjennelse av innovasjon oppmuntrer til å dele ideer og erfaringer. Det skaper et inkluderende miljø der alle føler at deres bidrag teller. Dette igjen styrker medvirkning og eierskap til utviklingsprosesser. Anerkjennelse kan bidra til å løfte frem mangfoldige perspektiver og kompetanser. Det gir rom for at flere stemmer blir hørt, noe som er viktig for sosial rettferdighet. Innovasjon i offentlig sektor handler ofte om å forbedre tjenester. Når ansatte blir anerkjent for å utvikle bedre løsninger, kommer det hele samfunnet til gode.

Konsekvenser for økonomisk bærekraft

- a) Økonomiske konsekvenser – drifts- og investeringsbudsjett
Kostnadene dekkes innenfor budsjett på 1 million kroner som er satt av til å gjeninnføre en anerkjennelsespraksis
- b) Samfunnsmessige konsekvenser
Ordningen vil bidra til å forbedre kommunens arbeidsgiverprofil og kunne bidra til at kommune fremstår som en mer attraktiv arbeidsgiver. Å fremme innovative løsninger kan gi bedre tjenester til innbyggerne og samfunnet.

Konsekvenser for miljømessig bærekraft

Ikke vurdert i saken.

Ansattes medbestemmelse

Tillitsvalgt fra Fagforbundet, Fellesorganisasjonen, Delta, Sykepleierforbundet, Utdanningsforbundet, samt en representant for Akademikerne har deltatt.

Saken er drøftet i drøftingsmøte der alle fagforeningene ble invitert til å delta. Ansattes representanter deltar for øvrig under behandling av saken i partssammensatt utvalg.

Under drøfting av forslaget uttrykte noen forbund motstand mot forslaget til ny anerkjennelsesordning. Dette er ikke å gjeninnføre en ordning for lang og tro tjeneste, og at denne ordningen treffer få ansatte. De fremhever at tidligere ordning var forutsigbar og inkluderte alle, mens den nye oppleves som smal og lite rettferdig. To forbund er kritiske til at midlene brukes til kompetanseheving fremfor anerkjennelse, og foreslår i stedet en felles markering ved avslutning i arbeidslivet.

Et forbund påpeker at arbeidslivet har endret seg, men støtter behovet for en ordning som verdsetter lang tjeneste. Et annet forbund mener færre vil nå 25 eller 40 års tjeneste fremover og foreslår en kombinasjon av kompetanseutvikling og anerkjennelse.

Det var bred enighet om at anerkjennelse er viktig, men uenighet om hvordan ordningen skal utformes. Flere ønsker en løsning som kombinerer kompetanseheving med markering av lang og tro tjeneste.

For øvrig ble ordningen med fast beløp til velferdsmidler pr. ansatt slik det praktiseres i dag trukket frem som positiv ordning.

Vurdering

Bystyret har bevilget en million kroner til å innføre en anerkjennelsespraksis for ansatte. Kommunedirektøren vurderer at en ordning der såpass mye penger skal brukes må møte dagens behov, være fremtidsrettet og bidra til at kommunen når sine mål. Kommunen har lite ressurser til å tilby ansatte relevant kompetanseheving og faglig utvikling. Dersom behovet for kompetanseutvikling ikke møtes er det fare for at kommunen taper konkurransen om de ansatte det er behov for i fremtiden.

Fagforeningene har gitt innspill på at de foreslåtte tiltakene isolert sett er positive, men at de ikke kan erstatte en ordning lik den som var tidligere.

Kommunedirektøren mener allikevel det er riktig å etablere en ordning som i større grad møter de krav til anerkjennelse ansatte har nå, med tiltak for å bidra til kompetanseutvikling, faglig utvikling, fremme innovasjon og å løfte frem talenter.

Det er viktig å sikre at ordningen blir synliggjort i hele kommuneorganisasjonen, at den treffer bredt og derved oppfattes relevant for alle grupper av ansatte.

Tidligere ordning er vurdert å være gammeldags og at det ikke fremmer kommunens behov for innovasjon og i konkurranse om viktig kompetanse. Det er også utfordrende å vurdere sammenhengende tjenestetid i en tid hvor ansatte i større grad bytter jobb og stillinger. Ved innføring av tidligere ordning kan det også oppleves urettferdig for ansatte som ikke fikk slik anerkjennelse i 2023 og 2024. En tilbakebetaling til ansatte som hadde vært ansatt i 25 og 40 år er utfordrende å få full oversikt over, særlig da disse ikke nødvendigvis jobber i kommunen lenger og/ eller har gått av med pensjon. Det er også vektlagt de årsaker som ble lagt til grunn for at ordningen ble endret i 2023 og hvor det i stede ble satt av kr. 500,- pr. ansatt til velferdsmidler og som kan benyttes til hyggelige tiltak for ansatte hvert år. Dette praktiseres fortsatt og er med på å dekke for eksempel julebord, sommerfest eller andre hyggelige tiltak.

Kommunedirektøren vurderer derfor at en million kroner til anerkjennelse av ansatte bør gå til tiltak som nevnt over.

Alternative løsninger

1. Det gjeninnføres en anerkjennelsespraksis etter samme modell som kommunen hadde til og med 2022.
2. Det arrangeres en årlig jubileumsfest og deles ut gavekort for henholdsvis 25 og 40 års tjeneste hvor beløpet tildeles slik:
 - Ved sammenhengende tjeneste i 40 år, gis gavekort, verdi 6.000 kroner.
 - Ved sammenhengende tjeneste i 25 år, gis gavekort, verdi 3.000 kroner.

Konklusjon

Kommunedirektøren anbefaler partssammensatt utvalg å fatte følgende vedtak om en anerkjennelsesordning som går til individuelle stipend og utviklingsmidler, innovasjonspris, talentpris og idédugnad, felles læringstilbud og synliggjøring.



Saksnr.: 2025/33624
Dokumentnr.: 1
Løpenr.: 295133/2025
Klassering:

Møtebok

Behandlet av	Møtedato	Utvalgssaksnr.
Partssammensatt utvalg	18.11.2025	19/25

Årsverk og lønnskostnader pr. 3. kvartal

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 3. kvartal 2025. Det gis også en fremstilling av hvilken utvikling som har vært gjennom 2025.

Totalt antall årsverk pr. september 2025 er 5.893. Dette er en reduksjon på 87,2 årsverk siden januar 2025. Faste årsverk er redusert med 71,7.

De totale lønnskostnadene er 3 025 millioner kroner, noe som er 98 millioner kroner over budsjett. Dette til tross for en vesentlig reduksjon i antall årsverk, er driftsnivå fortsatt for høy i forhold til budsjettet. Merforbruket er størst innen kommuneområdene Helse og Oppvekst, mens øvrige kommuneområder har mindreforbruk. Refusjon av samlet sykkelønn fra Folketrygden er på 208 millioner kroner.

For å ha oversikt over det totale volum av årsverk må også innleid arbeidskraft tas med. Kostnader til innleid arbeidskraft utgjør 38,7 millioner kroner.

Vedlegg

- 1 Årsverk og lønnsutvikling per.3 kvartal

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen.

Saksopplysninger

Årsverksutvikling pr. september 2025

Tabellen viser antall årsverk fordelt på kommuneområdene per september 2025:

Kommuneområde	Faste årsverk	Engasjement	Vikariat	Variable timer	Totalt	Endring fra aug
Sentrale staber	193,7	1,0	22,8	2,7	220,2	+4,0
Byutvikling	67,2	0,0	0,0	0,2	67,4	-2,0
Teknisk	506,4	2,0	12,7	25,3	546,4	-16,5
Oppvekst	1.891,1	12,9	184,6	104,8	2.193,4	-10,2
Samfunn	303,6	6,9	9,8	10,7	330,9	+1,1
Helse	1.982,1	3,3	190,1	360,0	2.535,4	-111,8
Totalt	4.944,0	26,0	419,9	503,7	5.893,6	-135,4

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.

Variable timer omregnet til årsverk: Dette er timene tilkallingsvikarer arbeider, samt timene faste ansatte og ansatte som har et vikariat eller engasjement jobber ekstra i tillegg til stillingen sin. Dette omfatter også overtid hos faste ansatte. Variable timer består av alle vakter som er utover planlagt arbeidstid, samt støttekontakter og avlastere. Variable timer lønnes etterskuddsvis.

Støttekontakter og avlastere er medregnet i oversikten over variable timer. For september utgjør dette 44,6 årsverk.

Utvikling per 3. kvartal (januar-september)

Kommunen som helhet viser en reduksjon på 87,2 årsverk fra januar til september. Faste årsverk er redusert med 71,7 årsverk.

Fredrikstad kommune	Jan 25	Feb 25	Mar 25	Apr25	Mai 25	Jun 25	Jul 25	Aug 25	Sep 25	Endring jan-sep
Fast	5015,7	5.012	4990,5	4969,2	5083,3	4963,8	4937	4960,6	4944	-71,7
Engasjement	31,8	33	31,8	30,8	32,3	28,1	22,6	23,9	26	-5,8
Vikariat	406	406,5	400,1	398,2	402,4	373,1	368,5	412,3	419,9	+13,9
Variable timer	527,2	500,2	509,6	478	535,6	701,4	1.006,5	632,1	503,7	-23,5
Totalt	5980,8	5951,3	5932	5876,3	6053,6	6066,4	6334,5	6028,9	5893,6	-87,2

Tabell 1 Oversikt over årsverk fra januar til september.

Konkret for hvert kommuneområde vises følgende utvikling fra januar til september:

Sentrale staber har en nedgang på 9,7 årsverk totalt fra januar til september, der reduksjon i faste stillinger utgjør 6,0 årsverk.

Byutvikling har en nedgang på 6,2 årsverk totalt, med reduksjon i faste stillinger på 6,3 årsverk.

Teknisk har en nedgang på 4,7 årsverk totalt fra januar til september. Nedgang i faste ansatte er på 9,4 årsverk, samtidig som det har vært en økning i bruk av engasjement, vikariat og variable timer.

Oppvekst viser en økning på 8,7 årsverk totalt fra januar til september, samtidig som det har vært en reduksjon i faste ansatte på 16,9 årsverk. Økningen skyldes økt bruk av vikarer og variable timer.

Samfunn har en reduksjon på 23,6 årsverk totalt fra januar til september, der reduksjon i faste ansatte utgjør 10,8 årsverk.

Helse har en reduksjon på 51,5 årsverk totalt fra januar til september, med reduksjon i faste ansatte på 22,4 årsverk.

Lønnskostnader per 3 kvartal 2025

Område	Lønnskostnader	Vikarer	Innleid arbeidskraft
Sentrale staber	124,2 mill. kr	0,6 mill. kr	0,0 mill. kr
Byutvikling	39,0 mill. kr	0,0 mill. kr	0,0 mill. kr
Teknisk	248,6 mill. kr	6,9 mill. kr	0,0 mill. kr
Oppvekst	1063,1 mill. kr	67,3 mill. kr	19,4 mill. kr
Samfunn	217,5 mill. kr	3,1 mill. kr	0,8 mill. kr
Helse	1246,8 mill. kr	181,7 mill. kr	18,5 mill. kr
Totalt	2939,3 mill. kr	259,6 mill. kr	38,7 mill. kr

Tabell 2 Totale lønnskostnader for perioden januar-september 2025 (eksklusiv sosiale kostnader).

Sykelønnsrefusjon er medregnet i tabellen. Hittil i år er det mottatt 207,98 millioner kroner i refusjoner fra Folketrygden. Fordelingen hittil i år viser at cirka 89 prosent av de totale lønnskostnadene gjelder fastlønn, 9,2 prosent vikarer og 1,3 prosent innleid arbeidskraft.

Budsjettsammenligning

Område	Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik
Sentrale staber	124,2 mill. kr	130,2 mill. kr	+ 6,0 mill. kr
Byutvikling	39,0 mill. kr	40,0 mill. kr	+ 1,0 mill. kr
Teknisk	249,4 mill. kr	259,0 mill. kr	+ 9,6 mill. kr
Oppvekst	1090,0 mill. kr	1053,4 mill. kr	- 36,6 mill. kr
Samfunn	218,3 mill. kr	227,2 mill. kr	+ 8,9 mill. kr
Helse	1304,2 mill. kr	1217,4 mill. kr	- 86,8 mill. kr
Total	3025,2 mill. kr	2927,2 mill. kr	- 98,0 mill. kr

Tabell 3 Samlede lønnskostnader sett opp mot budsjett fordelt per område

Totale lønnskostnader per september ligger 98,0 millioner kroner over budsjett.

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 sykepengesom 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*.

Relevante bestemmelser

Ingen

Konsekvenser for sosial bærekraft

Saken omhandler rapportering av årsverk og lønnskostnader i kommunen. Bemanning påvirker kommunens mulighet til å levere tjenester til innbyggerne, særlig innen helse, omsorg og oppvekst. Kontroll over årsverk og utvikling i lønnskostnader er vesentlig også for å sikre sosial bærekraft.

Reduksjon i antall årsverk påvirker kommunens rolle som arbeidsgiver i regionen. Endringer i kommunen drift påvirker derfor også samfunnet ved at kommunen er en vesentlig og stor arbeidsgiver.

Konsekvenser for økonomisk bærekraft

Økonomiske konsekvenser for drifts- og investeringsbudsjett et.

Hvis kommunen skal ha en økonomisk bærekraft på sikt er det avgjørende å få kontroll på årsverk og lønn, da dette er kommunens største utgiftspost. Kommunen er en organisasjon i stadig bevegelse og det er mange forhold som er vanskelig å forutsi når budsjett legges. Likevel må økt kostnader til lønn skje ut fra bevisste satsninger og prioriteringer. På den måten kan kommunen i større grad styre sine økonomiske ressurser.

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 variable timer samt 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 om status for årsverk og lønnskostnader, og krever ikke uttalelser fra råd.

Vurdering

Totalt antall årsverk per september 2025 er 5893. Dette er en reduksjon på 87,2 årsverk siden januar 2025. Faste årsverk er redusert med 71,7. Dette viser at flere av de tiltak som ble lagt i budsjett for 2025 har hatt effekt og det er en reell reduksjon i driften. Kommunen har i 2025 vært gjennom vesentlig omstilling og det er gjennomført flere personalløp som følge av nedbemanninger.

Kommunen har egne rutinger for omstilling og dedikerte ressurser som bistår i omstillingsprosesser. Kommunen er bundet av et omfattende regelverk og ansattes rettigheter må ivaretas. Det er iverksatt en egen rutine for å kunne benytte interne ressurser når stillinger blir ledig. Videre har det også vært vesentlig å utnytte muligheten som oppstår når noen slutter. Samtidig må det være bevissthet rundt belastningen på eksisterende ansatte når noen ikke de slutter erstattes. Omrokking av oppgaver og personell blir nødvendig. Oppgaver må også gås igjennom og prioriteres bort når det er mulig.

De totale lønnskostnadene er 3 025 millioner kroner, noe som er likevel er 98 millioner kroner over budsjett. Dette viser at til tross for en vesentlig reduksjon i årsverk, er driftsnivå fortsatt for høy i forhold til hva som er budsjettet. I denne oversikten er ikke inntektsiden 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 kommuneområdene Helse og Oppvekst, mens øvrige kommuneområder har ett mindre forbruk. Refusjon av sykelønn fra Folketrygden er på 208 millioner kroner.

Saken viser at kommunen har redusert bemanningen, men likevel har et merforbruk på lønnskostnader, særlig innen Helse og Oppvekst. Fortløpende oversikt over årsverksutvikling og lønnskostnader vil følges månedlig fremover.

Reduksjonen i bemanning og merforbruk på 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

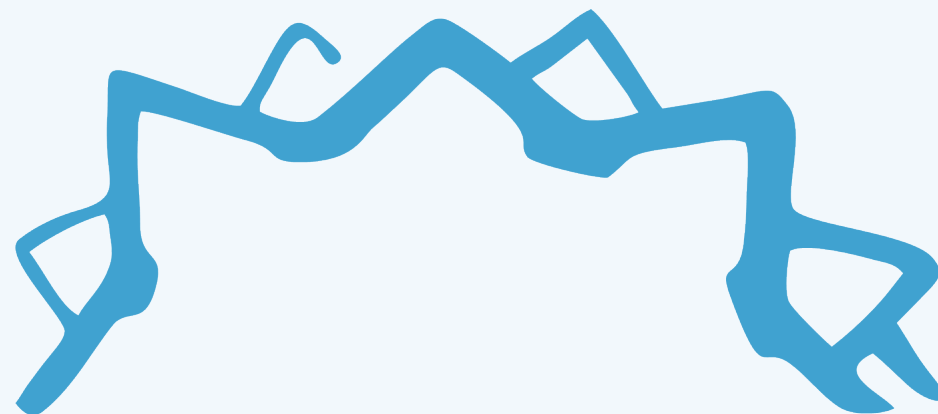
Kommunedirektøren anbefaler at saken tas til orientering.

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



Årsverk og lønnskostnader

Pr. 3 kvartal 2025





Årsverk September 2025

Tallene i tabellen under viser antall årsverk for fast ansatte, vikarer og engasjement, samt årsverk tilkallingstimer pr. kommuneområde for september 2025. Omfatter ikke vakter utført av eksterne vikarbyråer etc.

	September 2025						
	Årsverk faste	Årsverk Engasjement	Årsverk Vikar	Totalt årsverk eksl variable timer	Årsverk variable Timer	Totalt årsverk	Totale ÅV Økning/reduksjon fra forrige mnd
Kommunedirektørens sentrale staber	193,7	1	22,76	217,5	2,7	220,2	4
Byutvikling	67,2	0,0	0,0	67,2	0,2	67,4	-2,0
Teknisk	506,35	2,0	12,7	521,1	25,3	546,4	-16,5
Oppvekst	1891,1	12,9	184,59	2088,6	104,8	2193,4	-10,2
Samfunn	303,59	6,85	9,76	320,2	10,7	330,9	1,1
Helse	1982,05	3,25	190,07	2175,4	360,0	2535,4	-111,8
Totalt	4944,0	26,0	419,9	5389,9	503,7	5893,6	-135,35

Støttekontakter og avlastere er medregnet i oversikten over variable timer'. For september utgjør dette 44,6 årsverk.



Vikariat – midlertidig og tidsbestemt ansettelse i et vikariat for navngitt person. Dette kan f.eks. være for ansatte i foreldrepermisjon, lengre tids sykdom etc. Lærlinger og frikjøpte tillitsvalgte inngår også i denne kategorien.

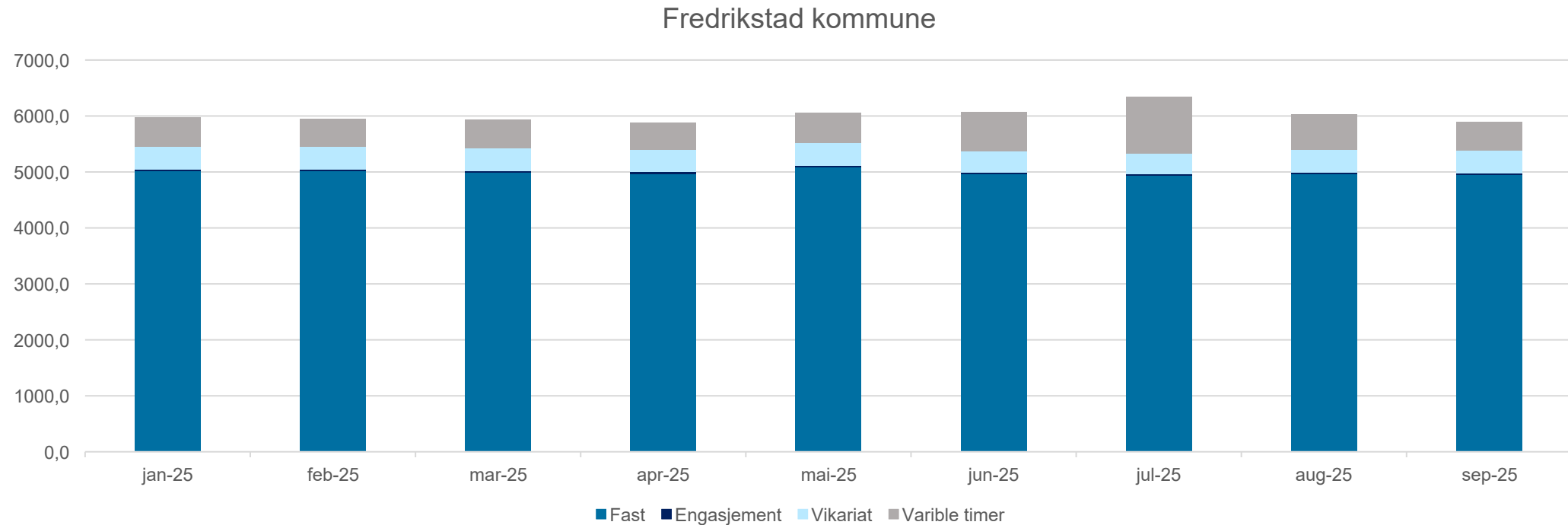
Engasjement – midlertidig og tidsbestemt ansettelse. Kan være i påvente av avklaring om utlysning, stillinger dekket av tilskuddsmidler eller et midlertidig behov som må dekkes en kort periode. Både når det gjelder vikariat og engasjement settes ansatt inn i en gitt stillingsprosent og mottar regulativlønn for inneværende måned. ,

Variable timer omregnet til årsverk – dette er timene tilkallingsvikarer arbeider samt timene faste ansatte, og ansatte som har et vikariat eller engasjement, som jobber ekstra i tillegg til stillingen sin, dette omfatter også overtid hos faste ansatte. Variable timer består av alle vakter som er utover planlagt arbeidstid samt støttekontakter og avlastere. Tallene for variable timer er hentet ut fra GAT

Tilkallingsvikarer er ansatte som ikke har noen fast stillingsprosent. Når vi beregner variable årsverk pr måned deler vi totalt antall timer på antall timer det arbeides i 100% stilling pr måned. Dette gir oss antall årsverk for gjeldende måned. Variable timer lønnes etterskuddsvis.



Oversikt over antall årsverk pr måned januar – september 25



Fredrikstad kommune	jan.25	feb.25	mar.25	apr.25	mai.25	jun.25	jul.25	aug.25	sep.25
Fast	5015,7	5012	4990,5	4969,2	5083,3	4963,8	4937	4960,6	4944
Engasjement	31,8	33	31,8	30,8	32,3	28,1	22,6	23,9	26
Vikariat	406	406,5	400,1	398,2	402,4	373,1	368,5	412,3	419,9
Variable timer	527,2	500,2	509,6	478	535,6	701,4	1006,5	632,1	503,7
Totalt	5980,8	5951,3	5932	5876,3	6053,6	6066,4	6334,5	6028,9	5893,6

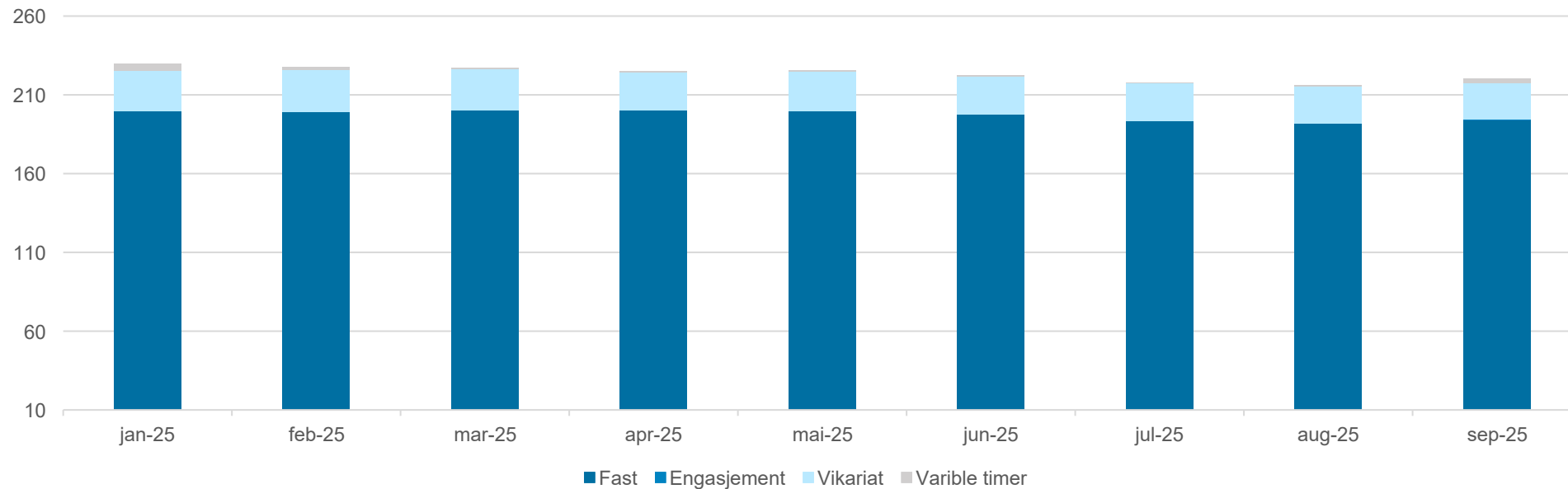
I kommunen som helhet vises en reduksjon i totalt antall på 87,2 årsverk fra januar til september. Faste årsverk er redusert med 71,7 årsverk.

Planlagte vakter for ferievikarer er ikke inkludert i tabellen.



Oversikt over antall årsverk pr måned januar – september 25 sentrale staber

Sentrale staber

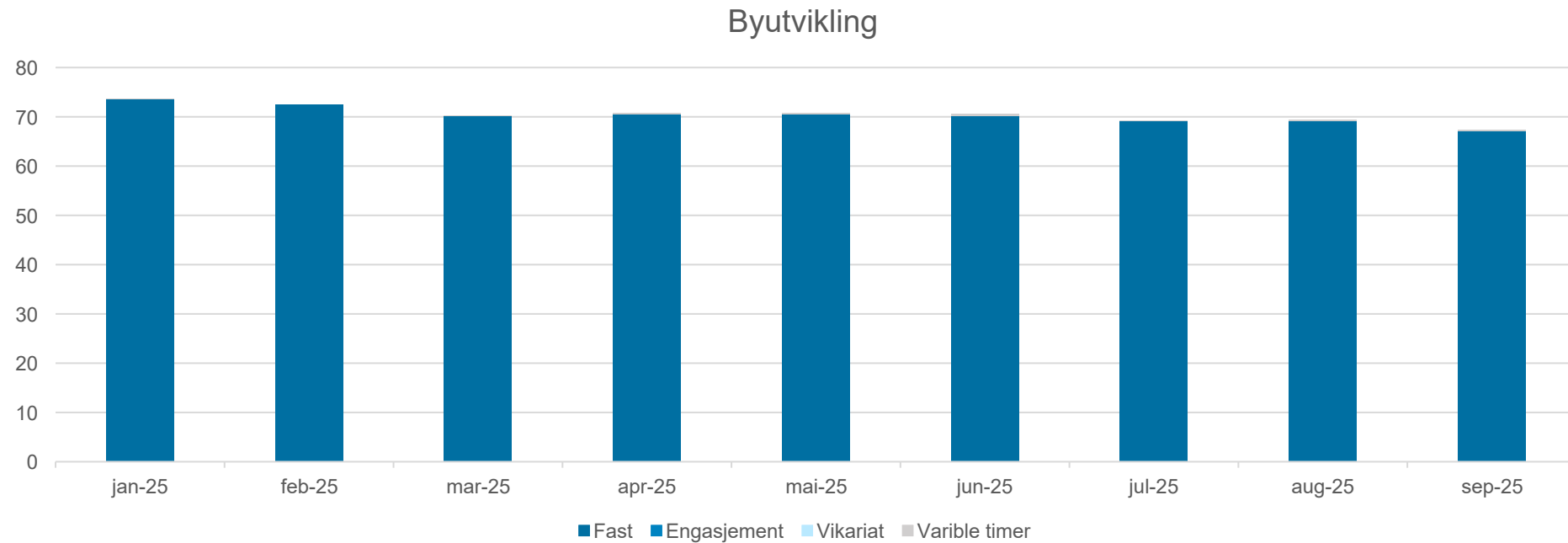


Sentrale staber	jan.25	feb.25	mar.25	apr.25	mai.25	jun.25	jul.25	aug.25	sep.25
Fast	199,7	198,9	200,1	200,1	199,9	197,7	193,3	191,7	193,7
Engasjement	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Vikariat	25,9	26,96	25,96	23,96	24,66	23,96	23,96	23,76	22,76
Variable timer	4,3	2	0,9	0,8	1	0,8	0,3	0,7	2,7
Totalt	229,9	227,6	227	224,9	225,6	222,5	217,5	216,2	220,2

I sentrale staber vises en nedgang på 9,7 årsverk fra januar til september. I faste stillinger viser tallene en reduksjonen på 6 årsverk.



Oversikt over antall årsverk pr måned januar – september 25 Byutvikling

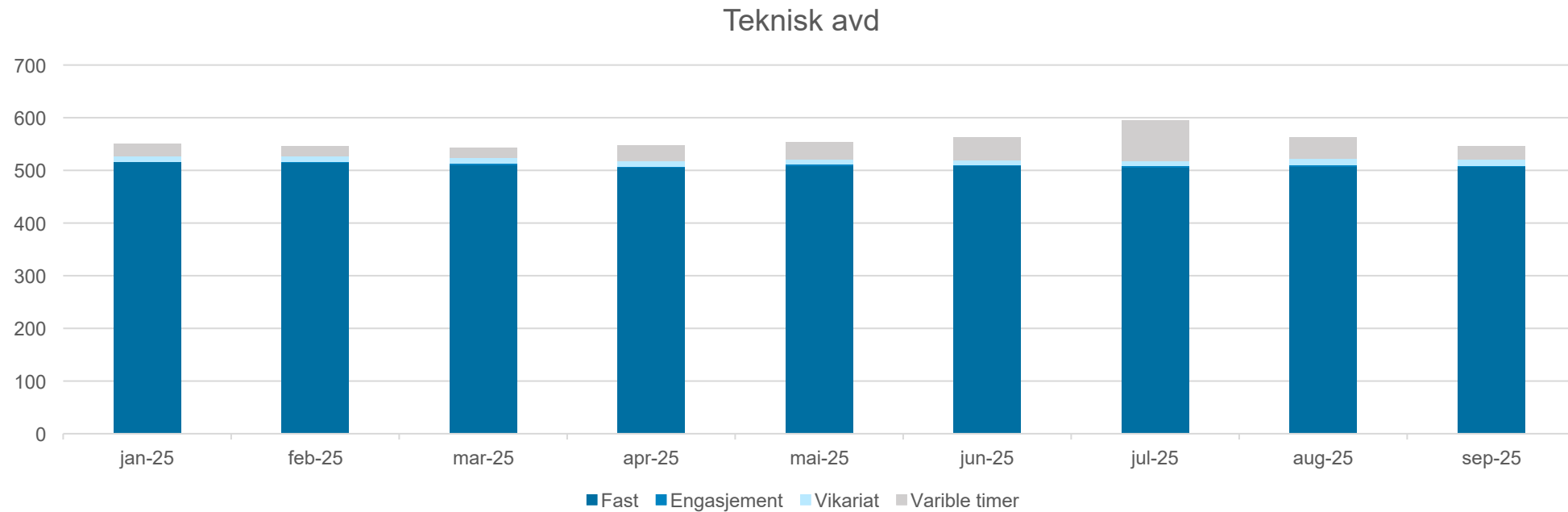


Byutvikling	jan.25	feb.25	mar.25	apr.25	mai.25	jun.25	jul.25	aug.25	sep.25
Fast	73,5	72,5	70,1	70,5	70,5	70,2	69,2	69,2	67,2
Engasjement	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vikariat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Variable timer	0,1	0	0,1	0,3	0,2	0,4	0,1	0,2	0,2
Totalt	73,6	72,5	70,2	70,8	70,7	70,6	69,3	69,4	67,4

I Byutvikling vises en nedgang på 6,2 årsverk fra januar til september. I faste stillinger viser tallene en reduksjonen på 6,3 årsverk.



Oversikt over antall årsverk pr måned januar – september 25 Teknisk avd

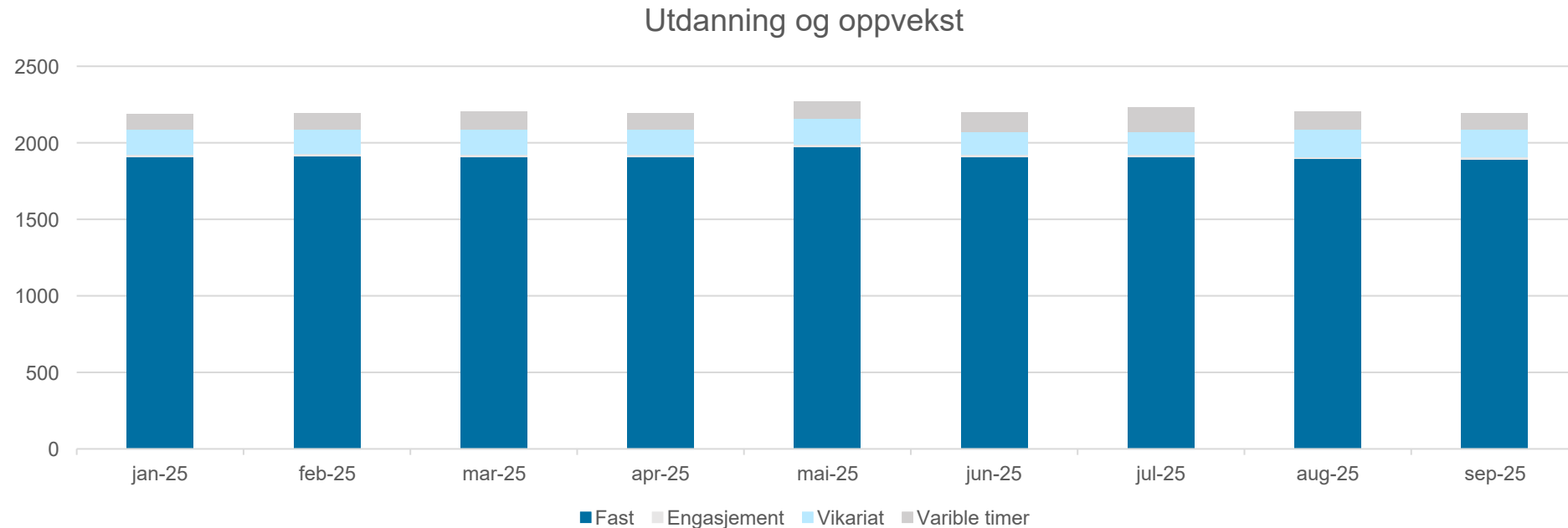


Teknisk	jan.25	feb.25	mar.25	apr.25	mai.25	jun.25	jul.25	aug.25	sep.25
Fast	515,73	514,86	510,26	505,66	508,46	507,62	505,22	507,66	506,35
Engasjement	0	1	2	2	3	3	3	2	2
Vikariat	11,7	10,7	10,7	9,7	9,7	9,7	9,7	12,7	12,7
Variable timer	23,7	18,5	19,9	30	33,2	42,9	77	40,5	25,3
Totalt	551,1	545,1	542,9	547,4	554,4	563,2	594,9	562,9	546,4

I Teknisk avd ses en nedgang på 4,7 årsverk totalt fra januar til september 25. Nedgangen i faste ansatte er 9,38 årsverk. Økning i bruk av engasjement, vikariat og variable timer.



Oversikt over antall årsverk pr måned januar – september 25 Utdanning og oppvekst

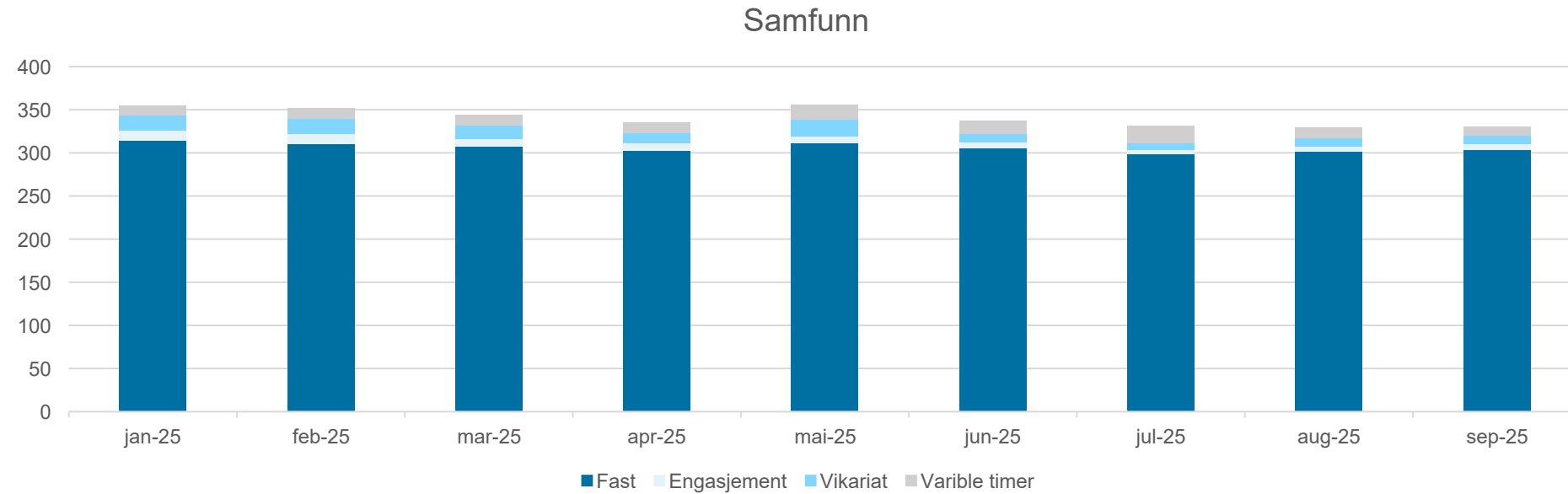


Utdanning og oppvekst	jan.25	feb.25	mar.25	apr.25	mai.25	jun.25	jul.25	aug.25	sep.25
Fast	1908,02	1912,15	1908,63	1907,26	1973,85	1905,5	1909,5	1893,59	1891,1
Engasjement	16,74	16,65	16,45	16,45	16,74	14,53	11,02	13,1	12,9
Vikariat	160,48	160,09	164,02	163,59	164,05	150,72	151,48	179,09	184,59
Variable timer	99,5	105,9	115,3	106,2	114,1	127,3	163	117,8	104,8
Totalt	2184,7	2194,8	2204,4	2193,5	2268,7	2198,1	2235	2203,6	2193,4

I utdanning og oppvekst er det en økning på 8,7 årsverk totalt fra januar til september 25. I faste ansatte er det en reduksjon på 16,92 årsverk.



Oversikt over antall årsverk pr måned januar – september 25 Samfunn

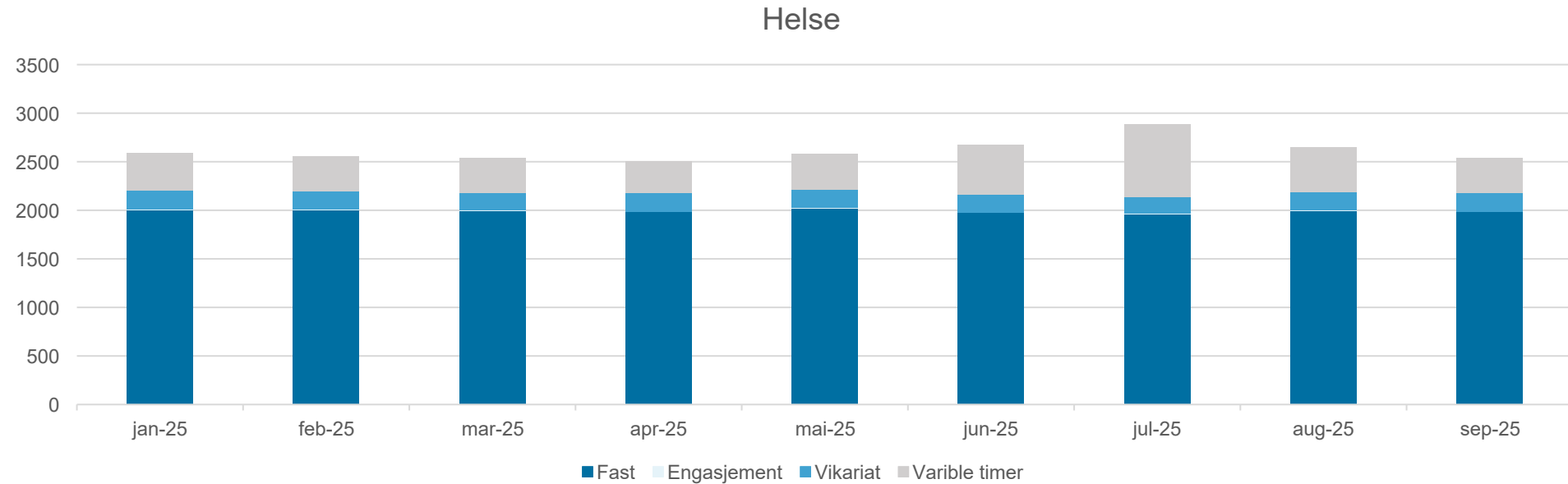


Samfunn	jan.25	feb.25	mar.25	apr.25	mai.25	jun.25	jul.25	aug.25	sep.25
Fast	314,35	310,65	307,12	302,62	310,91	305,2	298,2	301,7	303,59
Engasjement	11,03	11,33	9,33	8,33	8,33	7,33	5,28	5,55	6,85
Vikariat	17,54	17,51	15,39	12,4	19,69	9,76	7,83	10,33	9,76
Variable timer	11,6	12,4	12,2	12,3	17,4	14,7	19,8	12,2	10,7
Totalt	354,5	351,9	344	335,7	356,3	337	331,1	329,8	330,9

I Samfunn ses en reduksjon på 23,6 årsverk totalt fra januar til september. I faste ansatte er reduksjonen på 10,76 årsverk.



Oversikt over antall årsverk pr måned januar – september 25 Helse

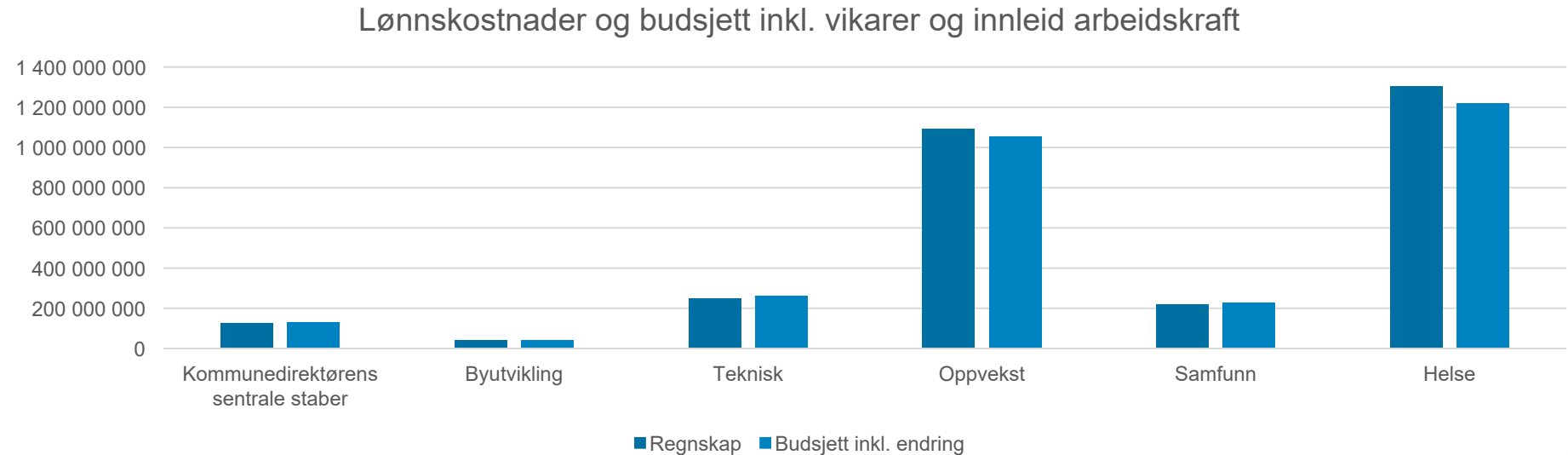


Helse	jan.25	feb.25	mar.25	apr.25	mai.25	jun.25	jul.25	aug.25	sep.25
Fast	2004,44	2002,89	1994,29	1983,08	2019,71	1977,53	1961,61	1996,77	1982,05
Engasjement	4	4	4	4	4,25	3,25	3,25	3,25	3,25
Vikariat	190,45	191,21	184,07	188,57	184,28	179	175,5	186,42	190,07
Variable timer	388	361,4	361,2	328,4	369,7	515,3	746,3	460,7	360
Totalt	2586,9	2559,5	2543,6	2504,1	2577,9	2675,1	2886,7	2647,1	2535,4

I Helse er det en reduksjon på 51,5 årsverk totalt fra januar til september 25. For faste ansatte vises en reduksjon på 22,39 årsverk.



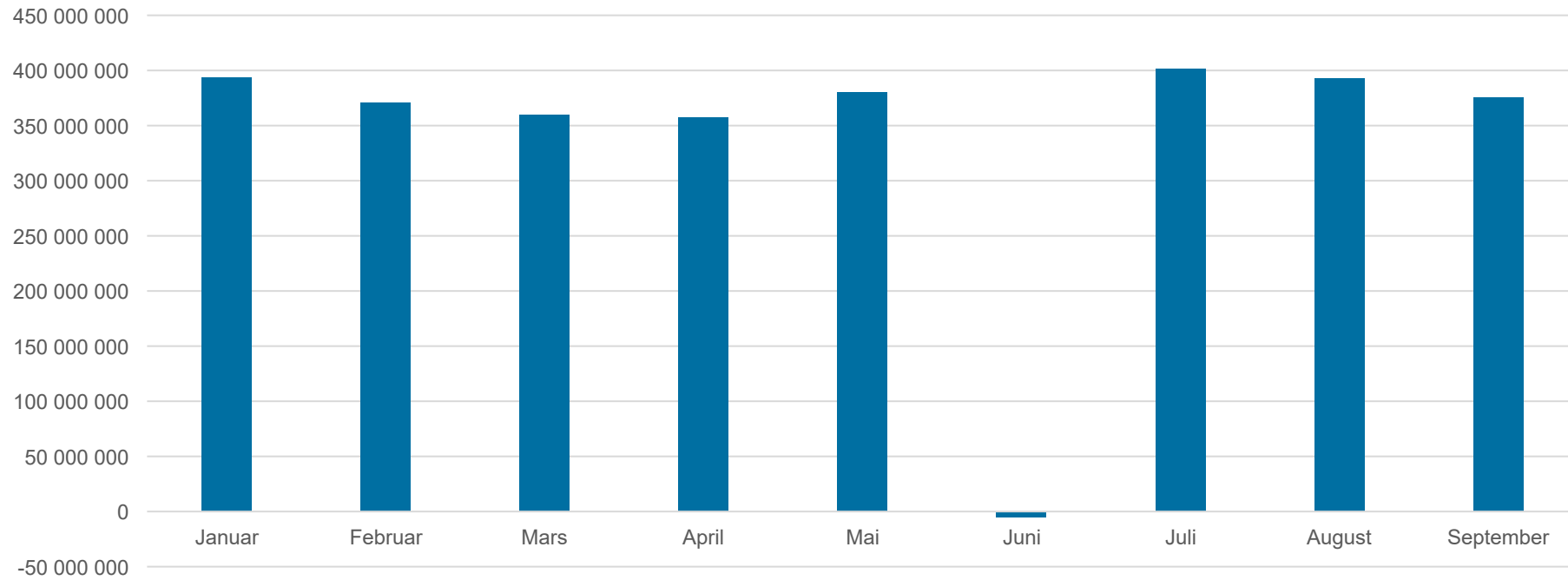
Samlede lønnskostnader, sett opp mot budsjett fordelt pr seksjon.



	Regnskap	Budsjett inkl. endring	Inkludert i regnskapet er innleid arbeidskraft
Kommunedirektørens sentrale staber	124 172 523	130 245 934	
Byutvikling	39 046 352	40 020 540	
Teknisk	249 364 582	258 998 655	
Oppvekst	1 090 041 821	1 053 355 097	19 375 531
Samfunn	218 347 257	227 235 240	819 329
Helse	1 304 213 686	1 217 357 780	18 528 166
Total	3 025 186 219	2 927 213 246	38 723 027



Utvikling totale lønnskostnader





Saksnr.: 2025/33673
Dokumentnr.: 1
Løpenr.: 296110/2025
Klassering:

Møtebok

Behandlet av	Møtedato	Utvalgssaksnr.
Partssammensatt utvalg	18.11.2025	20/25

Sykefravær pr. 3. kvartal 2025

Kommunedirektørens innstilling

Kommunedirektøren anbefaler Partssammensatt utvalg å fatte følgende vedtak:

1. Redegjørelse og status om sykefravær for 3. kvartal 2025 tas til orientering
2. Partssammensatt utvalg støtter kommunens arbeid for å øke nærværet og fremhever viktigheten av ansattes tilstedeværelse på jobb for å sikre kontinuitet, tjenestekvalitet og godt arbeidsmiljø.

Sammendrag

Fredrikstad kommune jobber målrettet og systematisk for å redusere sykefraværet. Innsatsen har medført nedgang av sykefraværet gjennom hele 2025. Ved utløpet av september hadde kommunen et akkumulert sykefravær på 9,3 prosent. Dette er en reduksjon fra 10,8 prosent i januar i år.

Det isolerte fraværet for september 2025 var 9,3 prosent. I september 2024 var tallet 10,5 prosent. Kommunen følger fraværet måned for måned og sammenligner med samme periode i 2024.

I 2025 har fraværet jevnt over ligget lavere gjennom året. Samtidig er det variasjoner mellom kommuneområdene. I september hadde Helse høyest fravær med 10,9 prosent, mens Sentrale staber hadde lavest med 6,5 prosent. Likevel er det viktig å se til forskjeller innenfor driftsområdene. Helse har et høyt fravær, men har samtidig hatt en god nedgang i 2025, sammenlignet med 2024.

Det er viktig fremover å fortsatt prioritere dette arbeidet høyt. Å holde et høyt nærvær forutsetter kontinuerlig og varig arbeid, og ikke ad hoc innsats. Utholdenhet i arbeidet og tydelig fokus fra både administrativ og politiske ledelse, samt tillitsvalgte er avgjørende for god utvikling videre.

Vedlegg

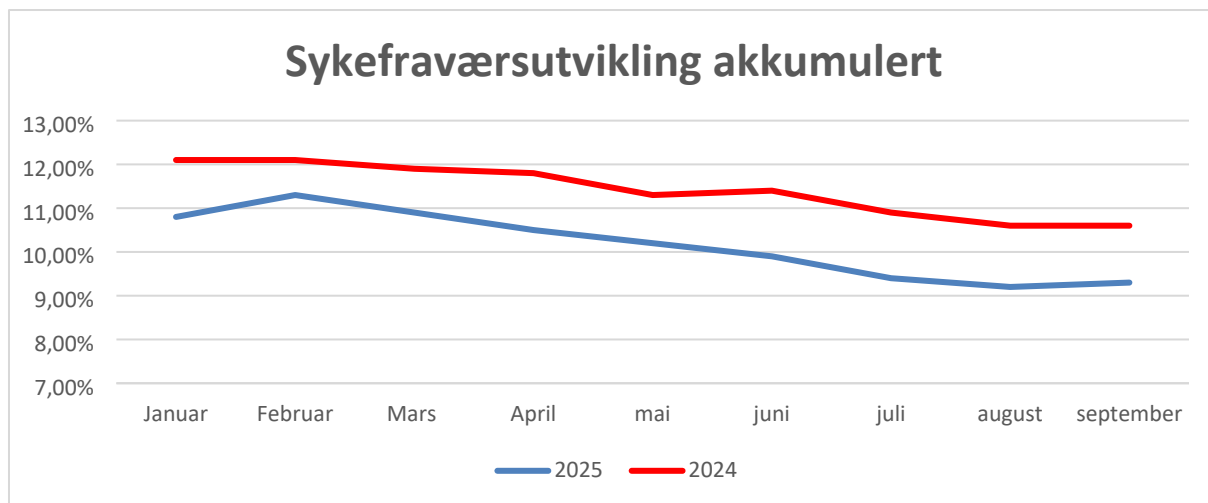
PowerPoint med detaljert informasjon om sykefraværstall.

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen

Saksopplysninger

I tabellene under vises sykefraværsutvikling i prosent gjennom hele året for kommunen.



Tabell 1 Sykefraværsutvikling gjennom året for hele kommunen

Fredrikstad kommune	Totalt	Egenmeldt	Legemeldt korttid	Legemeldt langtid	17-55 dgr	56-182 dgr	Over 183 dgr
sep.25	9,3 %	1,7 %	1,2 %	6,3 %	2,5 %	1,9 %	1,9 %
aug.25	7,8 %	1,1 %	1,0 %	5,6 %	1,8 %	1,7 %	2,1 %
jul.25	6,5 %	0,5 %	0,9 %	5,1 %	1,1 %	1,9 %	2,0 %
jun.25	8,2 %	1,1 %	1,0 %	6,2 %	1,9 %	2,4 %	1,9 %
mai.25	8,8 %	1,2 %	1,2 %	6,4 %	1,9 %	2,5 %	1,90 %
apr.25	9,2 %	1,2 %	1,3 %	6,7 %	1,8 %	2,8 %	2,00 %
mar.25	10,1 %	1,6 %	1,4 %	7,0 %	1,9 %	3,2 %	1,90 %
feb.25	11,2 %	1,9 %	1,6 %	7,7 %	3,0 %	2,9 %	1,80 %
jan.25	10,8 %	1,9 %	1,6 %	7,3 %	2,2 %	3,4 %	1,70 %

Sykefraværet viser en god nedgang også i 3. kvartal sett i forhold til 2024, se grafen over, noe som viser at arbeidet som er i gang satt fortsatt har god effekt og resultater.

Sykefraværsutviklingen viser samtidig en økning på høsten, noe som er en normal utvikling og som følger konjunktorene gjennom året. Normalt er det en økning i sykefraværet utover høsten, med en topp i vintermånedene, før det igjen reduseres mot våren. Derfor er det viktig å sammenligne samme periode i 2025, med samme periode i 2024.

Hvis 2025 sees isolert, så er det en reduksjon i sykefraværet fra januar til september på 1,5 prosentpoeng. Det meste av reduksjonen er i det legemeldte sykefraværet og spesielt i langtidsfraværet mellom 56 og 182 dager.

Det akkumulerte sykefraværet for Fredrikstad kommune viser en nedgang fra 10,8 prosent i januar 2025 til 9,3 prosent i september 2025. Sammenlignet med 2024 ligger sykefraværet lavere, hvor september 2024 hadde et akkumulert fravær på 10,6 prosent.

Sykefravær per september 2025:

I september i 3. kvartals siste måned var totalt sykefravær for Fredrikstad kommune 9,3 prosent, og fordelt slik:

- Egenmeldt: 1,7 prosent
- Legemeldt korttid: 1,2 prosent
- Legemeldt langtid: 6,3 prosent

Langtidsfraværet fordeler seg videre:

- 17-55 dager: 2,5 prosent
- 56-182 dager: 1,9 prosent
- Over 183 dager: 1,9 prosent

Område	Totalt	Egenmeldt	Legemeldt korttid	Legemeldt langtid	17-55 dgr	56-182 dgr	Over 183
Fredrikstad kommune	9,3 %	1,7 %	1,2 %	6,3 %	2,5 %	1,9 %	1,9 %
Sentrale staber	6,5 %	1,4 %	0,1 %	5,0 %	2,7 %	2,0 %	0,2 %
Byutvikling	8,2 %	2,1 %	0,7 %	5,4 %	3,3 %	2,3 %	0,0 %
Teknisk	9,9 %	1,5 %	1,3 %	7,1 %	2,9 %	2,7 %	1,5 %
Oppvekst	8,0 %	1,9 %	1,3 %	4,8 %	1,8 %	1,2 %	1,7 %
Samfunn	8,4 %	1,4 %	1,2 %	5,8 %	2,4 %	2,1 %	1,3 %
Helse	10,9 %	1,7 %	1,4 %	7,8 %	3,1 %	2,3 %	2,4 %

Tabell 2 Sykefravær per kommuneområde for september

Tallene viser store variasjoner mellom kommuneområdene, men her må det sees opp mot ulike typer drift og i hvilken grad ansatte utsettes for smitte og ulik arbeidsbelastning.

Innenfor de enkelte kommuneområdene vises til vedlagt PowerPoint som gir flere detaljer for sykefraværsutviklingen gjennom året. I hovedtrekk ser vi imidlertid følgende innfor de ulike områdene.

Oppvekst hadde i september et totalt sykefravær på 8,0 prosent. Dette viser en reduksjon fra januar på 1,8 prosentpoeng, men en økning fra august på 2,5 prosentpoeng. Den største reduksjonen fra januar ses i legemeldt langtidsfravær, spesielt i kategorien 56-182 dager som er redusert fra 3,0 prosent til 1,2 prosent.

Det akkumulerte sykefraværet fra januar til september viser en nedgang på 1,6 prosentpoeng, fra 9,8 prosent til 8,2 prosent. Det er reduksjon i både egenmeldt, legemeldt korttid og langtid. Fravær over 183 dager viser imidlertid en økning.

Helse hadde i september et sykefravær på 10,9 prosent, noe som er det høyeste blant kommuneområdene. Dette er likevel en nedgang på 2,1 prosentpoeng fra januar, men en økning på 0,7 prosentpoeng fra august. Den største reduksjonen fra januar ses i legemeldt langtidsfravær mellom 56 og 182 dager.

Det akkumulerte fraværet for Helse viser en reduksjon på 2,0 prosentpoeng. Det er i fravær fra 17 til 182 dager reduksjonen ses. Fravær over 183 dager har økt.

Samfunn hadde i september et sykefravær på 8,4 prosent, en reduksjon fra januar på 1,6 prosentpoeng, men kommuneområde hadde en økning fra mars til august, noe som er mot normalt i forhold til svingninger i året. Den største reduksjonen fra januar er i legemeldt langtidsfravær mellom 17 og 55 dager.

Det akkumulerte sykefraværet viser en nedgang på 2,2 prosentpoeng fra januar til september. Fravær opp til 182 dager viser stor reduksjon, mens fravær over 183 dager har økt.

Byutvikling har hatt et variert sykefravær gjennom de første ni månedene med en økning på 3,5 prosentpoeng fra januar til september. Økningen er primært i de legemeldte langtidsfraværene hvor økningen er på 3,4 prosentpoeng.

Det akkumulerte sykefraværet i Byutvikling har økt gjennom året med 1,9 prosentpoeng fra 4,7 prosent i januar til 6,6 prosent i september. Det egenmeldte fraværet er redusert mens det legemeldte fraværet viser en økning, spesielt i fravær mellom 55-182 dager.

Teknisk har i september det høyeste sykefraværet hittil i år med 9,9 prosent. Den største økningen ses i det legemeldte langtidsfraværet, spesielt for fravær mellom 17 og 55 dager.

Det akkumulerte fraværet er relativt stabilt for teknisk avdeling. Den største endringen er at korttidsfravær, både egenmeldt og legemeldt, er redusert mens det ses en økning i de lange fraværene, spesielt for fravær over 183 dager.

Sentrale staber hadde i september et sykefravær på 6,5 prosent, noe som er det laveste blant alle kommuneområdene. Sykefraværet har vært jevnt over lavt i 2025, med nedgang måned for måned. Likevel er det en liten økning i september fra tidligere i året.

Kostnader ved sykefravær

Kommunen har betydelige kostnader knyttet til sykefravær, særlig i arbeidsgiverperioden (dag 1–16) og ved langvarig fravær.

Arbeidsgiver får refusjon fra NAV for sykefravær som har en varighet utover 16 dager og kan søke om å få innvilget unntak for arbeidsgiverperioden ved sykefravær (1-16 dager) i følgende tilfeller:

- Arbeidstakere med langvarig eller kronisk sykdom.
- Arbeidstakere som har hatt sykefravær på 35 dager eller mer de siste årene. Her telles både legemeldt og egenmeldt sykefravær med.
- Arbeidstakere med hyppige og kortvarige sykefravær og/eller egenmeldingsperioder innenfor arbeidsgiverperioden (de første 16 dagene). Søknad kan sendes ved fravær per år på minst 25 dager, fordelt på minimum fem fraværstilfeller.
- Arbeidstakere med høyere risiko for sykefravær i en begrenset periode i forbindelse med behandling der arbeidstaker forventes å bli frisk i løpet av to år.
- Arbeidstakere som har hatt langvarig sykefravær og er over på AAP/ufør, men begynner å arbeide igjen.

Som en del av kommunens sykefraværssatsning er det et eget tiltak å sikre at det søkes om fritak for arbeidsgiverpersonen for de ansatte hvor det foreligger slik mulighet.

Kostnader ved sykefravær som kommunen ikke får refusjon er:

- Lønn som overstiger 6G (per i dag 781 000 kroner).
- NAVs refusjon dekker kun feriepenger i 48 dager. I sykefravær utover dette må arbeidsgiver selv dekke feriepenger for sykepenger.
- Sosiale utgifter som eksemplvis pensjon.

Prioriterte områder for sykefraværssatsning:

Kommunens sykefraværssatsning tar utgangspunkt i det som menes å gi best effekt på sykefraværet. Sentralt er oppfølging av langvarig og gjentakende sykefravær, særlig utover arbeidsgiverperioden (dag 1–16). Erfaring viser at ansatte med sammensatte helseutfordringer krever langvarig og tett oppfølging. De tiltakene som er iverksatt har foreløpig hatt positiv effekt ved at langtidsfraværet har vist nedgang gjennom 2025.

Ytterligere reduksjon kan oppnås ved innsats mot hyppig og gjentakende korttidsfravær. Dette fraværet er fullt ut arbeidsgivers ansvar økonomisk (1-16 dager), gir ofte driftsmessige utfordringer, slitasje på kollegaer og kan ikke minst være et tidlig tegn på kommende langtidsfravær.

Ved å identifisere ansatte med hyppig korttidsfravær og søke NAV om fritak for arbeidsgiveransvar, kan kommunen få refusjon også for arbeidsgiverperioden for denne gruppen. For å oppnå dette kreves riktig kunnskap og tilnærming fra lederne. Det må derfor sikres at kunnskapen er tilstrekkelig på dette området i hele organisasjonen. Flere ledere

opplever at slike søknader kan virke mot målsettingen om å redusere fraværet, da det kan oppfattes som en aksept for vedvarende fravær. Her er det viktig å være bevisst på begge områder. Redusere fraværet, men også sikre rettigheter som kommunen har som arbeidsgiver. Målsetningen er like fullt å forhindre at ansatte har gjentakende korttidsfravær.

Kommunen jobber også tett opp mot fastlegene og har igangsatt et prosjekt for å bedre samarbeidet og dialogen med fastlegene til det beste for de ansatte. Ofte erfares at fastlegen ikke er kjent med arbeidsgivers mulighet for tilrettelegging eller andre forhold som kan gjøre at en sykemelding er unødvendig.

Alle områder kommunen nå retter en særskilt innsats mot omtales ikke i sin helhet, da dette er redegjort for tidligere. Kommunen som arbeidsgiver jobber målrettet etter de tiltakene som kommer frem av tidligere fremlagt plan.

Relevante bestemmelser

Arbeidsmiljøloven- og hovedtariffavtalens bestemmelser med tilhørende forskrifter og retningslinjer.

Konsekvenser for sosial bærekraft

Det beste for den enkelte og for samfunnet er at hver og en i arbeidsfør alder er tilknyttet og deltar i arbeidslivet med minst mulig fravær. Det regnes å være helsefremmende å være på jobb, også med en viss grad av sykdom. Å jobbe aktivt med nærvær medfører at færre faller utenfor arbeidslivet og utenfor fellesskapet. Dette reduserer den sosiale kostnaden for den enkelte og for samfunnet.

Konsekvenser for økonomisk bærekraft

a) Økonomiske konsekvenser – drifts- og investeringsbudsjett

Både korttidsfravær og langtidsfravær har en kostnad for kommunen, direkte og indirekte. Direkte ved at kommunen betaler lønn til den enkelte uten å få refundert hele lønnskostnaden. Indirekte ved at fravær gir slitasje på øvrige ansatte og forringer kvaliteten på tjenesten til innbyggerne. Kvalitetsforringelse innfor de tjenestene kommunen yter, kan igjen medføre kostnader både på kort og lang sikt for den eller de som får forringet tjenestekvalitet og for samfunnet.

b) Samfunnsmessige konsekvenser

Høyt nærvær har en innvirkning på helsen til alle ansatte, øker kommunens evne til å levere tjenester til innbyggere og kan også påvirke omdømmet til kommunen som både tjenesteleverandør og arbeidsgiver.

Konsekvenser for miljømessig bærekraft

Ikke relevant

Ansattes medbestemmelse

Tillitsvalgte informeres fortløpende om sykefraværstatistikk og kommunens innsats for sykefraværsoppfølging i kontaktmøter og informasjonsmøter. Tilsvarende er dette også tema i hvert Arbeidsmiljøutvalg sentralt og lokalt.

Vurdert for uttalelser i rådene

Ikke relevant.

Vurdering

Fredrikstad kommune har siden høsten 2024 hatt en strukturert og målrettet innsats for å redusere sykefraværet. Gjennom 2025 har satsningen hatt resultater i form av redusert sykefravær. Det er i det vesentligste langtidsfraværet som synker. Innsatsen planlegges fortsatt over flere år, og de konkrete tiltakene vil justeres etter behov. Det er ikke oppnådd

like gode resultater for reduksjon av korttidsfraværet, så det blir viktig å også inkludere ytterligere tiltak for dette i innsatsen fremover.

Det er kjent kunnskap at jo lengre en ansatt er borte fra arbeid, jo større sannsynlighet er det for at vedkommende faller utenfor arbeidslivet. Dette medfører at den første perioden av sykefraværet er svært viktig å ha fokus på fra leder og krever tett oppfølging. Alt langtidsfravær starter med de første dagene. Samtidig må det gjøres en større innsats overfor personer som har vedvarende og gjentakende langtidsfravær. Både hyppig korttidsfravær og gjentakende langtidsfravær er en stor belastning på arbeidsmiljø og for kollegaer. Derfor har også kommunen en forsterket innsats på dette området.

Kommunens HR avdeling har dedikerte ressurser som jobber med både opplæring av ledere i sykefraværarbeid, konkret veiledning i enkeltsaker og innføring av verktøy for videre lederutvikling med mål om å fremme nærvær. Erfaringen så langt er at disse ressurspersonene gjør en stor forskjell og bistår godt ute i driften. Samtidig erkjennes at det relativt få ressurser som har vært mulig å sette av til dette i forhold til arbeidets størrelse og omfang. Sentrale staber er redusert de siste årene, og det merkes på hvilke muligheter som finnes til slikt dedikert arbeid.

Alternative løsninger

Det fremmes ingen alternative løsninger siden saken tas til orientering.

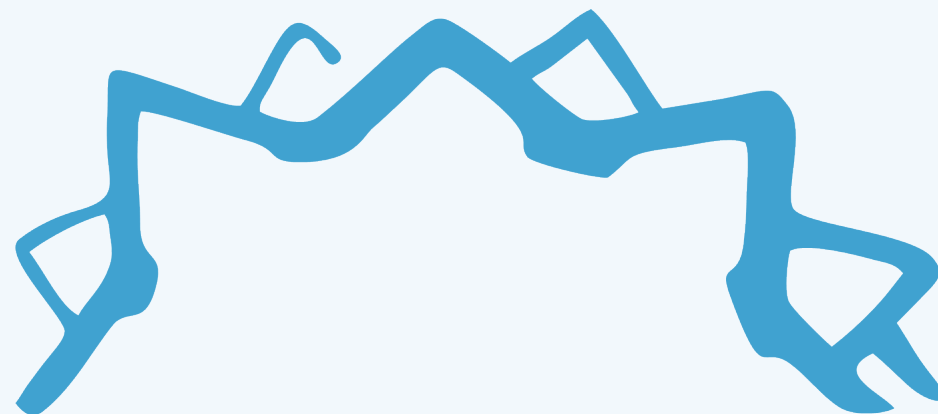
Konklusjon

Kommunedirektøren anbefaler Partssammensatt utvalg å ta saken til orientering og samtidig uttrykke støtte til det omfattende nærværarbeidet.



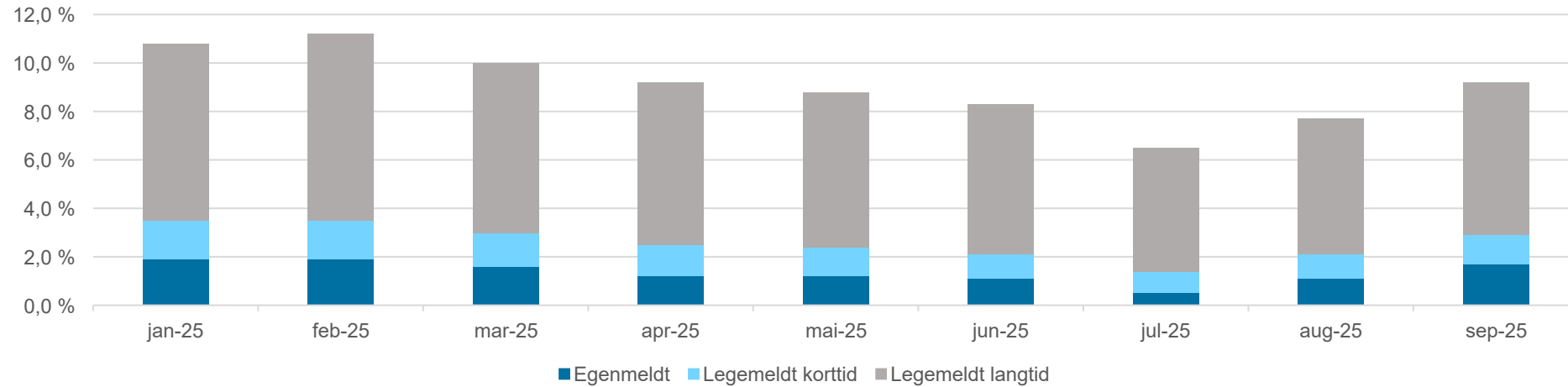
Personalrapport

September 2025





Sykefraværsutvikling pr mnd Fredrikstad kommune

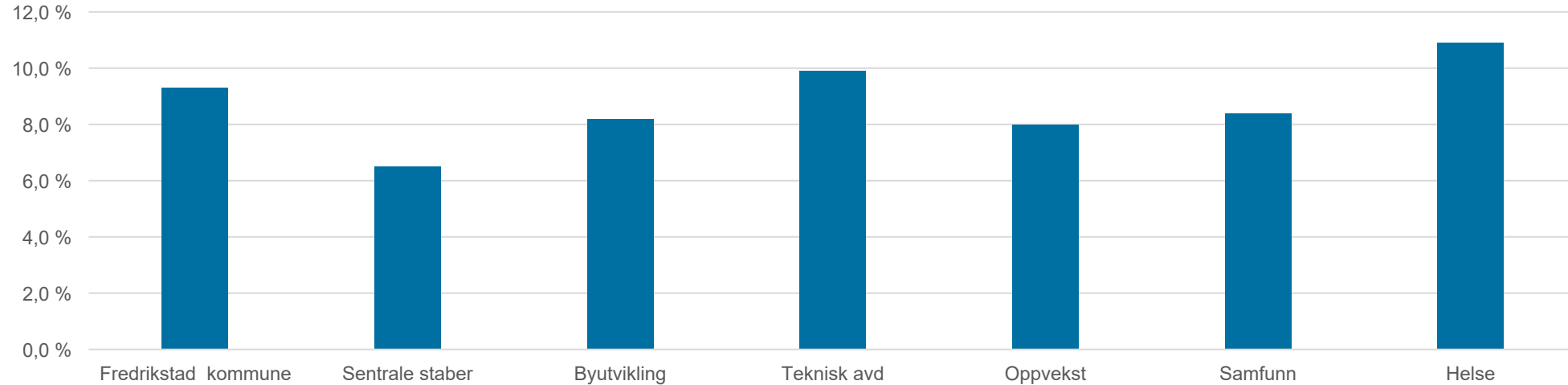


Fredrikstad kommune	Totalt	Egenmeldt	Legemeldt korttid	Legemeldt langtid	17-55 dgr	56-182 dgr	Over 183 dgr
sep.25	9,3 %	1,7 %	1,2 %	6,3 %	2,5 %	1,9 %	1,9 %
aug.25	7,8 %	1,1 %	1,0 %	5,6 %	1,8 %	1,7 %	2,1 %
jul.25	6,5 %	0,5 %	0,9 %	5,1 %	1,1 %	1,9 %	2,0 %
jun.25	8,2 %	1,1 %	1,0 %	6,2 %	1,9 %	2,4 %	1,9 %
mai.25	8,8 %	1,2 %	1,2 %	6,4 %	1,9 %	2,5 %	1,90 %
apr.25	9,2 %	1,2 %	1,3 %	6,7 %	1,8 %	2,8 %	2,00 %
mar.25	10,1 %	1,6 %	1,4 %	7,0 %	1,9 %	3,2 %	1,90 %
feb.25	11,2 %	1,9 %	1,6 %	7,7 %	3,0 %	2,9 %	1,80 %
jan.25	10,8 %	1,9 %	1,6 %	7,3 %	2,2 %	3,4 %	1,70 %



Sykefravær September 2025

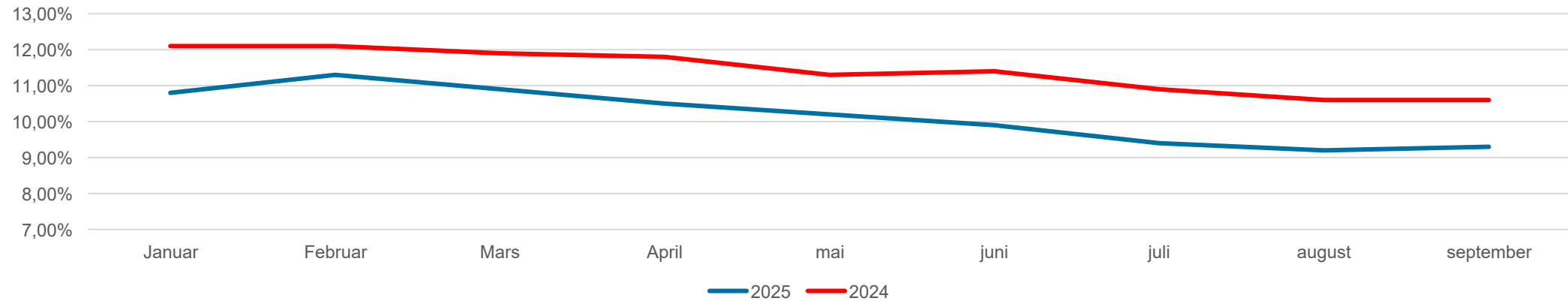
Sykefravær pr kommuneområde



September	Totalt	Egenmeldt	Legemeldt korttid	Legemeldt langtid	17-55 dgr	56-182 dgr	Over 183 dgr
Fredrikstad kommune	9,3 %	1,7 %	1,2 %	6,3 %	2,5 %	1,9 %	1,9 %
Sentrale staber	6,5 %	1,4 %	0,1 %	5,0 %	2,7 %	2,0 %	0,2 %
Byutvikling	8,2 %	2,1 %	0,7 %	5,4 %	3,3 %	2,3 %	0,0 %
Teknisk avd	9,9 %	1,5 %	1,3 %	7,1 %	2,9 %	2,7 %	1,5 %
Oppvekst	8,0 %	1,9 %	1,3 %	4,8 %	1,8 %	1,2 %	1,7 %
Samfunn	8,4 %	1,4 %	1,2 %	5,8 %	2,4 %	2,1 %	1,3 %
Helse	10,9 %	1,7 %	1,4 %	7,8 %	3,1 %	2,3 %	2,4 %



Sykefraværsutvikling akkumulert



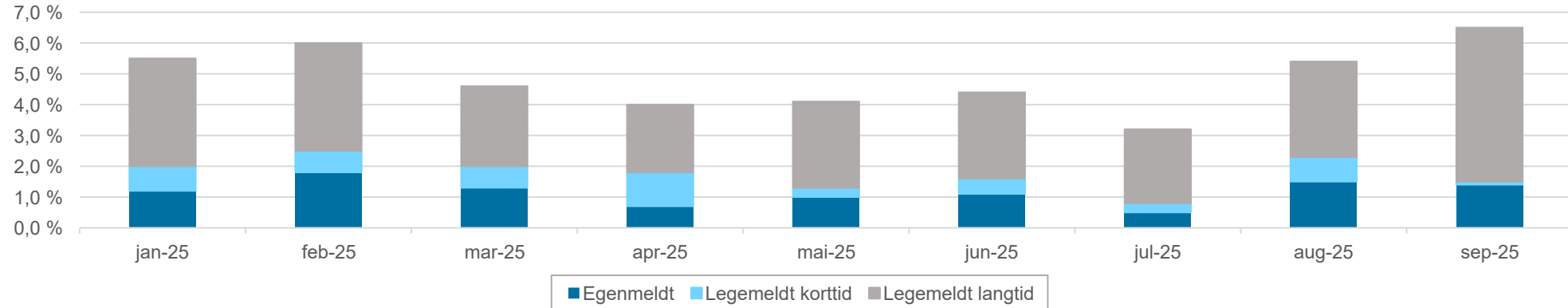
Fredrikstad kommune akkumulert	Totalt	Egenmeldt	Legemeldt korttid	Legemeldt langtid	17-55 dgr	56- 82 dgr	183 ->
sep.25	9,3 %	1,5 %	1,0 %	6,8 %	1,3 %	2,1 %	3,5 %
aug.25	9,2 %	1,4 %	1,0 %	6,8 %	1,2 %	2,1 %	3,5 %
jul.25	9,4 %	1,5 %	1,0 %	6,9 %	1,2 %	2,4 %	3,4 %
jun.25	9,9 %	1,6 %	1,1 %	7,2 %	1,3 %	2,8 %	3,1 %
mai.25	10,2 %	1,7 %	1,1 %	7,4 %	1,4 %	2,9 %	3,0 %
apr.25	10,5 %	1,8 %	1,2 %	7,5 %	1,5 %	3,3 %	2,7 %
mar.25	10,9 %	2,0 %	1,3 %	7,6 %	1,6 %	3,6 %	2,4 %
feb.25	11,3 %	2,1 %	1,4 %	7,8 %	2,4 %	3,3 %	2,0 %

Fredrikstad kommune akkumulert	Totalt	Egenmeldt	Legemeldt korttid	Legemeldt langtid	17-55 dgr	56- 82 dgr	183 ->
sep.24	10,6 %	1,6 %	1,0 %	8,0 %	1,4 %	2,5 %	4,1 %
aug.24	10,6 %	1,5 %	1,0 %	8,1 %	1,3 %	2,7 %	4,0 %
jul.24	10,9 %	1,5 %	1,0 %	8,3 %	1,4 %	3,2 %	3,7 %
jun.24	11,4 %	1,7 %	1,1 %	8,6 %	1,5 %	3,9 %	3,2 %
mai.24	11,3 %	1,7 %	1,5 %	8,1 %	1,5 %	3,8 %	2,8 %
apr.24	11,8 %	1,9 %	1,3 %	8,6 %	1,7 %	4,0 %	2,9 %
mar.24	11,9 %	2,1 %	1,3 %	8,6 %	2,0 %	4,1 %	2,4 %
feb.24	12,1 %	2,2 %	1,5 %	8,3 %	2,7 %	3,6 %	2,1 %
jan.24	12,1 %	2,5 %	2,0 %	7,7 %	2,5 %	3,7 %	1,5 %



Sykefraværsutvikling Sentrale staber pr mnd

Sykefraværsutvikling pr mnd

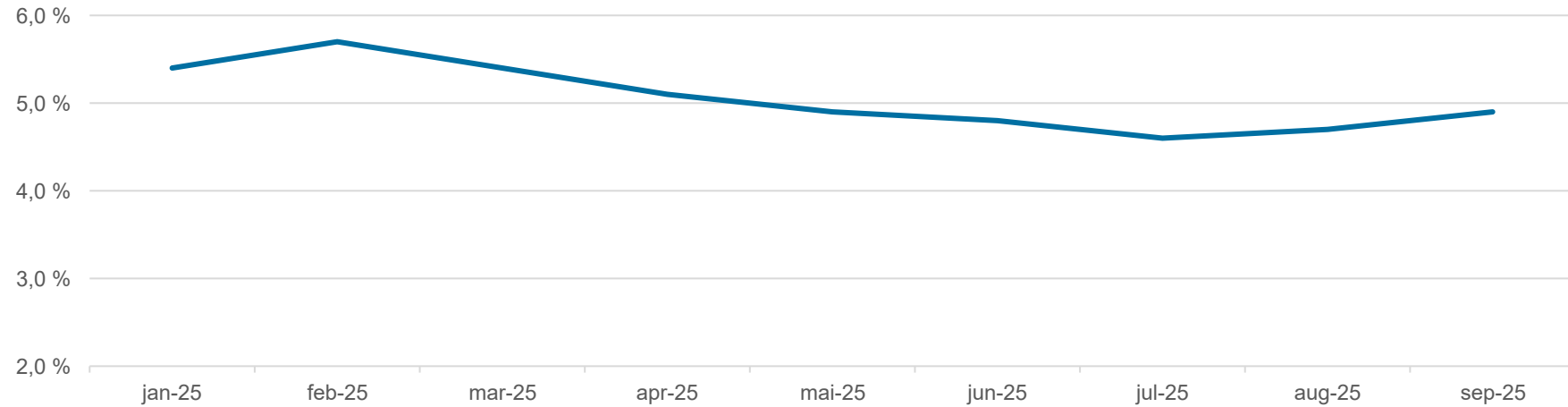


Sentrale staber	Totalt	Egenmeldt	Legemeldt korttid	Legemeldt langtid	17-55 dgr	56-182 dgr	183 >
sep.25	6,5 %	1,4 %	0,1 %	5,0 %	2,7 %	2,0 %	0,2 %
aug.25	5,3 %	1,5 %	0,8 %	3,1 %	1,1 %	1,6 %	0,5 %
jul.25	3,2 %	0,5 %	0,3 %	2,4 %	0,7 %	1,1 %	0,6 %
jun.25	4,4 %	1,1 %	0,5 %	2,8 %	1,2 %	0,9 %	0,7 %
mai.25	4,1 %	1,0 %	0,3 %	2,8 %	1,6 %	0,3 %	0,9 %
apr.25	4,1 %	0,7 %	1,1 %	2,2 %	0,3 %	0,9 %	1,1 %
mar.25	4,6 %	1,3 %	0,7 %	2,6 %	0,6 %	0,7 %	1,4 %
feb.25	6,0 %	1,8 %	0,7 %	3,5 %	0,6 %	1,5 %	1,4 %
jan.25	5,4 %	1,2 %	0,8 %	3,5 %	0,4 %	1,6 %	1,4 %



Sykefraværsutvikling Sentrale staber akkumulert

Sentrale staber

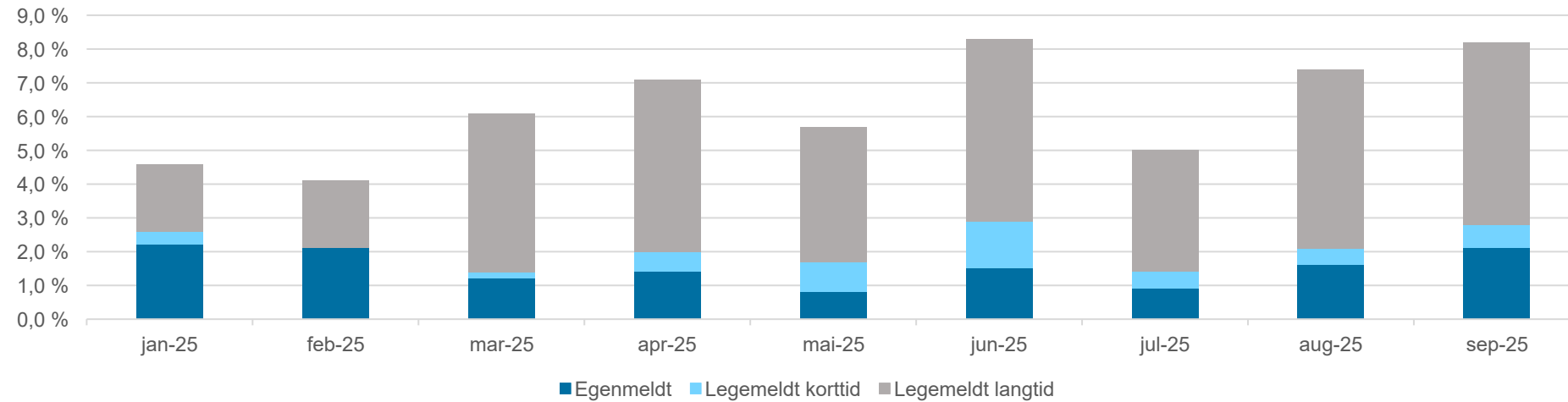


Sentrale staber akkumulert	Totalt	Egenmeldt	Legemeldt korttid	Legemeldt langtid	17-55 dgr	56-182 dgr	183 ->
sep.25	4,9 %	1,2 %	0,4 %	3,3 %	0,8 %	1,3 %	1,2 %
aug.25	4,7 %	1,2 %	0,5 %	3,0 %	0,5 %	1,1 %	1,4 %
jul.25	4,6 %	1,1 %	0,5 %	3,0 %	0,5 %	1,0 %	1,5 %
jun.25	4,8 %	1,2 %	0,5 %	3,1 %	0,6 %	0,8 %	1,6 %
mai.25	4,9 %	1,3 %	0,6 %	3,1 %	0,6 %	0,6 %	1,8 %
apr.25	5,1 %	1,3 %	0,7 %	3,1 %	0,4 %	1,1 %	1,6 %
mar.25	5,4 %	1,5 %	0,6 %	3,3 %	0,6 %	1,0 %	1,8 %
feb.25	5,7 %	1,5 %	0,7 %	3,5 %	0,4 %	1,6 %	1,5 %
jan.25	5,4 %	1,2 %	0,8 %	3,5 %	0,4 %	1,6 %	1,4 %



Sykefraværsutvikling Byutvikling pr mnd

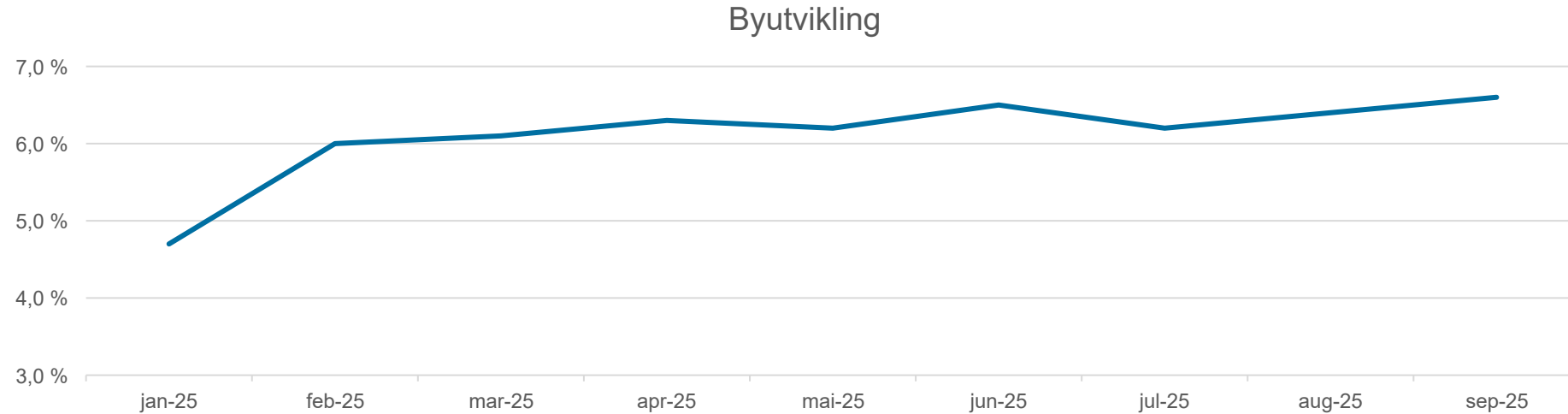
Sykefraværsutvikling pr mnd Byutvikling



Byutvikling	Totalt	Egenmeldt	Legemeldt korttid	Legemeldt langtid	17-55 dgr	56-182 dgr	183 dgr >
sep.25	8,2 %	2,1 %	0,7 %	5,4 %	3,3 %	2,3 %	0,0 %
aug.25	7,4 %	1,6 %	0,5 %	5,3 %	3,0 %	1,4 %	0,9 %
jul.25	5,0 %	0,9 %	0,5 %	3,6 %	0,0 %	2,1 %	1,4 %
jun.25	8,3 %	1,5 %	1,4 %	5,4 %	2,1 %	1,9 %	1,4 %
mai.25	5,6 %	0,8 %	0,9 %	4,0 %	0,7 %	1,9 %	1,4 %
apr.25	7,2 %	1,4 %	0,6 %	5,1 %	1,6 %	2,1 %	1,4 %
mar.25	6,1 %	1,2 %	0,2 %	4,7 %	2,1 %	1,2 %	1,4 %
feb.25	7,5 %	2,1 %	0,8 %	4,6 %	2,7 %	0,5 %	1,4 %
jan.25	4,7 %	2,2 %	0,4 %	2,0 %	0,0 %	1,7 %	0,3 %



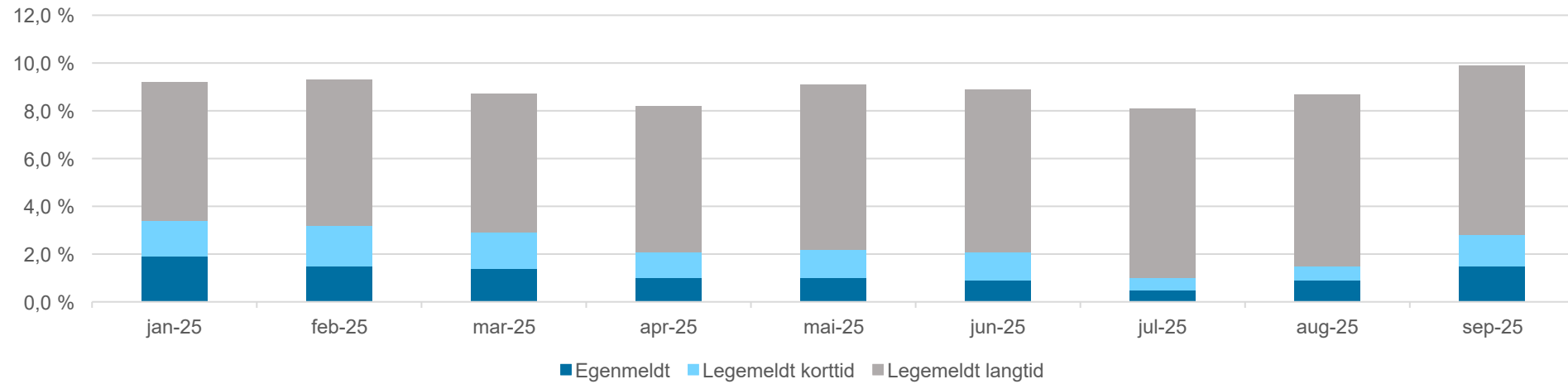
Sykefraværsutvikling Byutvikling akkumulert



Byutvikling akkumulert	Totalt	Egenmeldt	Legemeldt korttid	Legemeldt langtid	17-55 dgr	56-182 dgr	183 ->
sep.25	6,6 %	1,6 %	0,4 %	4,6 %	0,9 %	2,4 %	1,2 %
aug.25	6,4 %	1,5 %	0,4 %	4,4 %	0,9 %	2,2 %	1,3 %
jul.25	6,2 %	1,5 %	0,5 %	4,2 %	0,5 %	2,4 %	1,4 %
jun.25	6,5 %	1,6 %	0,5 %	4,4 %	0,8 %	2,2 %	1,4 %
mai.25	6,2 %	1,6 %	0,4 %	4,2 %	0,7 %	2,1 %	1,4 %
apr.25	6,3 %	1,8 %	0,3 %	4,1 %	1,1 %	1,7 %	1,4 %
mar.25	6,1 %	1,9 %	0,2 %	3,9 %	1,2 %	1,3 %	1,4 %
feb.25	6,0 %	2,3 %	0,5 %	3,3 %	1,4 %	0,5 %	1,4 %
jan.25	4,7 %	2,2 %	0,4 %	2,0 %	0,0 %	1,7 %	0,3 %



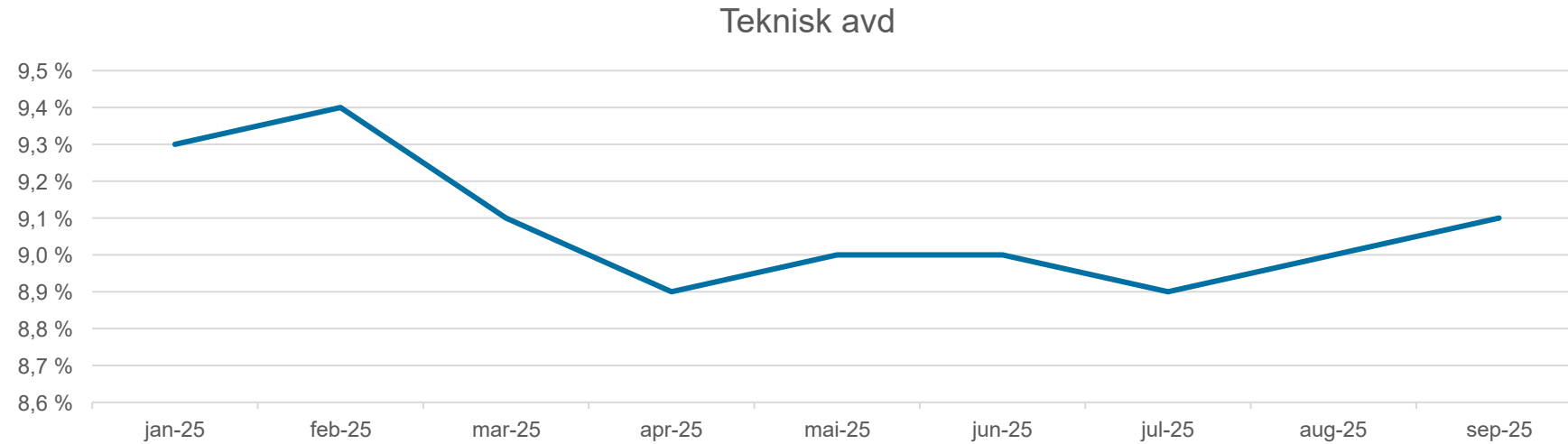
Sykefraværsutvikling pr mnd Teknisk avd



Teknisk	Totalt	Egenmeldt	Legemeldt korttid	Legemeldt langtid	17-55 dgr	56-182 dgr	183 dgr >
sep.25	9,9 %	1,5 %	1,3 %	7,1 %	2,9 %	2,7 %	1,5 %
aug.25	8,8 %	0,9 %	0,6 %	7,2 %	2,5 %	2,8 %	1,9 %
jul.25	8,1 %	0,5 %	0,5 %	7,1 %	2,4 %	2,5 %	2,2 %
jun.25	9,0 %	0,9 %	1,2 %	6,8 %	2,5 %	2,6 %	1,8 %
mai.25	9,1 %	1,0 %	1,2 %	6,9 %	2,3 %	1,7 %	1,9 %
apr.25	8,2 %	1,0 %	1,1 %	6,1 %	2,4 %	1,6 %	2,2 %
mar.25	8,7 %	1,4 %	1,5 %	5,8 %	1,7 %	2,4 %	1,7 %
feb.25	9,3 %	1,5 %	1,7 %	6,1 %	2,4 %	2,2 %	1,5 %
jan.25	9,3 %	1,9 %	1,5 %	5,8 %	1,5 %	2,5 %	1,8 %



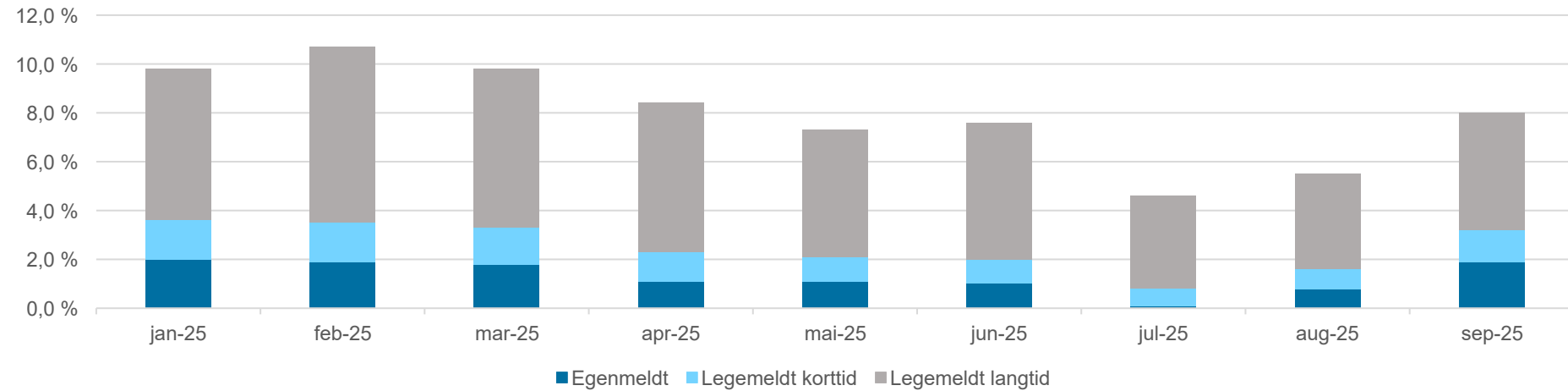
Sykefraværsutvikling Teknisk avd akkumulert



Teknisk akkumulert	Totalt	Egenmeldt	Legemeldt korttid	Legemeldt langtid	17-55 dgr	56-182 dgr	183 ->
sep.25	9,1 %	1,2 %	0,9 %	7,0 %	1,5 %	2,2 %	3,3 %
aug.25	9,0 %	1,2 %	0,9 %	6,9 %	1,5 %	2,2 %	3,2 %
jul.25	8,9 %	1,2 %	1,0 %	6,7 %	1,5 %	2,1 %	3,2 %
jun.25	9,0 %	1,3 %	1,1 %	6,6 %	1,5 %	2,5 %	2,6 %
mai.25	9,0 %	1,4 %	1,1 %	6,5 %	1,4 %	2,4 %	2,7 %
apr.25	8,9 %	1,5 %	1,1 %	6,3 %	1,7 %	1,9 %	2,7 %
mar.25	9,1 %	1,7 %	1,3 %	6,2 %	1,5 %	2,6 %	2,1 %
feb.25	9,4 %	1,8 %	1,3 %	6,2 %	1,9 %	2,4 %	1,9 %
jan.25	9,3 %	1,9 %	1,5 %	5,8 %	1,5 %	2,5 %	1,8 %



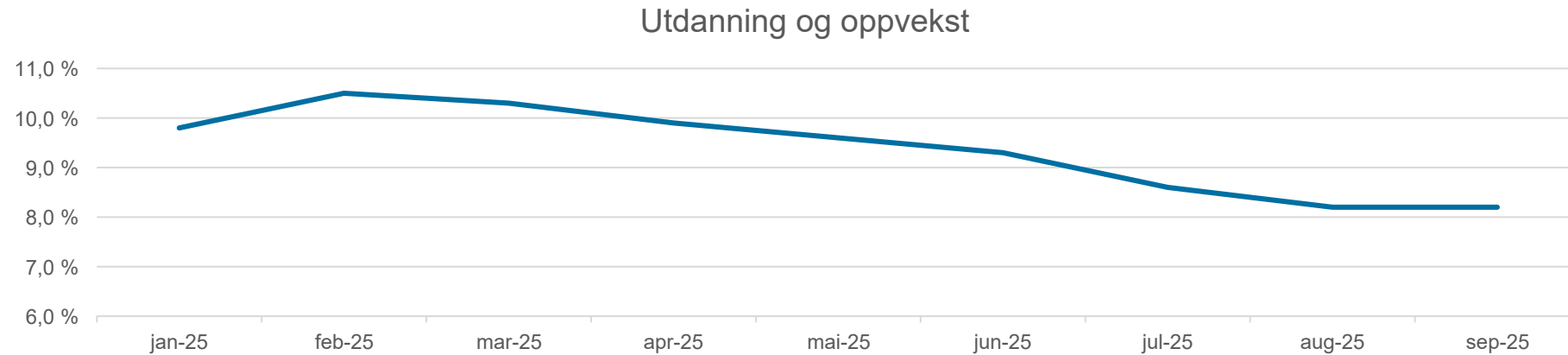
Sykefravær pr mnd Oppvekst



Oppvekst	Totalt	Egenmeldt	Legemeldt korttid	Legemeldt langtid	17-55 dgr	56-182 dgr	183 dgr >
sep.25	8,0 %	1,9 %	1,3 %	4,8 %	1,8 %	1,2 %	1,7 %
aug.25	5,5 %	0,8 %	0,8 %	3,9 %	1,0 %	1,1 %	1,8 %
jul.25	4,7 %	0,1 %	0,7 %	3,8 %	0,8 %	1,4 %	1,7 %
jun.25	7,6 %	1,0 %	1,0 %	5,6 %	1,5 %	2,4 %	1,6 %
mai.25	7,2 %	1,1 %	1,0 %	5,2 %	2,0 %	2,5 %	0,6 %
apr.25	8,3 %	1,1 %	1,2 %	6,1 %	1,5 %	3,0 %	1,6 %
mar.25	9,9 %	1,8 %	1,5 %	6,5 %	1,7 %	3,3 %	1,5 %
feb.25	10,6 %	1,9 %	1,6 %	7,2 %	3,2 %	2,5 %	1,4 %
jan.25	9,8 %	2,0 %	1,6 %	6,2 %	1,8 %	3,0 %	1,4 %



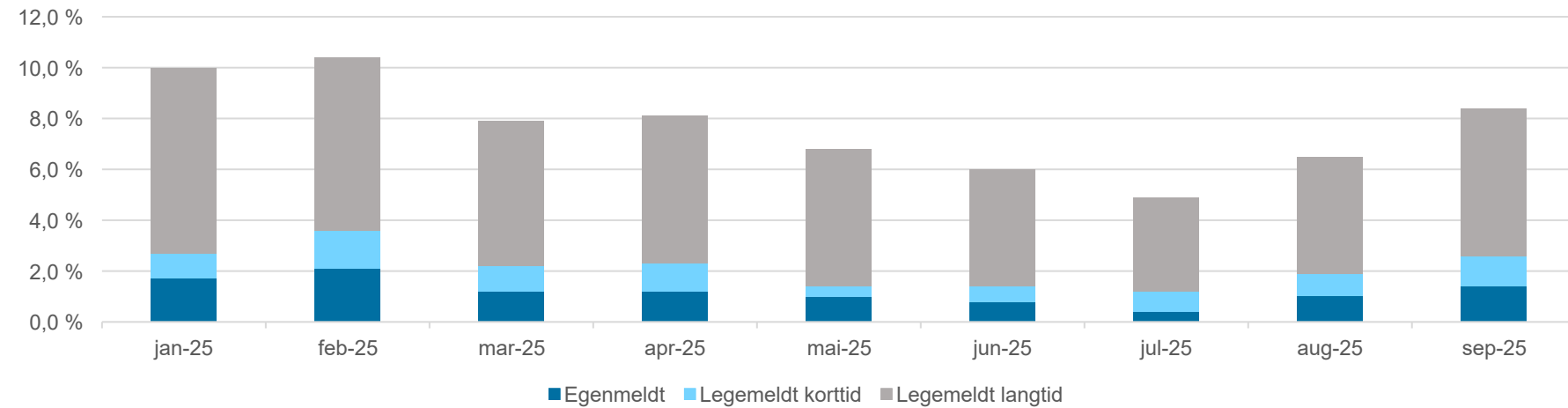
Sykefraværsutvikling Oppvekst akkumulert



Oppvekst akkumulert	Totalt	Egenmeldt	Legemeldt korttid	Legemeldt langtid	17-55 dgr	56-182 dgr	183 ->
sep.25	8,2 %	1,5 %	0,9 %	5,8 %	1,1 %	1,8 %	2,9 %
aug.25	8,2 %	1,4 %	0,9 %	5,9 %	1,0 %	1,9 %	3,0 %
jul.25	8,6 %	1,5 %	1,0 %	6,2 %	1,0 %	2,3 %	2,9 %
jun.25	9,3 %	1,7 %	1,1 %	6,6 %	1,2 %	2,8 %	2,7 %
mai.25	9,6 %	1,8 %	1,1 %	6,7 %	1,2 %	2,9 %	2,6 %
apr.25	9,9 %	1,9 %	1,2 %	6,8 %	1,1 %	3,4 %	2,3 %
mar.25	10,3 %	2,1 %	1,3 %	6,9 %	1,3 %	3,7 %	1,9 %
feb.25	10,5 %	2,2 %	1,3 %	7,0 %	2,5 %	2,8 %	1,7 %
jan.25	9,8 %	2,0 %	1,6 %	6,2 %	1,8 %	3,0 %	1,4 %



Sykefraværsutvikling pr mnd Samfunn

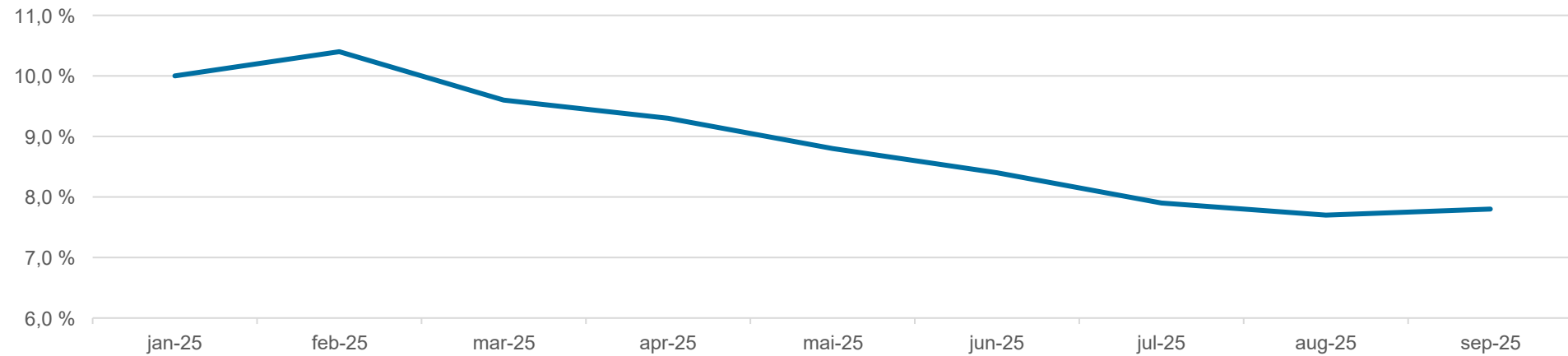


Samfunn	Totalt	Egenmeldt	Legemeldt korttid	Legemeldt langtid	17-55 dgr	56-182 dgr	183 dgr >
sep.25	8,4 %	1,4 %	1,2 %	5,8 %	2,4 %	2,1 %	1,3 %
aug.25	6,5 %	1,0 %	0,9 %	4,6 %	1,0 %	2,4 %	1,2 %
jul.25	5,0 %	0,4 %	0,8 %	3,7 %	1,0 %	1,9 %	0,9 %
jun.25	6,0 %	0,8 %	0,6 %	4,6 %	1,3 %	2,1 %	1,3 %
mai.25	6,9 %	1,0 %	0,4 %	5,4 %	1,9 %	2,5 %	1,1 %
apr.25	8,1 %	1,2 %	1,1 %	5,8 %	1,3 %	1,2 %	3,3 %
mar.25	7,9 %	1,2 %	1,0 %	5,7 %	1,6 %	1,7 %	2,4 %
feb.25	10,4 %	2,1 %	1,5 %	6,8 %	2,5 %	3,3 %	1,0 %
jan.25	10,0 %	1,7 %	1,0 %	7,3 %	2,3 %	4,0 %	1,0 %



Sykefraværsutvikling Samfunn akkumulert

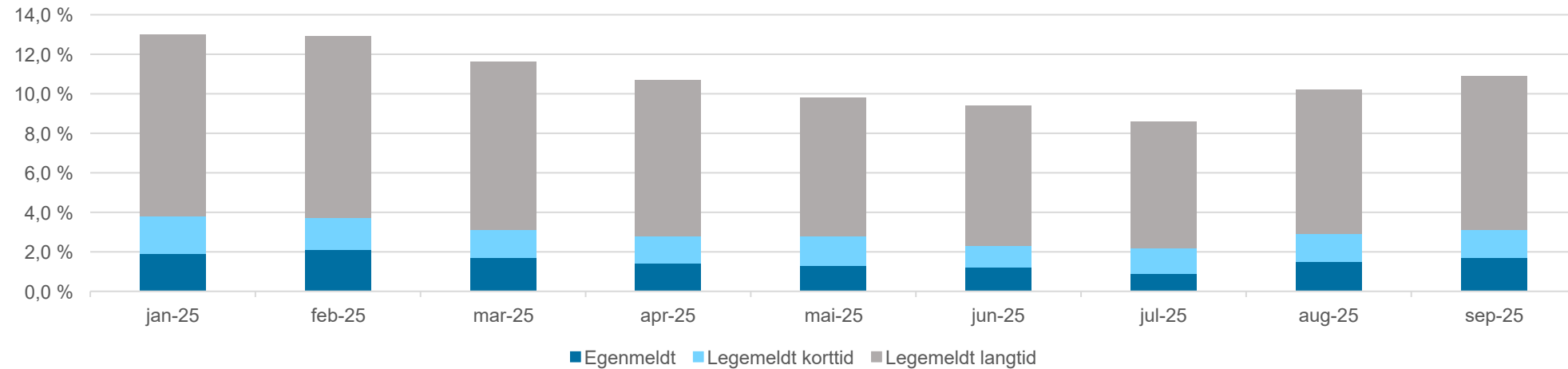
Samfunn akkumulert



Samfunn akkumulert	Totalt	Egenmeldt	Legemeldt korttid	Legemeldt langtid	17-55 dgr	56-182 dgr	183 ->
sep.25	7,8 %	1,3 %	0,7 %	5,7 %	1,0 %	1,8 %	2,9 %
aug.25	7,7 %	1,3 %	0,7 %	5,7 %	0,9 %	1,8 %	3,0 %
jul.25	7,9 %	1,4 %	0,7 %	5,8 %	1,0 %	1,7 %	3,1 %
jun.25	8,4 %	1,5 %	0,7 %	6,1 %	1,1 %	2,0 %	3,0 %
mai.25	8,8 %	1,6 %	0,8 %	6,4 %	1,2 %	1,8 %	3,4 %
apr.25	9,3 %	1,7 %	1,0 %	6,6 %	1,6 %	1,7 %	3,3 %
mar.25	9,6 %	1,9 %	1,0 %	6,8 %	1,8 %	2,5 %	2,5 %
feb.25	10,4 %	2,1 %	1,1 %	7,1 %	2,2 %	3,8 %	1,1 %
jan.25	10,0 %	1,7 %	1,0 %	7,3 %	2,3 %	4,0 %	1,0 %



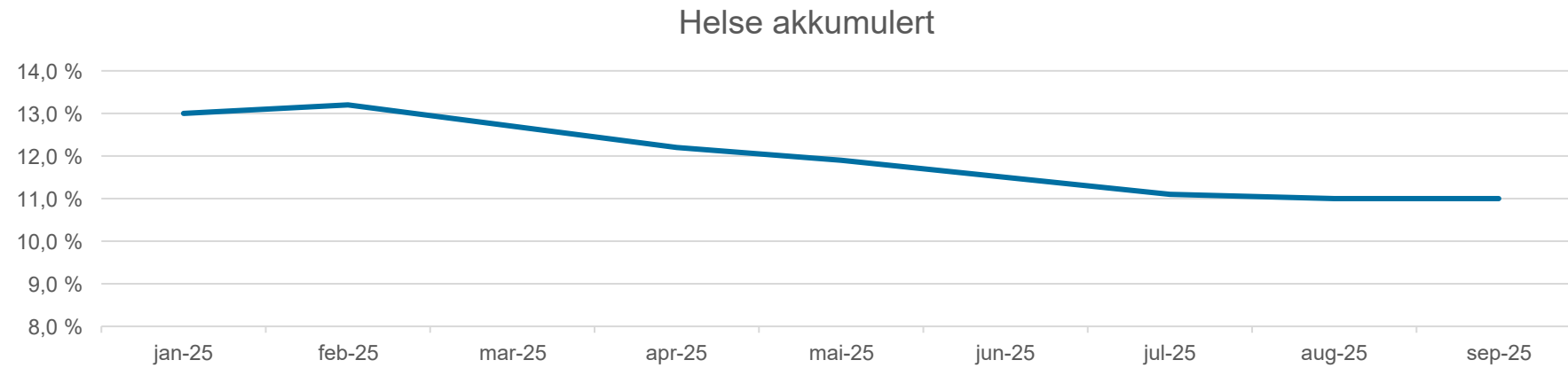
Sykefraværsutvikling pr mnd Helse



Helse	Totalt	Egenmeldt	Legemeldt korttid	Legemeldt langtid	17-55 dgr	56-182 dgr	183 dgr >
sep.25	10,9 %	1,7 %	1,4 %	7,8 %	3,1 %	2,3 %	2,4 %
aug.25	10,2 %	1,5 %	1,4 %	7,3 %	2,5 %	2,1 %	2,7 %
jul.25	8,5 %	0,9 %	1,3 %	6,4 %	1,3 %	2,4 %	2,7 %
jun.25	9,4 %	1,2 %	1,1 %	7,1 %	2,3 %	2,5 %	2,4 %
mai.25	9,8 %	1,3 %	1,5 %	7,0 %	2,1 %	3,0 %	1,9 %
apr.25	10,7 %	1,4 %	1,4 %	7,9 %	2,2 %	3,4 %	2,3 %
mar.25	11,6 %	1,7 %	1,4 %	8,5 %	2,4 %	3,8 %	2,3 %
feb.25	13,0 %	2,1 %	1,6 %	9,2 %	3,3 %	3,6 %	2,3 %
jan.25	13,0 %	1,9 %	1,9 %	9,2 %	2,8 %	4,2 %	2,2 %



Sykefraværsutvikling Helse akkumulert



Helse akkumulert	Totalt	Egenmeldt	Legemeldt korttid	Legemeldt langtid	17-55 dgr	56-182 dgr	183 ->
sep.25	11,0 %	1,6 %	1,1 %	8,3 %	1,6 %	2,4 %	4,4 %
aug.25	11,0 %	1,5 %	1,2 %	8,3 %	1,5 %	2,5 %	4,3 %
jul.25	11,1 %	1,5 %	1,2 %	8,3 %	1,4 %	2,7 %	4,2 %
jun.25	11,5 %	1,6 %	1,2 %	8,6 %	1,6 %	3,2 %	3,8 %
mai.25	11,9 %	1,7 %	1,3 %	8,9 %	1,6 %	3,5 %	3,7 %
apr.25	12,2 %	1,8 %	1,3 %	9,1 %	1,8 %	4,0 %	3,3 %
mar.25	12,7 %	1,9 %	1,4 %	9,4 %	2,0 %	4,4 %	3,0 %
feb.25	13,2 %	2,1 %	1,6 %	9,6 %	2,8 %	4,2 %	2,6 %
jan.25	13,0 %	1,9 %	1,9 %	9,2 %	2,8 %	4,2 %	2,2 %

Råd for personer med funksjonsnedsettelses vedtak 17.11.2025:

Råd for personer med funksjonsnedsettelses behandling 17.11.2025:

Fredrikstad ungdomsråds vedtak 17.11.2025:

Fredrikstad ungdomsråds behandling 17.11.2025:

Eldrerådets vedtak 18.11.2025:

Eldrerådets behandling 18.11.2025:



Saksnr.: 2025/19615
Dokumentnr.: 14
Løpenr.: 284612/2025
Klassering: 100

Møtebok

Behandlet av	Møtedato	Utvalgssaksnr.
Råd for personer med funksjonsnedsettelse	17.11.2025	29/25
Fredrikstad ungdomsråd	17.11.2025	25/25
Eldrerådet	18.11.2025	22/25
Partssammensatt utvalg	18.11.2025	21/25
Helseutvalget	19.11.2025	17/25
Oppvekstutvalget	19.11.2025	36/25
Samfunnsutvalget	19.11.2025	44/25
Teknisk utvalg	19.11.2025	16/25

Utvalgs- og rådsbehandling av budsjett 2026 og økonomiplan 2026 - 2029

Kommunedirektørens innstilling

Kommunedirektøren anbefaler råd og utvalg å fatte følgende vedtak:

1. Kommunedirektørens forslag til budsjett 2026 og økonomiplan 2026 – 2029 tas til orientering.

Saksopplysninger

I henhold til kommuneloven § 14-3 og 4 skal bystyret vedta økonomiplan for de neste fire årene og årsbudsjettet for det kommende året, før årsskiftet.

Økonomiplanen skal vise hvordan langsiktige utfordringer, mål og strategier i kommunale planer skal følges opp. Økonomiplanen og årsbudsjettet skal vise bystyrets prioriteringer og bevilgninger, og de målene og premissene som økonomiplanen og årsbudsjettet bygger på. De skal også vise utviklingen i kommunens økonomi, og utviklingen i gjeld og andre vesentlige langsiktige forpliktelser.

Kommunedirektøren la fram sitt forslag til budsjett 2026 og økonomiplan 2026–2029 i formannskapetets møte den 30.10.2025. Formannskapet skal behandle forslaget den 27.11.2025 og gi sin innstilling til bystyret, som har møte den 11.12.2025.

Link til kommunedirektørens forslag til budsjett 2026 og Økonomiplan 2026–2029, datert 30.10.2025: [Budsjett 2026 og Økonomiplan 2026-2029](#)

Kommunedirektørens forslag til budsjett 2026 og økonomiplan 2026–2029 inneholder kommunedirektørens samlede forslag til Fredrikstad kommunes årsbudsjett for 2026 og økonomiplan for perioden 2026–2029. Økonomiplanen utgjør kommuneplanens handlingsdel etter plan- og bygningsloven.

Økonomiplanen og årsbudsjettet skal settes opp i balanse, og være realistiske, fullstendige og oversiktlige. Fredrikstad kommune utarbeider en økonomiplan med budsjett for fire år, hvor første år er årsbudsjettet.

I henhold til § 14-3 i kommuneloven skal innstillingen til økonomiplan og årsbudsjett, med alle forslag til vedtak som foreligger, offentliggjøres minst 14 dager før bystyret behandler den.

Kommunedirektørens forslag ble lagt ut til offentlig ettersyn i oktober, og formannskapets innstilling til bystyret legges ut til ettersyn i november.

Råd for personer med funksjonsnedsettelse, Fredrikstad ungdomsråd, eldrerådet, partssammensatt utvalg, helseutvalget, oppvekstutvalget, samfunnsutvalget og teknisk utvalg får med denne saken orientering om kommunedirektørens forslag til budsjett 2026 og økonomiplan 2026–2029.

Eventuelle uttalelser sendes videre til formannskapet.

Vedlegg

1. **Error! Hyperlink reference not valid.**Kommunedirektørens budsjettpresentasjon i formannskapet 30.10.2025**Error! Hyperlink reference not valid.**
2. Fellesuttalelse til budsjett 2026 fra hovedsammenslutningene i Fredrikstad kommune
3. Uttalelse til budsjett 2026 fra Arbeidsmiljøutvalget (AMU)



Budsjett 2026 og økonomiplan 2026-29

Presentasjon i formannskapet
torsdag 30. oktober 2025





Agenda

- Innledning ved kommunedirektøren
- Hovedpunkter i økonomien i planperioden
- Gjennomgang av kommuneområdene
- Praktisk informasjon til slutt



Verden, Europa og Norge – hvor er vi nå?

- Fortsatt krig og politisk uro
- Økt flyktningestrøm og ulikheter
- Fortsatt høy prisvekst og svakere nedgang i renter
- Klima- og miljøendringer som gir behov for økt beredskap
- Kamp om de kloke hodene og hendene
- Varierende effekt og løsninger av digitale og helhetlig arbeidsprosesser i offentlig sektor
- Statlig overstyring over lokaldemokratiet
- Redusert økonomisk handlingsrom over år



Gjeld på 9,5 mrd
øke den med 1 mrd i 2026



Tydelig prioritering av forsvaret
i årets statsbudsjett



Økonomisk innstramming i kommune-
Norge etter pandemien



Individuelle rettigheter
istedenfor kollektive

Den perfekte høststormen?



Høyt utenforskap



Økt statlig overstyring



Flere eldre enn yngre i 2026



Innbyggertutvikling i Fredrikstad 2025

Befolkning



Kilde
[Befolkning, Statistisk sentralbyrå](#)



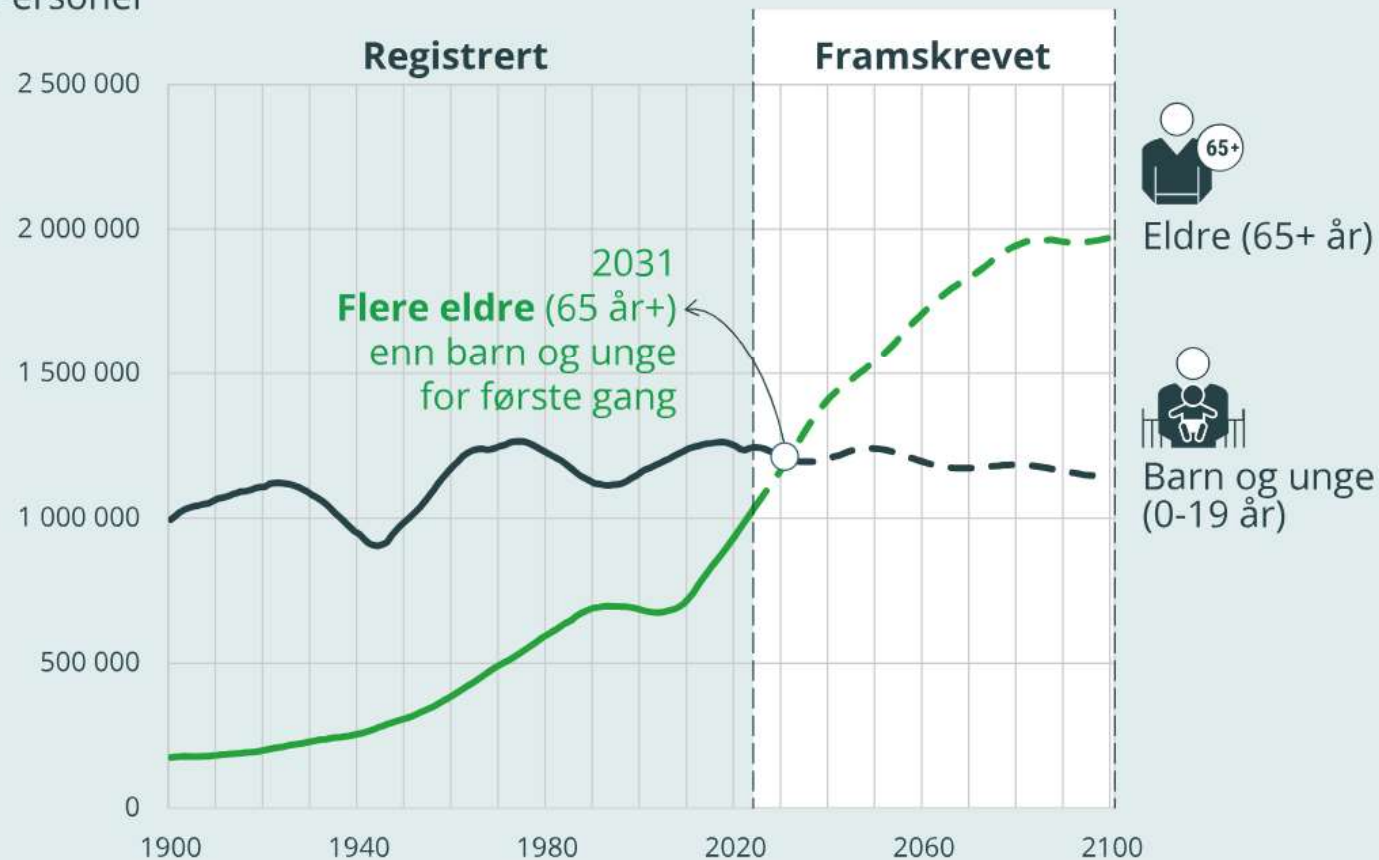
Forventet utvikling





Flere eldre enn barn og unge

Folkemengden i to aldersgrupper
Hovedalternativet (MMM)
Personer



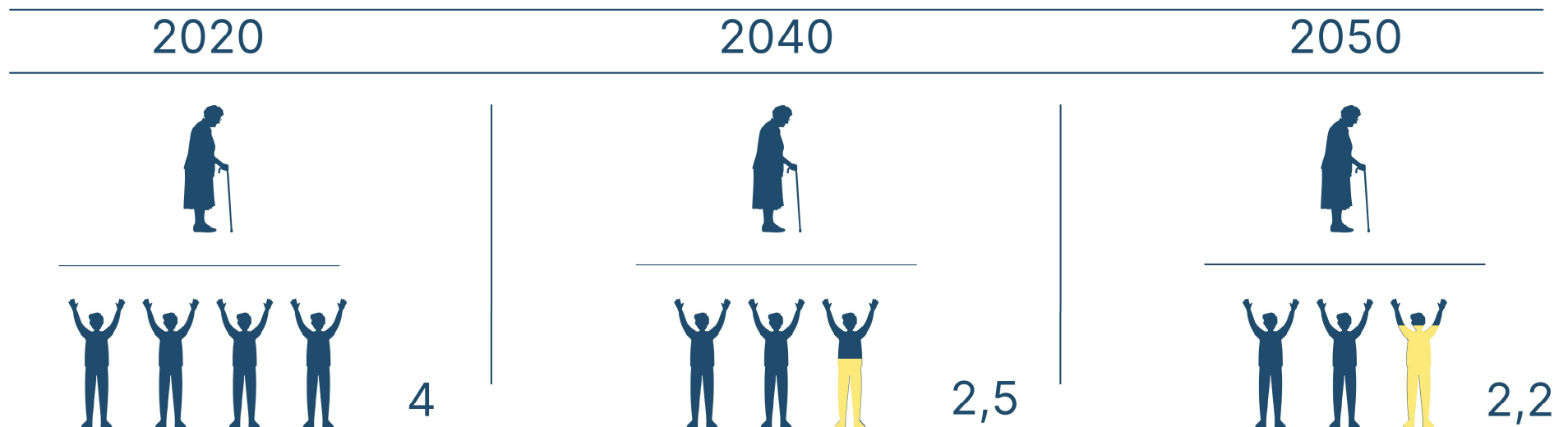
Kilde: www.ssb.no/folkfram

Allerede i 2026 vil det være flere eldre over 65 år enn yngre under 18 år i Fredrikstad



Færre yrkesaktive per pensjonist

Aldersbæreevne i Norge - Antall yrkesaktive bak hver pensjonist i 2020, 2040 og 2050.





Et budsjett som ruster Fredrikstad for framtida

- Orden i økonomien
- Gode oppvekstsvilkår
- Flere i arbeid
- Omsorg på nye måter

«Gjennom ansvarlige valg og gode prioriteringer skal vi sammen bygge et sterkere og mer inkluderende Fredrikstad for alle som bor her, og for kommende generasjoner»



Orden i økonomien

Styrket økonomisk
handlingsrom i årene
som kommer

- Handlingsregel
- For å kunne levere
tilstrekkelige tjenester
på langt sikt





Foto: Ida Christin Foss

Barn

Barns første ti år legger grunnlaget for resten av livet.

- Tidlig innsats
- Vedlikehold av skolebygg

Flere i arbeid

Arbeid gir ikke bare inntekt, men også mening i hverdagen, tilhørighet og styrket livskvalitet

- Snuplassen
- Ungdomsgarantien
- Fredrikstad Ung Satsing
- På vei mot fagbrev



Foto: Sverre Jarild



Omsorg på nye måter

Bort fra tunge institusjonstjenester og over til fleksible, tilpassede tjenester i hjemmet.

- Bo trygt hjemme
- Aldersvennlig by
- Helseteknologi



Foto: Sverre Jarild



Det er nok av utfordringer!

- Økte finansutgifter
- Økt press på tjenestene - underfinansiert fra staten
- Barn og unge med særskilte behov
- Sekundærflytting av flyktninger
- Utgifter som må reduseres
- Effektivisering og arealoptimalisering
- Behov for økt kommunalt samarbeid



FREDRIKSTAD KOMMUNE

Skriv hva du trenger hjelp med

[Forside](#) / [Nyheter](#) / Statsforvalteren gir 1,5 millioner kroner til samarbeidsprosjekter

Fredrikstad og Sarpsborg signerer intensjonsavtale om kommunesamarbeid

Ordførerne Arne Sekkelsten i Fredrikstad og Magnus Arnesen i Sarpsborg signerte i dag intensjonsavtale for et forsterket samarbeid mellom de to kommunene.



Ordfører i Sarpsborg, Magnus Arnesen og ordfører i Fredrikstad, Arne Sekkelsten.



Hovedpunkter i økonomien

- Rammevilkår og budsjettforutsetninger
- Investeringer i planperioden
- Nødvendige tilpasninger i drift i 2026
- Utvikling i driften for perioden 2027-29





Rammevilkår og budsjettforutsetninger

Forutsetninger **utenfor** kommunens påvirkning:

- Statsbudsjettets økning i frie inntekter – realvekst 28,9 millioner
- Forventet lønnsvekst på 3,7 prosent
- Forventet prisvekst på 3,3 prosent
- Styringsrente som reduseres 4 prosent til 3,5 prosent i slutten av 2026
- Endring i pensjonskostnader med 55 millioner fra 2025 videreføres
- Statlig refusjon av ressurskrevende brukere fra 80-90 prosent
- Nye oppgaver eller krav som pålegges kommunene med delvis finansiering



Rammevilkår og budsjettforutsetninger

Forutsetninger **innenfor** kommunens påvirkning

- Avkastning og bruk av avkastning fra likviditetsfondene
 - Fra 116 millioner i 2025 til 113 millioner i 2026 grunnet lavere markedsrente
 - Anbefaler fremdeles en forsiktig aksjefondsandel, lavere enn 40 prosent
- Forventning til utbetaling eller utbytte fra eierinteresser
 - Borg Havn IKS uavklart, 0 i budsjettet utbetaling
 - Frevar KF anmodes om en utbetaling på 8 millioner
 - Isegran Eiendom AS bes om et utbytte på minimum 5 millioner
 - Østfold Energi AS varsler et utbytte på 6 millioner
- Gebyrinntekter innenfor og utenfor selvkostområdene





Rammevilkår og budsjettforutsetninger

Forutsetninger **innenfor** kommunens påvirkning:

- Eiendomsskatt ved promillesats og bunnfradrag
 - Vedtatt promillesats utgjør 3,2 på privateiendom og 6,4 på næringseiendom
 - Bunnfradraget er vedtatt skal være 1 million
 - Maksimal promillesats på 4, respektive 7 utgjør en merinntekt på 70 millioner
 - Fjernet bunnfradrag utgjør 130 millioner, halvert bunnfradrag utgjør 65 millioner
- Renter og avdrag som konsekvens av vedtatte investeringer
 - Renteutgifter øker i planperioden fra 390 millioner til 500 millioner
 - Avdragene øker i planperioden fra 358 millioner til 495 millioner
 - For 2026 øker summen av renter og avdrag med cirka 104 millioner



Rammevilkår og budsjettforutsetninger

Forutsetninger **innenfor** kommunens påvirkning

- Handlingsregelen og krav til vekst i disposisjonsfond
 - Gradvis vekst i disposisjonsfondet mot minimum 450 millioner
 - Netto driftsresultat skal utgjøre 1,43% i 2026
 - Avkastningskravet justert for vedtatt vedlikehold av skoler
 - Budsjettert avkastning utgjør etter justering 98 millioner



- Tilpasning av tjenester i kommuneområdene



Endringer i 2026 mot prognose i 2025

(Tall i millioner kroner)

2026

Realvekst i frie inntekter 28,9

Vekst i eiendomsskatt 2,0

Reduserte renteinntekter 13,2

Reduserte utbetalinger og utbytte 23,8

Redusert avkastning likviditetsfond 2,6

Økte renteutgifter og avdrag 103,2



Sum redusert handlingsrom i tjenestene 111,9



Investeringer i planperioden

(tall i 1000 kroner)

	2026	2027	2028	2029
Større rammefinansierte				
- Arena Fredrikstad	200 000	278 000	274 600	0
- FMV vest	80 000	150 000	62 871	0
- Lunde skole	70 000	30 500	0	0
- Brannstasjon	45 300	15 000	0	0
- Gudeberg og Prestelandet skole	31 600	14 000	0	0
- Bjørneklova barnehage	30 000	71 200	0	0
- Øvrige rammefinanserte	427 478	341 771	469 230	311 983
Sum rammefinansierte	884 378	900 471	806 701	311 983
Selvfinansierende	179 000	23 000	35 100	25 100
Selvkostområdene	342 800	366 700	472 000	446 000
Sum investeringer	1 406 178	1 290 171	1 313 801	783 083
Renteutgifter (ekskl. Husbanken, FREVARKF)	353 843	386 721	420 040	417 871
Avdrag	400 333	430 305	461 916	495 144
Sum kapitalkostnader	754 177	817 026	881 956	913 015
Vekst i kapitalkostnader	103 177	62 849	64 930	31 059
Lånegjeld (ekskl. Husbanken, FREVARKF)	7 997 818	8 591 523	9 154 754	9 264 589
Lånegjeld i % av brutto driftsinntekter	86,2 %	92,2 %	98,2 %	98,8 %



Utvikling i driften for økonomiperioden

	Regnskap 2024	Oppr. Budsjett	Prognose	Budsjett	Budsjett	Budsjett	Budsjett
(Tall i 1000 kroner)	2024	2025	2025	2026	2027	2028	2029
Frie inntekter	5 675 788	6 176 643	6 304 936	6 564 394	6 617 994	6 672 666	6 728 431
Eiendomsskatt	337 256	340 000	343 000	345 000	346 000	300 000	300 000
Andre driftsinntekter	27 706	9 000	15 000	13 683	12 808	11 937	11 094
Sum driftsinntekter	6 040 750	6 525 643	6 662 936	6 923 077	6 976 802	6 984 603	7 039 525
Sum netto driftsutgifter	5 622 968	5 847 222	6 089 992	6 174 804	6 157 066	6 079 652	6 062 549
Renteinntekter	82 942	70 810	73 454	62 580	56 700	56 500	56 500
Utbytte og overføringer	24 790	24 000	45 500	21 700	21 700	21 700	21 700
Avkastning fond	74 348	116 565	116 565	113 990	115 350	121 290	127 537
Renteutgifter	354 355	380 251	390 249	448 119	473 816	504 732	499 777
Avdrag	345 032	383 643	357 993	400 333	430 305	461 916	495 144
Sum Netto finansutgifter	517 307	552 519	512 723	650 182	710 371	767 158	789 184
Netto driftsresultat	- 99 526	125 903	50 221	98 091	109 365	137 792	187 792



Oppsummering 1/2

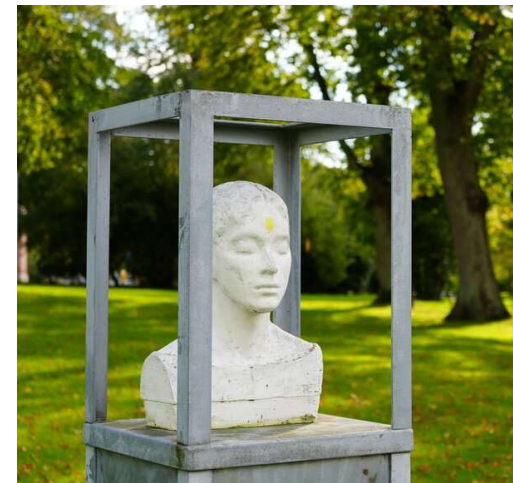
- Beskjeden realvekst i frie inntekter i årene som kommer
 - Forutsatt vekst på cirka 0,8% årlig i perioden
- Inntekspotensialet i økt eiendomsskatt ikke hensyntatt
 - Reduksjon i eiendomsskatt på 40 millioner fra 2028 ligger fast
- Sterk vekst i investeringer gjennom hele økonomiplanperioden
 - 4,8 milliarder kroner
 - Renter og avdrag vokser fra 750 millioner i 2025 til 1000 million per år i 2029





Oppsummering 2/2

- Krav til vedvarende omstilling de neste 4 årene
 - Ytterligere reduksjoner i områdene fra 6 174 millioner i 2026 til 6 062 millioner i 2029
 - Reelle 2026 kroner
 - Ingen hensyn til brukervekst
- God balanse i økonomien innen utgangen av perioden
 - Møter minimum disposisjonsfond på 450 millioner og 1,75% avkastning i 2028-28





Press på kommuneområdene i 2026

Det legges fram forslag om tiltak til på totalt **219** millioner kroner for politisk behandling.

Videre gjennomføres administrative tiltak og omprioriteringer som ikke krever politisk behandling, men som er inkludert i budsjettet for 2026.

Tiltak knyttet til bemanning

- 60–70 % av tiltakene gjelder bemanning
- Dette utgjør **129–151 millioner kroner** av det totale beløpet
- Forventet reduksjon er **150–180 årsverk**



Helse



Nøkkeltall

Befolkning

- 80 år eller eldre: 5,10 %
- 67 år eller eldre: 18,41 %

Ansatte i helse- og omsorgstjenester

- 81,0 % av årsverkene utføres av ansatte med helsefaglig utdanning.

Tjenester til eldre

- 10,1 % av innbyggere 67 år eller eldre mottar hjemmetjenester.
- 3,8 % mottar institusjonstjenester.

Kommunens utgifter

- 3,11 mrd. kroner brukt på helse og omsorg.
- 36 221 kroner per innbygger.

Brukere fordelt på kjønn og alder:

Alder	Menn	Kvinner	Alle
0-17 år	473	397	870
18-29 år	377	378	755
30-49 år	635	763	1398
50-66 år	579	724	1303
67-74 år	294	383	677
75-79 år	285	378	663
80-84 år	274	473	747
85-89 år	245	475	720
90 år og over	169	436	605
Totalt	3331	4407	7738
Snittalder	52	59	56



Hva skal Helse lykkes med i perioden?

Rettferdig fordeling og prioritering

- Tjenester fordeles basert på individuelle behov, ikke geografisk tilhørighet eller tidligere praksis for fordeling mellom grupper
- Prioriteringer skal være transparente og faglig forsvarlige
- Resursene skal brukes på tjenester som fungerer
- Systematisk arbeid med rettferdig fordeling styrker tilliten til tjenestene

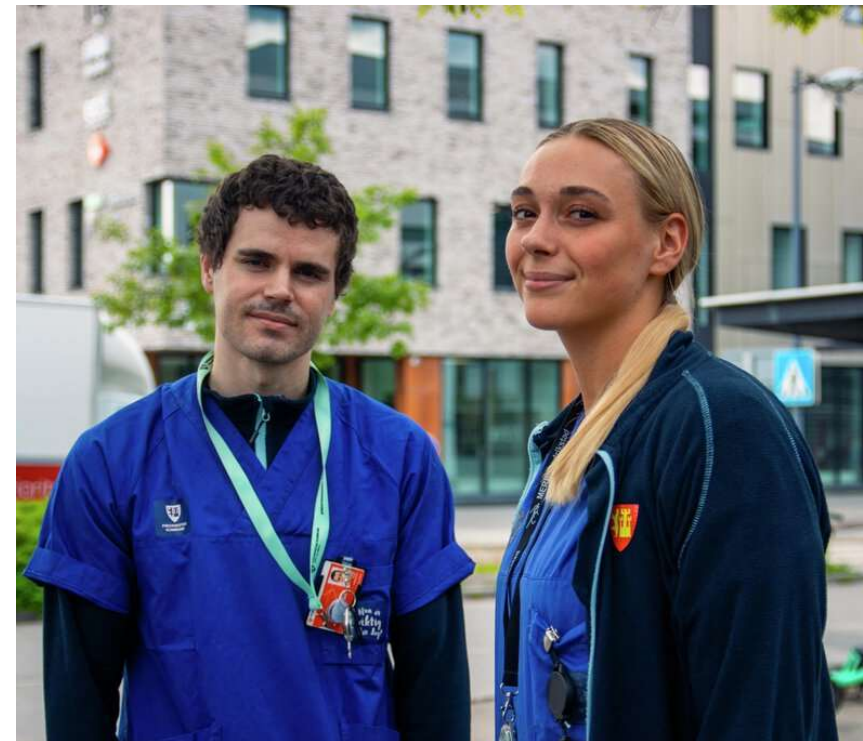




Hva skal Helse lykkes med i perioden?

Fleksibel arbeidsstyrke

- Vi bruker ansattes kompetanse på en fleksibel og bærekraftig måte
- Arbeidsbelastningen fordeles jevnt for å unngå overbelastning i enkelte grupper
- Variasjon og påvirkningsmuligheter i arbeidshverdagen, gjennom forskjellige turnusordninger, øker motivasjon og reduserer sykefravær





Tiltak for balanse i budsjettet

Kostnadsbesparende tiltak:

- Boliggjøring - reduksjon av heldøgns plasser og korttids plasser (18 korttids plasser og 75 langtids plasser)
 - Rolvsøy og Fjeldberg sykehjem foreslås avviklet.
 - 28 nye heldøgns plasser planlegges i Borgarveien 3 fra 2027
 - Vedtatt styrking av hjemmetjenesten utgår
- Dag- og aktivitetstilbud i demensomsorgen reduseres
 - Inn på tunet og dagaktivitet på Helseparken
- Reduksjon av lavterskeltilbud innen psykisk helse og friskliv
 - Fredrikstadhjelpa, Rask psykisk helsehjelp, Frisklivscentralen og Grønlien
- Reduksjon i administrative stillinger og lederstillinger
- Optimalisert bemanningsplanlegging og økt nærvær



Ikke funnet rom for i årsbudsjettet

I tillegg til tiltakslisten med innsparingstiltak:

- Planlagt styrking av hjemmesykepleien
- Brukervekst
- Etablering av brukerrom
- Ytterligere satsing på helseteknologi





Samfunn

Foto: Trine Simes



Nøkkeltall i perioden

NAV

2024

- 1178 ledige pr måned (2,9%)
- 3354 mottakere av sosialhjelp
- Utbetalt sosialhjelp i 2024: 237 165 000

2025

- 1283 ledige pr måned (3.1%)
- 2945 mottakere pr september (samme som 2024)
- Utbetalt sosialhjelp per september 2025:
- 171 122 000

Bolig

- 1048 boliger totalt
- 77 tomme boliger
- Tomgangsleie per 15.10 er 7,35 %
- Mål om 6,3 % per 1.11
- 196 personer på venteliste

Kultur

Netto driftsutgifter til kultur per innbygger

- Fredrikstad: ca. 1 950 kr
- Nasjonalt snitt: ca. 2 550 kr

Bibliotekutgifter per innbygger

- Fredrikstad: 370 kr
- Nasjonalt snitt: 480 kr

Kulturskole – andel barn 6–15 år

- Fredrikstad: 14 %
- Nasjonalt snitt: 18 %

Idrett

26,3 % er aktive medlemsskap.
Opp fra 24,8 % i 2023.



Kommuneområde Samfunn

Hva skal kommuneområdet lykkes med i perioden?

- Flere i arbeid og reduksjon i Navs kostnader
- Gode arenaer for inkludering og samhandling
- Bedre og riktigere boliger, og mindre tomgangsleie



Foto: Trine Simnes



Nødvendige tiltak for å tilpasse driften

- Redusere tomgangsleie
- Samhandling akuttbolig
- Lavere utbetaling av sosialhjelp ved å redusere satsen med 5 %
- Redusere antall deltakere i kvalifiseringsprogrammet
- Avvikle publikumsbading ved Gaustadbadet
- Avvikle utleie av Glemmenhallen til lag og foreninger
- Reduksjon og avvikling av kulturtilbud, og aktiviteter knyttet til Folkehelse og frivillighet
- Årsverksreduksjon NAV og Fredrikstad Internasjonale Skole og eventuelt kultur





Ikke funnet rom for i årsbudsjettet

- Redusert betaling for større idrettsarrangementer
- Forvaltningskostnader til kommuneområde Teknisk for meråpne skoler
- Økt bemanning på Gressvik bibliotek
- Ulike ønskede kulturtiltak

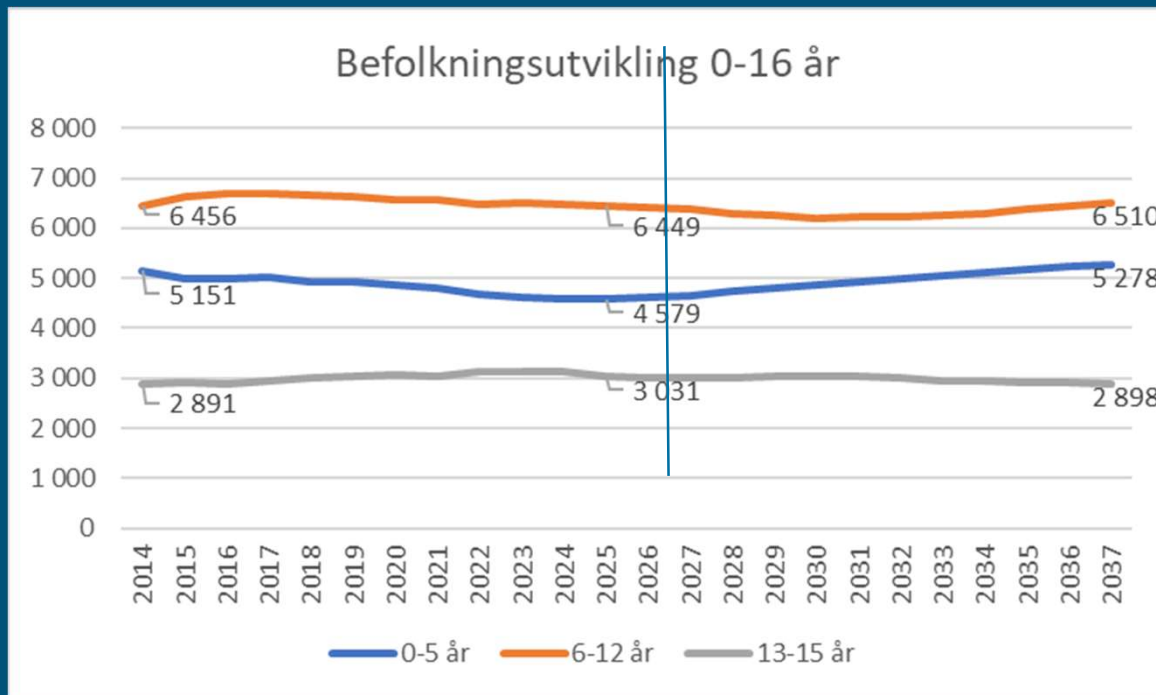




Foto: Trine Sirnes

Oppvekst

Nøkkeltall for Oppvekst



- 18% av barn i vedvarende lavinntekt
- 3 688 barn i barnehage (93,6%)
- 8 911 elever i kommunale grunnskoler
- 2 490 barn i SFO
- Andel barn i barnevernet er noe redusert (3,4% i 2024)
- Økning i antall brukere med avlastningstiltak og økning i ressursinnsats

Hva skal Oppvekst lykkes med i perioden?

Kvalitet i de grunnleggende tjenestene

- Prioritere de 10 første årene
- Læringsmiljøprosjektet og Team skolemiljø som styrker trygghet og trivsel
- Nettressurser og læringsløyper som støtter utviklingsarbeid i barnehage og skole.
- Satsing på språk og lesing gjennom Bokstart og Polylino.
- Systematisk arbeid med kvalitet og utvikling av et helhetlig system for oppfølging.





Hva skal Oppvekst lykkes med i perioden?

Systematisk arbeid med tidlig innsats og forebygging

- Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis.
- Tverrfaglige team i barnehage og skole som sikrer koordinert innsats.
- Videreutvikling av arenaer for dialog som «En vei inn» og dialogkafé for barnehagene.



Hva skal Oppvekst lykkes med i perioden?

Nye og innovative tiltak

- 4-årskontroll i barnehage – et samarbeid mellom helsestasjon og barnehage som gir bedre kvalitet på oppfølgingen
- Arbeid med tjenesteforløp for barn med sammensatte behov, der erfaringer brukes på tvers av tjenester
- Områdesatsing og Aktiv Oppvekst som styrker samarbeid mellom skole, nærmiljø og foreldre
- Cicignon-nærmiljøskole og praktiske opplæringsløp for ungdomsskoleelever
- Bruk av velferdsteknologi



Tiltak for å tilpasse driften

Barnehage

- Nedleggelse av Torsnes barnehage (august 2026)
- Nedbemanning i barnehageområdet

Skole

- Nedleggelse av Borge skole og Nylende skole
- Fjerne styrkningsressurs for 1.–4. trinnselever i SFO
- Fjerne styrkningsressurs til skoler som tar imot elever fra andre nærskolers
- Avslutte tilbudet om skolehager, Ungt entreprenørskap og avtalen med Inspiria
- Økt SFO-pris
- Utsette innkjøp av skolebøker for elever på 3.–10. trinn

Tiltak for å tilpasse driften

Kompetanse og utvikling

- Ingen fra oppvekst deltar i videreutdanning (barnehage og skole)

Støtte- og oppfølgingstjenester

- Nedbemanning av barneverntjenesten
- Nedbemanning av psykisk helse (BUF-hjelpe)
- Nedbemanning av ergo-/fysioterapitjenesten
- Fjerne helsesykepleierressurs i videregående skole
- Nedbemanning i Pedagogisk psykologisk senter
- Redusert innleie og vikarer for barn med store atferdsutfordringer/ autisme
- Ingen avlastningstilbud på helligdager for barn og unge og pårørende
- Nedleggelse av fire fritidsklubbtilbud



Ikke funnet rom for i årsbudsjettet

- Det er ikke lagt inn økning til brukervekst / omfang av behov
- Øke bemanningen i skolehelsetjenesten og ergo/fysio til nærmere norm
- Det er ikke lagt inn økt bemanning i barnehage





Foto: Sverre Jarild

Teknisk

Nøkkeltall



Eiendom:

- Antall kvm formålsbygg 440 440
- Vedlikeholdsbehov: 2 mrd kroner
- Antall skoler: 31
- Antall svømmebasseng: 5
- Antall barnehager: 20
- Antall offentlige bad: 2

Samferdsel

- Km kommunale veier: 460
- Vedlikeholdsetterslep vei: 617 MNOK
- Antall LED gatelys skiftet : 9 500
- Antall fergepassasjere: 1.48 millioner
- Antall rutetabelltimer: 30 000
- 10 ferger (4 på el), 6 i daglig drift

Renovasjon:

- 86 % fornøyde abonnenter
- 15 000 tonn avfall i året, næringsandel 3500 tonn årlig
- Hytterenovasjon: 4 325 hytter
- Gjenvinningsgrad: 32 %.

Park og grønt

- Lekeplasser og aktivitetsparker: 63
- Ballplasser: 50
- Statlig sikrede friluftslivsområder: 41
- Kommunale friluftslivsområder: 26
- Antall km Glommastien: 24,4 km
- Antall km Kyststien: ca 165 km
- Antall km lysløyper: 23,4 km
- Strandrydding, antall ryddeaksjoner: 97

Brannvesenet

- Utrykninger/oppdrag 1264
- Gjennomført tilsyn: 227
- Antall ildsteder: 40 748
- Gjennomførte branntilsyn i boliger hittil i år: 7 014
- Gjennomførte feiinger hittil i år: 836

Vann og avløp

- Antall abonnenter: 45 000
- Antall km vannledninger: 710
- Antall km spillvannsledninger: 510
- Antall km overvannsledninger: 400
- Antall km avløp-fellesledninger: 150
- Antall pumpestasjoner avløp: 180
- Antall trykkøkingsstasjoner drikkevann: 26
- Antall rutinemessige vannprøver drikkevann/år: 424
- Lekkasjeprosent drikkevann (2024): 27%
- Mengde transportert drikkevann/døgn: ca. 40 000 m³



Hva skal Teknisk lykkes med i perioden?

Forvaltning og drift av kommunal infrastruktur er avgjørende for et velfungerende tjenestetilbud i kommunen, og påvirker sektorer som skole, barnehage, helse, omsorg, kultur, idrett samt park- og grøntområder

- Økt satsning på vedlikehold av skolebygg
- Arealoptimalisere – avskaffe arealer kommunen ikke trenger og samt utnytte arealene vi skal bruke – utvikle eiendomsstrategi
- Fornye vann og avløpsnett, optimalisere drift og fjerne fremmedvann
- Planlegge for å kunne håndtere klima og overvannsproblematikk
- Energieffektivisering – reduksjon av forbruket med 30 % innen 2030



Nødvendige tiltak for å tilpasse driften

- Fjerne gratisparkering (8 MNOK)
- Redusere tjenestenivå forvaltning (1,7 MNOK)
- Endre bildelingstjeneste (1,3 MNOK)
- Redusere støtte løypegjengen (0,2 MNOK)
- Behovsjusteringer og mindre tiltak (3,2 MNOK)



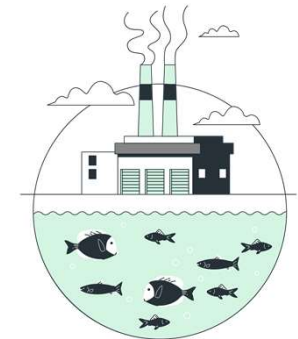
Ikke funnet rom for i årsbudsjettet

- Verdibevarende vedlikehold for hele porteføljen av formålsbygg for å forhindre ytterligere vedlikeholdsetterslep
- Tilstrekkelig vedlikehold av kommunale veier for å forhindre ytterligere etterslep
- Styrkning av driftsbudsjett veilys for å sikre stabil drift
- Etablering av reservestyrke brannvesenet





Kommuneområde Teknisk







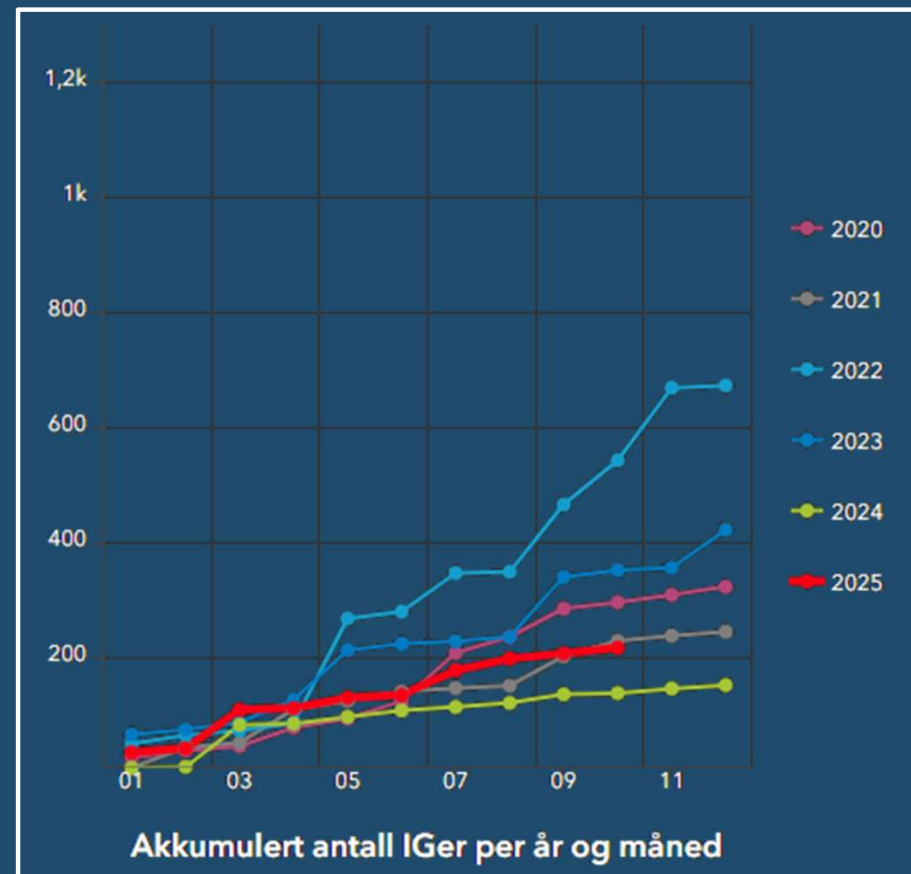
Nøkkeltall

720

byggesaker pr
september '25

49

planer til
behandling pr
september '25





Hva skal Byutvikling lykkes med i perioden?

- Klimavennlige valg og redusert klimaavtrykk
- En attraktiv by med gode byrom – 60/30/10
- Utvikle infrastrukturen for gående, syklende, kollektivtrafikk og bilister – Bypakke Nedre Glomma
- Sikre dyrkbar mark - matvaresikkerhet og naturmangfold
- Ivareta kulturarven
- Bærekraftig utnyttelse av arealer
- Øke kvaliteten i saksbehandlingen.



Foto: Trine Sirnes



Tiltak for å tilpasse driften

- Ansettelseskontroll og streng budsjettoppfølgning knyttet til drift og tiltak
- Aktivitet på alle områder kan opprettholdes, men lovpålagte oppgaver vil måtte prioriteres.

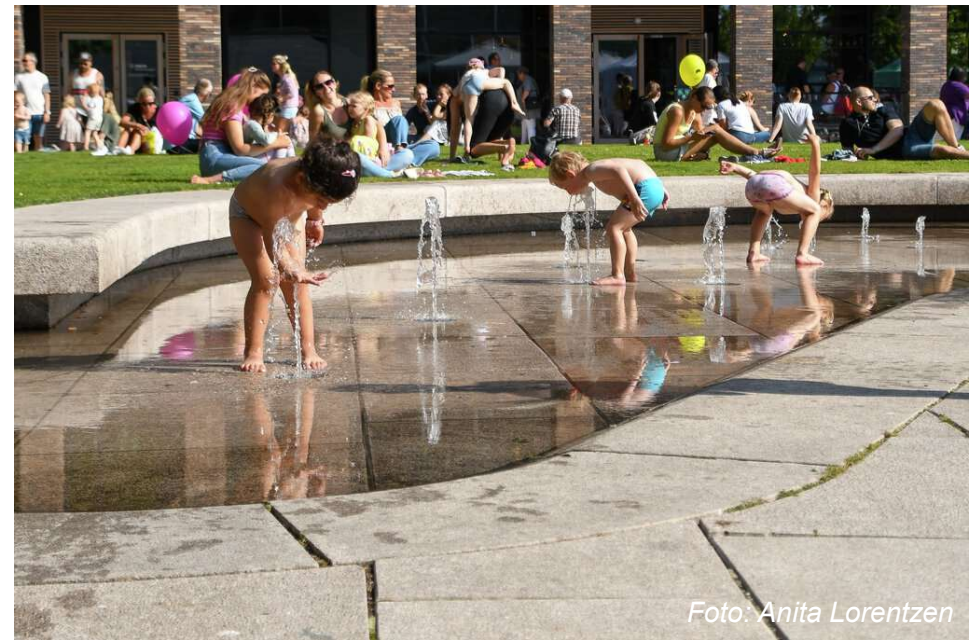


Foto: Anita Lorentzen

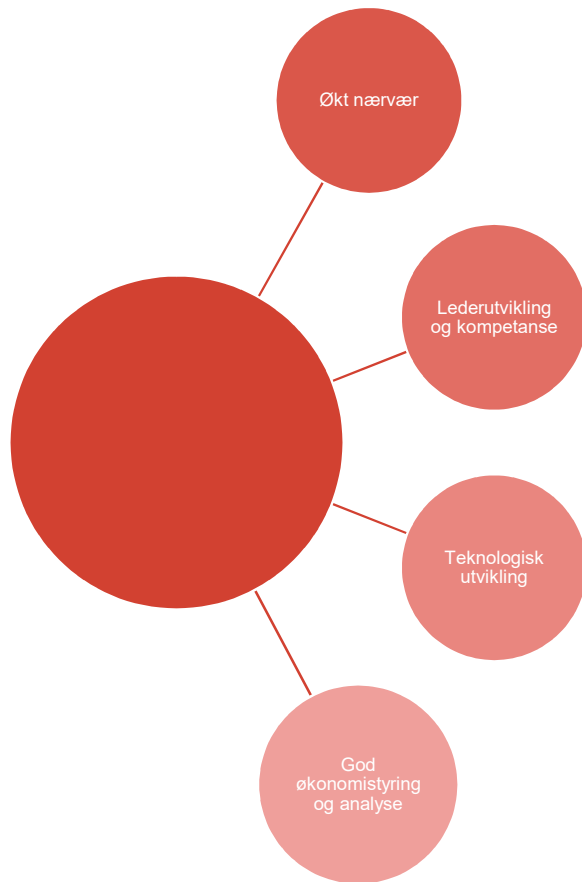


Oppdrag





Hva skal vi lykkes med i 2026?



- Raskere og mer effektive anbudsprosesser.
- Implementering av nytt ERP-system
- Utvidet administrativt samarbeid med Sarpsborg kommune
- Tilstrekkelig kapasitet innen HR til å håndtere omstilling og nedbemanning
- Utvikle ledere og beholde ansatte med kritisk kompetanse.
- Kommunikasjon mot innbyggere og ansatte





Nøkkeltall 2025 – utvalgte områder

Kommunikasjon:

Mediehenvendelser: 553
Nyhetssaker til nettside: 275
Nyhetssaker til intranettet: 292
Innlegg på sosiale medier: 832

Kommuneadvokaten:

Prosessoppdrag: 37
Internt råd og veiledning : 185

Arkivet:

Inngående dokumenter i status J: 93 105
Utgående dokumenter i status J: 124 645
Notater i status J: 46 306
Innsynskrav i status J: 1593

Anskaffelse:

Avtaler og rammeavtaler som forvaltes: 390
Anskaffelser på gjeldende anskaffelsesplan: 115
Journalførte innsynskrav: 204

Lønn, Fakturering og innkreving:

10900 Lønnsslipper pr. Mnd. / 680 for Hvaler
291 748 fakturaer på til sammen kr. 1 558 081 769,-
17 430 purringer på til sammen kr. 113 801 831,-

Innbyggerdialog:

Besvarte samtaler: 37702
Betjent i skranke: 6000
Produserte nøkkelkort: 1134



Nødvendige tiltak for å tilpasse driften til økonomiske rammer

- Ikke ansettelse i ledige stillinger etter at personer har sluttet i 2025, tilsvarende ca. 4,5 millioner kroner.
- Reduksjon i årsverk tilsvarende ca. 3,2 millioner kroner.
- Avvikle intern bedriftshelsetjeneste og anskaffe ekstern BHT.
- Si opp avtale med DigiViken





Fredrikstad kommune



Fredrikstad kommune
5 150 årsverk



Innbyggere
86 090



Økonomi
8.5 milliarder



Lag og foreninger
550



Boliger
39 923



Bærekraftsmål
17



Hvilke muligheter har vi når alt er blygrått?

- Det er fortsatt penger og ansatte til å levere tjenester
- Alle innbyggerne har ressurser
- Ett rikt og innholdsrikt foreningsliv som vil bidra
- Nesten alle kan og vil mestre egne liv – hele livet
- En teknologisk utvikling vi må ta del av – nå!
- Politikerne må 'løpe' til regjering/storting og hindre/avvikle statlig detaljstyring
- Dialog med innbyggerne er politikernes – hjelp oss!



Politikermodul i Framsikt

Link til politikermodul: [Mitt budsjettforslag](#)

- Opplæring i bruk av modul:
 - 3. november 1200-1330 Formannskapssalen

Kontaktperson for brukertilgang:
eyskle@fredrikstad.kommune.no





Frister for budsjettbehandlingen

Dato	Hendelse
Torsdag 30. okt	Budsjettforslag legges fram
Tirsdag 11. nov	Frist for partigruppene, via gruppelederne, for å sende inn spørsmål
Tirsdag 18. nov	Frist for kommunedirektør for å svare på innsendte spørsmål
17., 18. og 19. nov	Råd og utvalg uttaler/innstiller til formannskapet i sak om budsjett og økonomiplan 2026–2029
Fredag 21. nov	Frist for partigruppene, via gruppeledere, å sende inn forslag til kvalitetssikring
Tirsdag 25. nov	Frist for kommunedirektør for kvalitetssikring av forslag
Torsdag 27. nov	Formannskapsmøte – Formannskapets budsjettinnstilling legges ut til høring og offentlig ettersyn
Torsdag 11. des	Vedtak i bystyret



Rådgivning fra Økonomi

Følgende tidspunkt er holdt av:

Dag og dato	Tid
Mandag 17.11	08:30 – 10:30
Mandag 17.11	12:00 – 14:00
Tirsdag 18.11	08:30 – 10:30
Tirsdag 18.11	12:00 – 14:00
Onsdag 19.11	08:30 – 10:30
Onsdag 19.11	12:00 – 14:00

Bookes ved å sende e-post til tridah@fredrikstad.kommune.no



Ett siste innspill til politikerne

Hva er det reelle handlingsrommet i fremlagt drifts- og investeringsbudsjett?

Hvilke tiltak ønsker dere å legge inn i budsjettet og hva vil det kreve av dere, ref. hvordan finne inndekning?

Oppfordrer til en kraftig reduksjon i antallet verbalforslag - det er *ikke* kapasitet til utredning i ett så krevende omstillingsår

Takk for oppmerksomheten



FREDRIKSTAD KOMMUNE

Fellesuttalelse fra hovedsammenslutningene i Fredrikstad kommune vedrørende budsjett 2026

Fagforeningene og deres hovedsammenslutninger har bidratt med innspill til drøfting av budsjett for de ulike kommuneområdene. Vi ønsker i tillegg å komme med en felles overordnet drøftingsuttalelse til Bystyret i forbindelse med kommende budsjettforhandlinger. Budsjett 2026 vil utvilsomt bli utfordrende og svært krevende, og både innbyggere og ansatte innenfor alle kommuneområder i Fredrikstad kommune vil rammes bredt og hardt.

For ansatte vil de overordnede og mest merkbare og alvorlige konsekvensene bli:

- Endringer i arbeidsoppgaver og omorganiseringer
- Økt arbeidspress og økte fleksibilitetskrav
- Overtallighet, omstillinger og oppsigelser
- Økning i vold-, trussel- og trakasseringshendelser, spesielt der ansatte møter innbyggere/brukere i førstelinjen, og særlig innen Oppvekst og Helse

Sannsynlige sekundærkonsekvenser av de ovennevnte punktene er:

- Svekkete arbeidsmiljøer i kommunens virksomheter
- Brudd på lover og forskrifter (eks brudd på bemanningsnormer)
- Redusert bemanning og redusert kvalitet på tjenestetilbud
- Økning i sykefravær både på kort og lang sikt

Hovedsammenslutningene forventer at bystyret setter seg godt inn i hva som er den reelle risikoen for tjenestesvikt, og hva som vil bli langsiktige konsekvenser av kuttene som er foreslått. I flere tilfeller er det ikke bare snakk om å nedjustere kvalitet på tjenestene, men også å fjerne tjenester. Hovedsammenslutningene vil også understreke at flere av risikofaktorene ved Budsjett 2026 kan forsterke hverandre dersom det kuttet samtidig på ulike tjenesteområder.

- Hovedsammenslutningene er sterkt kritiske til at man fortsatt kan foreslå å prioritere penger til ishall fremfor penger til lovpålagte tjenester, forebygging og vedlikehold. Dersom det nå faktisk vedtas å kutte i lovpålagte tjenester og forebyggende tiltak, samtidig som man setter av penger til å drifte en eliteinstitusjon, så vil dette være et stort steg mot kraftigere classeskiller i Fredrikstad kommune, og enda et steg nærmere ROBEK. Det er i budsjettforslaget skissert mulige nedbemanninger i kommunen. Mange virksomheter sliter allerede med underbemanning, og en frustrasjon over å ikke ha tilstrekkelig ressurser til å hjelpe innbyggerne. Det vil for de fleste oppleves tungt og absurd om kutt gjør at ansatte sies opp og tjenester nedskaleres, samtidig som vi prioriterer midler til å bygge Arena Fredrikstad.
- Hovedsammenslutningene er også kritiske til at man med en så trang økonomi som nå, velger å prioritere en oppgradering av 5. etasje i Rådhuset til 45 millioner, fremfor å bevilge nok midler til å sikre opprettholdelse av lovpålagte tjenester og

forebyggende tiltak for barn og ungdom. Selv om det mest ideelle kan være å iverksette en oppgradering av 5. etasje allerede i 2026, vil det å innfri lovkrav i forhold til bemanningsnormer etc. trumfe denne oppgraderingen.

- De foreslåtte kuttene vil medføre risiko for større utgifter på sikt. Eksempler på dette kan være økt sykefravær i organisasjonen, økning i ungt utenforskap med tilhørende sosioøkonomiske konsekvenser, eller at heiser og ventilasjonsanlegg får kortere levetid og bygg forfaller pga. redusert vedlikehold.
- Hovedsammenslutningene forventer at det i budsjettforslaget gis mulighet til å sette seg inn i risiko for at underfinansierte sektorer i realiteten kan medføre lovbrudd. Vi forventer at dersom det kuttes i lovpålagte og forebyggende tjenester, så tar også politikere ansvar. Man skal ikke i neste omgang skylde på skoler, sykehjem eller administrasjonen for at tjenester og resultater ikke er gode nok.

Avslutningsvis vil hovedsammenslutningen uttrykke en sterk bekymring for at primærkonsekvenser av budsjettforslaget, som *redusert bemanning, overtallighet, økt arbeidspress* på ansatte og *svekkete arbeidsmiljøer* vil føre til en signifikant *økning i sykefravær* i store deler av organisasjonen.

UNIO

LO Kommune

YS

Akademikersammenslutningen



UTTALELSE OM BUDSJETT 2026 FRA ARBEIDSMILJØUTVALGET (AMU)

Fredrikstad kommune står foran betydelige endringer i 2026 som følge av stramme økonomiske rammer, demografiske endringer og behov for omstilling. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) ønsker med dette å gi en samlet uttalelse til budsjettet som legges frem fra Kommunedirektøren, med særlig fokus på konsekvenser for ansatte og arbeidsmiljø.

1. Generelle betraktninger

AMU erkjenner at kommunen må tilpasse driften til nye økonomiske realiteter, inkludert et forventet innsparingsbehov på ca. 200 millioner kroner. Dette innebærer omfattende tiltak som vil berøre organisering, bemanning og tjenestetilbud i alle kommuneområder.

Endringene gir samtidig en bekymring for konsekvenser for ansatte ute i drift. Bekymringen gjelder både for de som blir berørt av nedbemanning direkte, og for de ansatte som er igjen. Det er ansatte som har direkte tjenesteleveranse. Kommunen må ha fokus på hvordan dette slår inn for dem. AMU viser til en viss uro for tempo for gjennomføring, og hvordan kommunen skal klarer å imøtekomme behov innenfor psykososiale og fysiske belastninger i miljø som følge av endringene.

AMU må følge nøye med på overholdelse av arbeidsmiljøloven og at kommunen fortsatt skal være en helsefremmende arbeidsplass. Det er i konsekvensen under ulike tiltak pekt på at ansatte må være omstillingsvillige og at det vil medføre mulig overtallighet.

Det er en bekymring knyttet til at ansatte kan oppleve faglig stress og arbeidsrelatert stress. Kommunen må ha særlig oppmerksomhet på hvordan ansatte skal kunne stå i situasjoner ut mot innbyggerne og potensielt økt fare for vold og trusler pga. nedgang i tjenestetilbudet.

Kommunen må jobbe med økt forståelse for dette hos innbyggere og sørge for god kommunikasjon i flere kanaler ut i samfunnet, noe som blir ekstremt viktig.

Det vises til at det særlig må være oppmerksomhet på situasjoner der oppgavene øker uten å få tilført ressurser. Det må også være fokus på lederne som skal stå i et stort press. Det må legges til rette for godt samspill mellom partene, og at endringene gjøres som et lag og sammen med tillitsvalgte og vernetjeneste. Velfungerende HMS grupper blir viktig.

2. Konsekvenser for ansatte

Tiltakene som foreslås i drøftingsnotatene innebærer blant annet:

- Reduksjon i bemanning, overtallighet og omorganisering av oppgaver
- Økt behov for omstilling og kompetanseutvikling
- Usikkerhet knyttet til fremtidige roller og arbeidsvilkår
- Økt arbeidspress på ansatte

AMU understreker viktigheten av at omstillingsprosessene skjer i tett dialog med tillitsvalgte og med tydelig informasjon til berørte ansatte. Det må sikres tilstrekkelig tid og ressurser til omstilling, og kommunen må legge til rette for støtteordninger og veiledning underveis.

En mulig konsekvens av de ovennevnte punktene (reduisert bemanning, økte krav til omstillingsevne, overtallighet og økt arbeidspress på ansatte) kan være økt sykefravær, og AMU vil følge nøye med på dette.

3. Arbeidsmiljø og HMS

Endringer i organisering og arbeidsoppgaver kan påvirke trivsel, motivasjon og psykososialt arbeidsmiljø. AMU presiserer at det skal gjennomføres risikovurderinger i forkant av større endringer, og at HMS-tiltak prioriteres. Det bør også vurderes hvilke konkrete HMS tiltak som kan gjøres overordnet og særlig i de virksomhetene som skal gjennom omstilling.

4. Medvirkning og forankring i AMU

AMU ber om at arbeidsmiljøutvalgetene holdes fortløpende orientert om alle endringer, og gis reell mulighet for å følge opp endringsprosessene.

Det presiseres at det må gjennomføres risikoanalyser og at bedriftshelsetjenesten kobles på. I tillegg er det svært viktig at vernetjenesten involveres og holdes informert.

5. Avslutning

AMU støtter kommunens mål om orden i økonomien og bærekraftig utvikling, men understreker at dette må skje med respekt for de ansatte og med ivaretagelse av et godt arbeidsmiljø.

Det er en bekymring for at det skal gjennomføres så mange prosesser parallelt. Det er videre en bekymring for omfanget av oppgavene som er igjen på ansatte etter endringene.

Det oppfordres til åpenhet, involvering og ansvarlig ledelse i den videre prosessen.

Uttalelsen ble enstemmig vedtatt 27.10.2025



Partssammensatt utvalgs vedtak 26.08.2025:

Saken utsettes til møte 18. november.

Partssammensatt utvalgs behandling 26.08.2025:

Mattis Uthberg Hambo foreslo følgende endringsforslag:

Partssammensatt utvalg møtes annenhver måned.

Arne Sekkelsten (H) fremmet et utsettelsesforslag.

Votering:

Utsettelsesforslaget ble enstemmig vedtatt.



Saksnr.: 2023/37112
Dokumentnr.: 12
Løpenr.: 200673/2025
Klassering: 033

Møtebok

Behandlet av	Møtedato	Utvalgssaksnr.
Partssammensatt utvalg	26.08.2025	16/25
Partssammensatt utvalg	18.11.2025	22/25

Møteplan 2026 for partssammensatt utvalg

Kommunedirektørens innstilling

Kommunedirektøren anbefaler partssammensatt utvalg å fatte følgende vedtak:

1. Møteplan 2026 for partssammensatt utvalg vedtas jf. vedlegg 1 og 2.

Fredrikstad 09.07.2025

Sammendrag

Kommunedirektøren legger fram forslag til møteplan for 2026 for partssammensatt utvalg. Møteplanen er tilpasset møtene i overordnet møteplan.

Vedlegg

- 1 Forslag til møteplan for partssammensatt utvalg 2026

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen.

Saksopplysninger

Kommunedirektør legger fram forslag til møteplan for 2026 for partssammensatt utvalg i Fredrikstad kommune.

Partssammensatt utvalg fastsetter sin egen møteplan, som er tilpasset overordnet møteplan, og som sikrer at de saker som krever behandling i utvalgene kan behandles i rett tid før de skal behandles i formannskap og bystyret.

I møteplanen er det tatt hensyn til arbeidet med handlingsplan 2027-2030 og årsbudsjett 2027. Kommunedirektøren legger fram forslag til årsbudsjett for 2027 og handlingsprogram 2027-2030 onsdag 28. oktober 2026. Formannskapet avgir sin budsjettinnstilling torsdag 26. november 2026.

Det foreslås to møter første halvår, 24. februar og 2. juni, og to møter i andre halvår 25. august og 17. november.

Partssammensatt utvalg avholder sine møter på tirsdager kl 17.00

Partssammensatt utvalg fastsetter selv, etter behov møter utover de som er angitt i møteplanen.

Relevante bestemmelser

Ikke relevant.

Konsekvenser for sosial bærekraft

Ikke relevant.

Konsekvenser for økonomisk bærekraft

Det utbetales møtegodtgjørelse per møte. Antall møter påvirker de totale kostnadene.

Konsekvenser for miljømessig bærekraft

Ikke relevant.

Vurdering

Kommunedirektøren legger fram forslag til møteplan for 2026 for partssammensatt utvalg i Fredrikstad kommune.

Forslag til møteplan vurderes å legges til rette for en forsvarlig og koordinert saksbehandling i folkevalgte organer i 2026.

Alternative løsninger

Ikke relevant.

Konklusjon

Forslag til møteplan for 2026 for partssammensatt utvalg vedtas slik det framkommer i vedlegg 1 og 2.

MØTEPLAN 1.HALVÅR 2026 - RÅD OG UTVALG V.2

Januar 2026		Februar 2026		Mars 2026		April 2026		Mai 2026		Juni 2026	
T 1	Første nyttårsdag	S 1		S 1		O 1		F 1	Arbeidernes dag	M 1	RÅD 23
F 2		M 2	6	M 2	10	T 2	Skjærtorsdag	L 2		T 2	PARTSSAMMEN/RÅD
L 3		T 3		T 3		F 3	Langfredag	S 3		O 3	FAGUTVALG
S 4		O 4		O 4		L 4		M 4	19	T 4	PLANUTVALG
M 5	2	T 5	FORMANNSKAP	T 5		S 5	Første påskedag	T 5		F 5	
T 6		F 6		F 6		M 6	Andre påskedag 15	O 6		L 6	
O 7		L 7		L 7		T 7		T 7		S 7	
T 8		S 8		S 8		O 8		F 8		M 8	24
F 9		M 9	7	M 9	11	T 9		L 9		T 9	
L 10		T 10		T 10		F 10		S 10		O 10	
S 11		O 11		O 11		L 11		M 11	20	T 11	FORMANNSKAP
M 12	3	T 12	BYSTYRET	T 12	FORMANNSKAP	S 12		T 12		F 12	
T 13		F 13		F 13		M 13	RÅD 16	O 13		L 13	
O 14		L 14		L 14		T 14	RÅD	T 14	Kristi himmelfartsdag	S 14	
T 15		S 15		S 15		O 15	FAGUTVALG	F 15		M 15	25
F 16		M 16	8	M 16	12	T 16	PLANUTVALG	L 16		T 16	
L 17		T 17		T 17		F 17		S 17	Grunnlovsdagen	O 17	
S 18		O 18		O 18		L 18		M 18	21	T 18	BYSTYRET
M 19	4	T 19		T 19	BYSTYRET	S 19		T 19		F 19	
T 20		F 20		F 20		M 20	17	O 20		L 20	
O 21		L 21		L 21		T 21		T 21	FORMANNSKAP	S 21	
T 22		S 22		S 22		O 22		F 22		M 22	26
F 23		M 23	RÅD 9	M 23	13	T 23	FORMANNSKAP	L 23		T 23	
L 24		T 24	PARTSSAMMEN/RÅD	T 24		F 24		S 24	Første pinsedag	O 24	
S 25		O 25	FAGUTVALG	O 25		L 25		M 25	Andre pinsedag 22	T 25	FORMANNSKAP/PLAN
M 26	RÅD 5	T 26	PLANUTVALG	T 26	PLANUTVALG	S 26		T 26		F 26	
T 27	RÅD	F 27		F 27		M 27	18	O 27		L 27	
O 28	FAGUTVALG	L 28		L 28		T 28		T 28		S 28	
T 29	PLANUTVALG			S 29		O 29		F 29		M 29	27
F 30				M 30	14	T 30	BYSTYRET	L 30		T 30	
L 31				T 31				S 31			

MØTEPLAN 2.HALVÅR 2026 - RÅD OG UTVALG

Juli 2026		August 2026		September 2026		Oktober 2026		November 2026		Desember 2026	
O 1		L 1		T 1		T 1		S 1		T 1	
T 2		S 2		O 2		F 2		M 2	45	O 2	
F 3		M 3	32	T 3 FORMANNSKAP		L 3		T 3		T 3	
L 4		T 4		F 4		S 4		O 4		F 4	
S 5		O 5		L 5		M 5 RÅD	41	T 5 FORMANNSKAP		L 5	
M 6	28	T 6		S 6		T 6 RÅD		F 6		S 6	
T 7		F 7		M 7	37	O 7 FAGUTVALG		L 7		M 7	50
O 8		L 8		T 8		T 8 PLANUTVALG		S 8		T 8	
T 9		S 9		O 9		F 9		M 9	46	O 9	
F 10		M 10	33	T 10 BYSTYRET		L 10		T 10		T 10 BYSTYRET	
L 11		T 11		F 11		S 11		O 11		F 11	
S 12		O 12		L 12		M 12	42	T 12 BYSTYRET		L 12	
M 13	29	T 13		S 13		T 13		F 13		S 13	
T 14		F 14		M 14	38	O 14		L 14		M 14	51
O 15		L 15		T 15		T 15 FORMANNSKAP		S 15		T 15	
T 16		S 16		O 16		F 16		M 16 RÅD	47	O 16	
F 17		M 17	34	T 17 PLANUTVALG		L 17		T 17 PARTSSAMMEN./RÅD		T 17 PLANUTVALG	
L 18		T 18		F 18		S 18		O 18 FAGUTVALG		F 18	
S 19		O 19		L 19		M 19	43	T 19 PLANUTVALG		L 19	
M 20	30	T 20		S 20		T 20		F 20		S 20	
T 21		F 21		M 21	39	O 21		L 21		M 21	52
O 22		L 22		T 22		T 22 BYSTYRET		S 22		T 22	
T 23		S 23		O 23		F 23		M 23	48	O 23	
F 24		M 24 RÅD	35	T 24 FORMANNSKAP		L 24		T 24		T 24	
L 25		T 25 PARTSAMMEN./RÅD		F 25		S 25		O 25		F 25 Første juledag	
S 26		O 26 FAGUTVALG		L 26		M 26 RÅD	44	T 26 FORMANNSKAP		L 26 Andre juledag	
M 27	31	T 27 PLANUTVALG		S 27		T 27 RÅD		F 27		S 27	
T 28		F 28		M 28	40	O 28 FSK BUDS./FAGUTVALG		L 28		M 28	53
O 29		L 29		T 29		T 29		S 29		T 29	
T 30		S 30		O 30		F 30		M 30	49	O 30	
F 31		M 31	36			L 31				T 31	