

Fornyings- og administrasjonsdepartementet
Evaluering av utflytting av statlig virksomhet
Konkurransetilsynet

Dato: 2009-06-10

FORORD

Asplan Viak har vært engasjert av Fornyings- og administrasjonsdepartementet til å evaluere flyttingen av syv statlige virksomheter ut fra Oslo. Virksomhetene som er omfattet av denne evalueringen er Direktoratet for Samfunnssikkerhet og Beredskap, Medietilsynet, Konkurransetilsynet, Kystverket, Luftfartstilsynet, Post- og teletilsynet og Sjøfartsdirektoratet.

Lise Haaland Eriksen i Asplan Viak har vært kontaktperson og oppdragsleder. Christian Skattum, Sven Haugberg, Faste Lynum og Eivind Kloster-Jensen i Asplan Viak, Helge Dønnum, Marius Vannebo og Karina Wessel i PwC og Arne Stokka i SINTEF har deltatt i arbeidet.

Sandvika, 10.06.2009

Lise Haaland Eriksen
Oppdragsleder

INNHOLDSFORTEGNELSE

1	Innledning	6
2	Mandat	7
3	Bakgrunn for evalueringen - flyttevedtaket	8
4	Metode	10
4.1	Nærmere om metoden for "Personell og kompetanse"	13
4.2	Nærmere om metoden for "Kostnader"	13
4.3	Nærmere om metode for virkninger for tilflyttingsregionen.....	16
4.4	Informasjonsinnhenting	17
4.5	Metodiske forutsetninger og begrensninger.....	18
5	Beskrivelse av virksomheten	20
5.1	Oppdrag og virksomhetsområder	20
5.2	Målene for virksomheten	20
5.3	Flyttehistorien.....	21
5.4	Endringer som har funnet sted samtidig med flyttingen	21
Del I: Virkninger for organisasjonen.....		23
6	Kostnadmessige virkninger.....	23
6.1	Kortsiktige effekter	23
6.2	Langsiktige effekter	24
6.3	Sammendrag og konklusjon	26
7	Virkninger for Personell og kompetanse	28
7.1	Antall ansatte og regionalt rekrutteringsgrunnlag.....	29
7.2	Utskifting av personalgruppen	32
7.3	Kjennetegn ved bemanningen.....	35
7.4	Kjønnsfordeling	40
7.5	Sykefravær og arbeidsmiljø	41
7.6	Samlet vurdering – personell og kompetanse.....	42
8	Kvalitet i oppgaveløsingen.....	44
8.1	Avstanden til brukerne.....	44

8.2	Avstand til eierdepartementet.....	44
8.3	Hovedinntrykk fra departement, virksomhet og brukere.....	45
9	Samlet vurdering – virkninger for organisasjonen.....	47
Del II: Virkninger for tilflyttingregionen		48
10	Regionaløkonomiske virkninger	48
10.1	Beskrivelse av Bergensregionen	49
10.2	Sysselsettingsvirkninger og virkninger for innbyggertall.....	53
10.3	Statlige kompetansearbeidsplasser.....	54
10.4	Andre virkninger for næringslivet i regionen	54
10.5	Virkninger for fagmiljøene	54
11	Samlet vurdering – virkninger for tilflyttingsregionen.....	55
12	VEDLEGG – informasjonsinnhenting.....	56
12.1	Intervjuer – brukerne	56
12.2	Intervjuer – eierdepartement, utflyttede organisasjoner, regionale aktører	57

1 INNLEDNING

Denne rapporten inngår som en del av en evaluering av utflyttingen av sju statlige virksomheter. De sju er Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, Konkurransetilsynet, Kystverket, Luftfartstilsynet, Medietilsynet, Post- og teletilsynet og Sjøfartsdirektoratet. Det er gjennomført en casestudie av hver enkelt, og en komparativ analyse basert på alle casestudiene.

I denne casestudien evalueres flyttingen av Konkurransetilsynet. Vi gjør først rede for mandat og metode. Deretter følger Del I: Virkninger for organisasjonen og Del II: Virkninger for tilflyttingsregionen. Samlet vurdering og sammendrag finnes i henholdsvis Kapittel 9 Samlet vurdering – virkninger for organisasjonen og Kapittel 11 Samlet vurdering – virkninger for tilflyttingsregionen.

2 MANDAT

For at leseren skal kunne plassere evalueringen av Konkurransetilsynet i forhold til hele evalueringsoppdraget, gjengis her en kortversjon av det samlede mandatet.

Casestudier

I casestudiene identifiseres både virkninger av hver enkelt flytting og hvilke faktorer som kan forklare de aktuelle virkningene:

- a) Virkninger av flyttingen for
 - i. Personell og kompetanse
 - ii. Kostnader
 - iii. Kvalitet i oppgaveløsingen
 - iv. Tilflyttingsregion

- b) Forklaringsfaktorer – det vil si hvilke faktorer som kan bidra til å forklare de virkningene som oppstår.

Casestudiene danner bakgrunnen for den komparative analysen som skal:

- c) Avdekke om det er generelle konklusjoner om *virkningene* som identifiseres i a). Kan en ved å sammenligne resultatene av casestudiene avdekke noe mer generelt om hvilke virkninger som oppstår ved flytting av statlig virksomhet?

- d) Finne forklaringsfaktorer som øker/reduserer sannsynligheten for positive/negative virkninger, jf. b) og c). I b) skal forklaringsfaktorer knyttet til de virkningene som oppstår avdekkes. I c) skal det foretas en komparativ analyse på grunnlag av casestudiene, for å finne fram til mer generelle konklusjoner om virkningene av flytting av statlig virksomhet. På dette grunnlag skal en identifisere faktorer som påvirker sannsynligheten for positive og negative virkninger.

3 BAKGRUNN FOR EVALUERINGEN - FLYTTEVEDTAKET

Ny lokalisering for utvalgte statlige tilsyn ble fremmet av regjeringen i St. melding nr. 17 (2002-2003) "Om statlige tilsyn", 24. januar 2003.

I Stortingsmeldingen om statlige tilsyn varslet regjeringen at hovedkontorene for åtte tilsyn, med en samlet stab på i overkant av 900 personer, skulle legges til andre byer enn Oslo. Stedene som ble valgt var Fredrikstad, Tønsberg, "Agderbyen" (området Arendal/Mandal), Stavanger, Haugesund, Bergen, Trondheim og Bodø. Valg av lokalisering ble gjort med utgangspunkt i at tilsynene skulle ha god tilgang på høyt kvalifiserte medarbeidere og at de var forankret i fagmiljøer av høy klasse.

I tillegg la regjeringen vekt på å styrke den regionale utviklingen. I pressemeldingen (nr 71/2002) fra regjeringen står det:

Ved å legge tilsyn til byer som er viktige for den regionale utviklingen, og der det kan utvikle seg et positivt samspill mellom eksisterende fagmiljøer og tilsynene, vil lokaliseringene også bidra til å styrke arbeidsmarkeds- og kompetansebasen andre steder i landet enn i Oslo-området, og på den måten bidra til en mer balansert regional utvikling i hele landet.

Det var i alt 11 tilsyn som kom innenfor de områdene som ble behandlet i Stortingsmelding. Åtte av disse ble besluttet lagt utenfor Oslo, mens tre fortsatt skulle bli liggende i hovedstaden.

Videre fra pressemeldingen:

Flytting av tilsyn vil medføre engangskostnader og i noen grad økte reise- og kontaktkostnader for tilsyn og brukere. Samtidig vil imidlertid omlokalisering muliggjøre effektivisering, og erfaringene både fra Norge og andre land viser at lokalisering utenfor hovedstaden gir mer stabil arbeidskraft og lavere driftskostnader.

Regjeringen tar sikte på at flytting skal skje gradvis over en periode på tre år. Det vil sikre at de viktige tilsynsoppgavene det er snakk om ikke blir liggende nede i flytteperioden. Det vil samtidig gi de ansatte god tid til å vurdere om de ønsker å flytte med og gode muligheter til å finne annet arbeid hvis de foretrekker å bli. De enkelte tilsyn skal, i samråd med hver enkelt, utarbeide individuelle karriereplaner for de ansatte for å sikre nøkkelpersonell i flytteperioden og for å forhindre at flytting fører til utstøting fra arbeidslivet. Arbeids- og administrasjonsdepartementet vil bistå tilsynene i dette arbeidet.

De konkrete lokaliseringene var:

- Arbeidstilsynet skal ligge i Trondheim, forankret i arbeidslivsmiljøene og de tekniske fagmiljøene ved NTNU og SINTEF
- Tilsynet med helse, miljø og sikkerhet i petroleumssektoren, som nå er en del av Oljedirektoratet, skal skilles ut som et eget Petroleumstilsyn, og skal ligge i Stavanger.
- Sjøfartsdirektoratet skal ligge i Haugesund, hvor man har et av de sterkeste maritime og sikkerhetsfaglige miljøer i landet.
- Luftfartstilsynet skal ligge i Bodø, forankret i et av de sterkeste luftfartsfaglige miljøer utenfor Oslo.

- Jernbanetilsynet skal ligge i Oslo, hvor det tunge jernbanefaglige miljøet i Norge er.
- Kredittilsynet skal ligge i Oslo, bl.a. på grunn av finansmiljøet i hovedstaden.
- Statens Filmtilsyn, Eierskapstilsynet og Statens medieforvaltning skal samles i et nytt tilsyn, Medietilsynet. Det skal ligge i Fredrikstad, der Statens medieforvaltning allerede holder til.
- Norges Vassdrags- og Energidirektorat skal ligge i Oslo, fordi direktoratet i tillegg til tilsynsoppgaver også har omfattende forvaltningsoppgaver som krever nærhet til myndighetene.
- Post- og teletilsynet skal ligge i "Agderbyen" – området fra Arendal til Mandal – for å kunne trekke på det sterke IKT- og telefaglige kompetansemiljøet i Grimstad og det økonomiske fagmiljøet i Kristiansand.
- Konkurransetilsynet skal ligge i Bergen, hvor man har et av de sterkeste og faglig mest relevante økonomifaglige miljøer i landet, og hvor det dessuten er et sterkt juridisk fagmiljø.
- Det nye Direktoratet for beredskap og samfunnssikkerhet skal ligge i Tønsberg, forankret i det eksisterende brann- og elfaglige miljøet.

I følge Soria Moria-erklæringen (20.12.2005) skal utflyttingen av de statlige virksomhetene evalueres og det skal utredes om deler av den eksisterende statlige virksomheten kan lokaliseres utenfor Oslo.

4 METODE

Hensikten med denne evalueringen er å identifisere virkningene av å flytte sju statlige virksomheter ut av Oslo. Med virkninger menes forskjellen med og uten flytting. Situasjonen *med* flytting er dagens situasjon og kan observeres. Denne skal sammenlignes med hvordan situasjonen hadde vært hvis virksomheten hadde blitt værende i Oslo. Dette er en hypotetisk situasjon som ikke kan observeres.

Vi vil bruke forskjellig metoder for å identifisere situasjonen uten flytting. I alle sammenhenger vil situasjonen *før* flytting gi viktig informasjon. I noen tilfeller vil den representere den beste indikasjonen en kan få. I andre tilfeller tar vi utgangspunkt i førsituasjonen, men vurderer også hvilke andre endringer som ville funnet sted.

Alle tilsynene var etablert i Oslo før flytting, noe som innebærer at eksterne faktorer på fraflyttingsstedet (arbeidsmarked, boligmarked, med mer) som påvirker virksomheten var relativt likt for dem. Videre har flyttingene funnet sted innenfor en tidsperiode som har vært preget av stabilitet i den forstand at det har vært en sammenhengende oppgangskonjunktur. Vi vil likevel vurdere om det foreligger tidsavhengige faktorer som gir stort utslag med hensyn til virkningene av flyttingene og forklaringene til dette.

I mandatet er det pekt ut fire områder som virkningene skal identifiseres for. Disse er:

- Kostnader
- Personell og kompetanse
- Kvalitet i oppgaveløsingen
- Virkninger for tilflyttingsregionen

De tre første punktene berører virkninger for de utflyttede organisasjonene. Kostnader og de ansattes kompetanse er direkte knyttet til sentrale målsettinger om at statlige virksomheter skal være effektive og kompetente og er viktige momenter i seg selv.

I et videre perspektiv er disse forholdene *instrumentelle* for at virksomhetene har kvalitet i oppgaveløsingen i den forstand at de når sine mål – det vil si at de løser sine oppdrag slik de er definert av Storting og regjering.

Den klart mest kritiske faktoren med hensyn til om en virksomhet kan løse sitt oppdrag, er om den har nok folk og riktig kompetanse. Med kompetanse menes den formelle kompetansen i form av utdanning og relevant jobberfaring. De aktuelle virksomhetene er mer eller mindre rene kompetanseorganisasjoner, med svært lite fysisk infrastruktur utover det som er nødvendig i forbindelse med vanlig kontordrift. Slik infrastruktur er naturligvis tilgjengelig over alt. Deretter vil kostnadene være en viktig indikator. At en virksomhet får økte kostnader er en indikasjon på at den ikke vil kunne løse oppdraget like godt gitt at kostnadsrammen holdes på samme nivå. Videre vil det være andre geografisk betingede forhold som virker inn på en virksomhets evne til å løse sitt oppdrag. Dette kan være nærheten til eier, kontrollobjekter, bransjen, næringsorganisasjoner, kunnskapsmiljøer og samarbeidspartnere.

Måloppnåelsen kan i utgangspunktet måles både direkte og indirekte. Det er ikke mulig – i det minste innenfor rammen av dette prosjektet – å evaluere måloppnåelse generelt, gjennom å identifisere de samfunnsmessige virkningene av virksomhetens aktiviteter. Langt

mindre er det mulig på samme måte å måle hvilken effekt selve flyttingen har hatt på måloppnåelsen.

Vi har blant annet søkt å kartlegge virksomhetens aktivitetsnivå innenfor hovedområdene. Men det viser seg at Konkurransetilsynet ikke har registrert ressursbruk fordelt på aktiviteter på en slik måte at det gir grunnlag for evaluering. Konkurransetilsynet har iverksatt registrering av tidsforbruk på saker/ aktiviteter fra 2009. Det hadde også en til en viss grad slik registrering før flyttingen, men den ble avvirket før flyttingvedtaket.

Videre har vi innhentet og studert styringsdialogen – det vil si tildelingsbrev og årsrapporter. Disse er lagt opp på en slik måte at de er lite egnet til å evaluere i hvilken grad virksomheten når sine mål, herunder hvordan måloppnåelsen er blitt påvirket av flyttingen. Årsaken er at det kun rapporteres i form av hvilke aktiviteter og tiltak som har vært under de ulike virksomhetsområdene. Det rapporteres ikke i hvilken grad de aktivitetene som har funnet sted i det aktuelle året innebærer at målene nås. I forbindelse med utformingen av tildelingsbrevet for 2009 ble det i samarbeid mellom Fornyings- og administrasjonsdepartementet og Konkurransetilsynet utformet konkrete mål og resultatkrav for tilsynets virksomhet i 2009.

Vi legger på denne bakgrunn opp til en evalueringsmodell hvor vi evaluerer instrumentene virksomheten har for å nå sine mål, jf.. Figur 4.1. Det vil si at vi ikke søker å måle om virksomheten når målene som sådan.

For å evaluere hvordan flyttingen har påvirket kostnader og på personell/kompetanse har vi basert oss på kombinasjon av kvantitative og kvalitative data. Når det gjelder andre geografiske forhold som avstand til brukerne og eierdepartement baserer vi oss først og fremst på intervjudata. Deretter gjør vi en samlet vurdering av hvordan flyttingen har påvirket de forutsetningene virksomheten har for å nå sine mål. Herunder trekker vi for det første på de analysene vi har gjennomført av personell/kompetanse, kostnader og andre geografisk betingede endringer. Deretter sammenholder vi det bildet vi da får med brukernes, virksomhetens og eierdepartementets oppfatninger av måloppnåelse slik disse har framkommet gjennom intervjuer vi har foretatt og brukerundersøkelser som Konkurransetilsynet selv har fått gjennomført.

Videre vil vi gjøre oppmerksom på at det ikke har vært innenfor vårt mandat å vurdere virkningene for de medarbeiderne som ikke flyttet med eller virkningene for fraflyttingsregionen. Denne studien tar for seg enkelte virkninger av flytting – og har ikke en bred samfunnsøkonomisk innfallsvinkel.

4.1 Nærmere om metoden for ”Personell og kompetanse”

I casestudiene har vi lagt vekt på hva som har vært spesielt for den enkelte virksomhet og den enkelte region. De sentrale spørsmålene i denne evalueringen er virkninger av å flytte Konkurransetilsynet fra Oslo til Bergen. En må da vurdere hvordan virksomheten nå fungerer i Bergen – og sammenligne med hvordan den ville fungert hvis den hadde forblitt i Oslo. Det siste er naturligvis en rent hypotetisk situasjon. Vi finner at det beste grunnlaget vi har for å vurdere dette, er det vi vet om hvordan organisasjonen så ut før flyttevedtaket.

Vi vil først fokusere på antall ansatte og deretter en rekke kjennetegn ved personalgruppen, som alder, ansiennitet, medflyttere, turnover og kompetanse. Dette gir grunnlag for å studere den totale sammensetningen av staben etter alder, ansiennitet og kjønn gjennom tre år før flyttevedtaket og de tre siste årene. I denne sammenhengen vil vi også vurdere turnover og hvor mange som flyttet med. På denne bakgrunn gis en samlet vurdering av hvordan virksomhetens situasjon er med hensyn til om personell og kompetanse er påvirket av flyttingen.

Evalueringresultatene vil både være av kvalitativ og kvantitativ karakter, og foreligge både for det enkelte tilsyn og som komparative analyser der det er forsvarlig å trekke slutninger uavhengig av det situasjonsbestemte.

En relokalisering av en virksomhet kan forventes å medføre ekstra belastninger ut over de ordinære arbeidsoppgavene som kan påvirke arbeidsmiljøet. Vi har primært undersøkt dette gjennom intervjuer i virksomhetene, men der det har vært tilgjengelig har vi også støttet oss på gjennomførte arbeidsmiljøundersøkelser.

Vi sammenligner sykefraværstatistikk fra ulike tidspunkt, og vil har gjennomført intervjuer med ledere og ansatte i virksomhetene.

4.2 Nærmere om metoden for ”Kostnader”

Kategorisering av kostnader

I analysen av kostnadstallene skilles det mellom ordinære kostnader og flyttekostnader. Ordinære kostnader er kostnader som påføres virksomheten løpende knyttet til den ordinære driften. Flyttekostnader er engangskostnader som påløper på grunn av flyttingen. Dette er tidsbegrensede kostnader. Kostnader deles videre inn i driftskostnader og kapitalkostnader.

Flyttekostnader (engangskostnader knyttet til flyttingen)

Flyttekostnadene er innrapportert av virksomheten og klassifisert etter egne interne budsjett og regnskaper. Kostnadene omfatter alle direkte kostnader knyttet til flyttingen, herunder lønns- og kompensasjonsrettede tiltak, kompetanseutvikling, lokalrelaterte kostnader, annonsering m.v. Flyttekostnadene danner grunnlag for analyse av kortsiktige effekter.

Driftskostnader

Driftskostnader er delt inn i lønnsutgifter, husleieutgifter, reiseutgifter og andre driftsrelaterte kostnader. Det tas hensyn til eventuelle organisasjonsmessige endringer som har skjedd uavhengig av flyttingen.

Kartlegging av reisekostnader før flytting baseres på regnskapsdata knyttet til reisevirksomhet. Investeringskostnader til kommunikasjonsutstyr som er direkte relatert til flyttingen er klassifisert som flyttekostnad og ikke som reise- eller driftskostnad.

For å analysere endringen i årlige driftskostnader er det foretatt en beregning av gjennomsnittlige årlige indeksjusterte driftskostnader de siste tre år før flytting, sammenlignet med de siste tre år. Dette har dannet grunnlaget for analyse av langsiktige effekter.

Kapitalkostnader

Kapitalkostnadene til de aktuelle virksomhetene kunne vært knyttet til bygg og tomtekostnad. Dette har imidlertid ikke vært aktuelt, da samtlige virksomheter har leid lokaler.

Innhenting og kvalitetssikring av datagrunnlag

Alle tall som er benyttet i kostnadsanalysen, er innrapportert av virksomheten særskilt til vårt analyseformål. Vi har gjennomført supplerende intervjuer og løpende dialog med virksomheten om detaljer knyttet til kostnadstallene. Videre har vi foretatt enkelte kontroller av sammenhengen i tallmaterialet.

Se for øvrig nærmere beskrivelse av kildedata i neste delkapittel.

Indeksjustering

Alle regnskapstall er indeksjustert i analysen. I den grad nominelle tall er benyttet, er dette kommentert eksplisitt i den enkelte sammenheng.

For samtlige kostnadselementer, unntatt for lønnskostnader, er SSBs konsumprisindeks benyttet i indekseringen, hvor indeks for 2008 er satt til 100.

For lønnskostnader er det utarbeidet egen indeks hvor 2008 er satt til 100. Som grunnlag for indeksen er det fra 2002 benyttet lønnsvekst for heltidsansatte i Staten¹. For årene før 2002 er det benyttet lønnsvekst for alle næringer².

Kontrafaktisk analyse

Ved beregningen av endringer i årlige driftskostnader har vi foretatt en forenklet kontrafaktisk analyse, hvor vi har beregnet totale driftskostnader per ansatt før flytting og multiplisert dette med antall ansatte etter flytting. Dette har blitt benyttet som beste estimat på hva driftskostnadene ville ha vært dersom flyttingen ikke hadde funnet sted. Vi forutsetter med andre ord at dagens antall ansatte ville ha vært det samme uavhengig av flyttingen. Videre

¹ Tabell: 04354: Gjennomsnittlig månedslønn for heltidsansatte i staten, etter kjønn og aldersgruppe

² SSB, 2003, Hansen og Skoglund; Økonomiske analyser 5/2003, tabell 3: Lønn per normalårsverk, nominelt og reelt. Gjennomsnitt for alle næringer. (<http://www.ssb.no/emner/08/05/10/oa/200305/skoglund.pdf>)

forutsettes det at totale driftskostnader per ansatt gir det mest hensiktsmessige bildet av reelle kostnader uavhengig av flyttingen.

Utfordringer knyttet til bruk av regnskapstall

Bruken av innrapporterte regnskapstall har bydd på betydelige utfordringer, både for den rapporterende virksomhet og i selve analysen av tall og årsaksforklaringer. Dette skyldes flere problemstillinger, som blant annet:

- data tilbake i tid er mangelfulle eller foreligger ikke
- det er mange "gråsoner" i forhold til grensedragningen mellom ulike kostnadselementer, som klassifiseringen av flyttekostnader versus driftskostnader
- virksomhetene har hatt til dels store endringer i oppgaver og organisasjon

Kildemateriale

Kostnadsanalysene tar utgangspunkt i tall fra Konkurransetilsynet, som er innrapportert særskilt til vårt analyseformål. Virksomheten har selv stått for rapporteringen, herunder kvalitetssikring av grensedragning mellom drift og investeringer, og samsvar med regnskaper og budsjetter.

Vi har ikke foretatt revisjoner eller avstemminger av rapporterte kostnadstall. Vi har dog foretatt rimelighetsvurderinger og analytiske handlinger som kvalitetssikring. I tillegg har vi for enkeltelementer foretatt kontroll av sammenheng mellom rapporterte tall og grunnlagsmateriale, som spesifiserte regnskapsrapporter og tildelingsbrev. Dette grunnlagsmaterialet har også vært kilde til årsaksforklaringer og detaljer rundt kostnadselementer.

Kvalitetssikring av materialet har også blitt ivaretatt gjennom skriftlig og muntlig dialog med administrasjonen ved tilsynet, hvor konkrete problemstillinger har blitt diskutert.

Intervjuene som er gjennomført med Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) og ledelsen og administrasjonen ved Konkurransetilsynet, er også benyttet som kilde til årsaksforklaringer og utdypende informasjon om de kostnadmessige effektene av flyttingen.

Kildemateriale oppsummert:

- Rapporterte kostnadstall i standardformat
- Detaljerte regnskapsrapporter (basert på bevilgningsregnskap)
- Tildelingsbrev
- Årsrapporter
- Dialog med administrasjonen
- Intervju med FAD
- Intervjuer med ledelse og administrasjon ved virksomheten

4.3 Nærmere om metode for virkninger for tilflyttingsregionen

Statistikk om vertskommunene og regionene

Beskrivelse av regionenes situasjon før flytting er basert på statistikk fra SSB. I tillegg er en del tidsserier hentet fra statistikkdelen til Pandamodellen, blant annet tidsserier om demografi og sysselsetting. Statistikkdelen i Pandamodellen er produsert av SSB for Pandagruppen.

Statistikken er i hovedsak à jour per 31.12.07. At det ikke er gjengitt nyere statistikk skyldes at offisiell statistikk for 2008 ikke foreligger når evalueringen gjennomføres. Eneste ferskere tall er befolkningstall per 31.12.2008.

I figurene som viser sysselsettingen fordelt på de viktigste næringer, er grunnlaget gjennomsnitt for 2006 og 2007. Det kan være tilfeldige statistiske feil ved sysselsettingsstatistikk et enkelt år. Ved å velge gjennomsnitt for to år vil slike feil slå mindre ut.

Regionene

Beregningene er utført på regionsnivå. Det er etablert regioner med utgangspunkt i felles bo- og arbeidsmarkedsregioner (BA-regioner) etter Juvkvams definisjoner av regioner, men vi har justert skjønnsmessig noen av regionene. Kommunene som skal inngå i en region, må ha en viss interaksjon med vertskommunen og bør utgjøre en minsteandel av regionens innbyggertall.

Siden Juvkvams definisjoner av BA-regioner tilsier at alle kommuner skal være med i en region og i kun én, kan det være at enkelte kommuner i en BA-region har liten pendling mot storkommunen eller mot verstkommunen for vår studie. Dersom kommunen samtidig utgjør en svært liten andel av regionens innbyggertall, er den av praktiske grunner utelatt fordi den anses å utgjøre en så liten andel av regionen at det kan antas at det ikke vil påvirke resultatet av modellberegningene. Kommuner med mindre enn 2 - 3 prosent av det totale innbyggertall i regionen er utelatt.

Ved vurdering av om flere kommuner enn dem som inngår i BA-regionen skal være med, har vi særlig lagt vekt på inn- og utpendlingsandeler mot vertskommunen.

Definisjon av bo- og arbeidsmarkedsregioner bygger på en større senterkommune med omkringliggende kommuner. Dersom vertskommunen for en statlig utflytting ikke er en slik storby, kan det være uheldig å ikke se på andre kommuner i vertskommunens nedslagsfelt.

Modellberegninger

Modellberegningen av de regionøkonomiske virkninger er gjort ved hjelp av Panda modellsystem. Basert på nøkkeltall fra virksomhetene (bl.a. sysselsetting i årsverk og i antall personer, innkjøp av varer og tjenester totalt og fra regionen og pendlingstilbøyelighet hos de ansatte) beregnes totalt antall sysselsatte i regionen som følge av tilflyttingen.

Grunnlaget er et "konstruert" normalt driftsår etter flytting. Det vil si at vi har sett bort fra overgangsordninger som for eksempel tidsbegrenset pendling fra Oslo-området til tilflyttingsstedet og flytte- eller etableringskostnader på nytt sted. Vi har også forutsatt at alle stillinger er besatt, noe som ikke alltid er tilfellet i en opptrappingsperiode.

Dagens situasjon representerer en situasjon der vi har forutsatt at virkningene har manifestert seg. Deretter har vi etablert en utviklingsbane med virksomheten og en utviklingsbane uten virksomheten. Referansebane med tilflytting er etablert for årene 2008 til 2012. Vi har deretter gjennomført en simulering der vi har tatt bort den tilflyttede virksomheten fra og med 2008 og beregnet sysselsettingstall inkl. ringvirkninger for en situasjon uten virksomheten. Forskjellen mellom de to utviklingsbaner - etter fullt utslag av simuleringen - utgjør virkningen av flyttingen inkludert ringvirkninger. Bakgrunnsdataene presenteres kun for regionen, mens resultatene presenteres kort for både regionen og for vertskommunen.

Tilbudssidevirkninger

For å kartlegge om flyttingen har ført til andre regionale effekter som å gi ekstra stimulans til næringsklynger eller kompetansemiljøer er det gjennomført intervjuer både med virksomhetene og med regionale aktører. De regionale aktørene er valgt i samråd med virksomhetene selv.

4.4 Informasjonsinnhenting

Vi har innhentet data fra følgende kilder:

Informasjonsinnhenting	Tema
Skriftlig informasjonsinnhenting fra eierdepartementene	Styringsdialogen for de aktuelle årene
Intervjuer med eierdepartementene	Styringsmessige forhold, måloppnåelse, kompetansemessige ressurser, kostnader, virkninger for tilflyttingsregionen
Skriftlig informasjonsinnhenting fra virksomhetene	Personaldemografi, kostnader, måloppnåelse, virkninger for tilflyttingsregionen
Intervjuer med virksomhetene	Styringsmessige forhold, måloppnåelse, kompetansemessige ressurser, sykefravær og arbeidsmiljø, kostnader, virkninger for tilflyttingsregionen
Intervjuer med brukere	Kvalitet i oppgaveløsningen
Regionale aktører	Virkninger for tilflyttingsregionen
Offentlig kilder	Rapporter, evalueringer, statsbudsjettet for hver enkelt virksomhet (Fagproposisjonen)

En oversikt over hvem vi har intervjuet hos Konkurransetilsynet, eierdepartementet, brukerne og regionale aktører er tatt inn i et vedlegg til denne rapporten. I intervjuene har vi fokusert på både faglige virkninger/kvalitet i oppgaveløsningen og regionaløkonomiske virkninger. I forkant av intervjuene gikk vi grundig inn i tilgjengelig datamateriale og sentrale styringsdokumenter for hvert enkelt tilsyn. Intervjuene var semi-strukturerte med utgangspunkt i en intervjuguide.

Brukerundersøkelsen omfatter bedrifter, bransjeorganisasjoner og forbund som representerer tilsynsobjekter og andre som påvirkes av Konkurransetilsynets arbeid. Brukerne er i jevnlig kontakt med tilsynet, enten gjennom tilsyn og virksomhetsregulering, ved endringer i lov- og regelverk eller annen form for tilrettelegging og samarbeid. Brukerundersøkelsen ble gjennomført ved telefonintervjuer. De samme kvalitative

spørsmålene ble stilt til én representant fra hver brukervirksomhet. Denne representanten var utpekt av virksomheten selv, med tanke på hvem som oftest er i kontakt med det respektive tilsyn eller direktorat. Det ble stilt spørsmål om endringer knyttet til flyttingen vedrørende tilsynets kompetanse, fokus og prioriteringer, effektivitet og kvalitet i arbeidet. Det ble gitt anledning til å kommentere forhold utover de temaer som naturlig var dekket av konkrete spørsmål. Betragtninger som anses relevante er inkludert i rapporten.

4.5 Metodiske forutsetninger og begrensninger

Det er gjennomført en svært omfattende evaluering i løpet av relativt kort tid (syv måneder). I løpet av denne tiden er det samlet inn en mengde kvalitative og kvantitative data som til dels har vært svært tidkrevende for tilsynene å fremskaffe.

Rammene for prosjektet har satt noen begrensninger i forhold hvor dypt vi har kunnet gå på noen av problemstillingene. Følgende momenter er viktig å påpeke:

- Å måle hvordan virksomhetene løser oppdraget de er satt til og å vurdere grad av måloppnåelse før og etter flyttingen har vært svært utfordrende. Vi har ikke klart å fremskaffe tilstrekkelig med data på aktivitetsmål og virkningsanalyser. Vi har derfor vært nødt til å basere denne delen av evalueringen på en analyse av de instrumentene virksomhetene har til å løse oppdraget. Dette er en klar begrensning.
- Vi har prioritert å gjennomføre grundige intervjuer på ulike nivå i virksomhetene. Dette har gitt oss et godt grunnlag til å analysere og utdype de kvantitative dataene og drøfte forklaringsfaktorene. Vi har ansett det som svært viktig å få god innsikt i flytteprosessen, styringsdialogen og avstand til departement og tilsynsobjekt/brukere, bemanningssituasjonen, utfordringer knyttet til oppgaveløsningen, kostnader/driftssituasjon og andre endringer som har skjedd i flytteperioden. Vi har derfor ikke kunnet bruke så mye ressurser som ønskelig på intervjuer med brukerne. Det er gjennomført korte telefonintervjuer med et begrenset utvalg brukere. Følgelig er grunnlaget for å vurdere brukernes oppfatning av virksomhetenes evne til å løse oppdraget noe begrenset.
- Det har vært svært utfordrende å fremskaffe data fra før og etter flyttingen. For flere av virksomhetene har disse dataene vært svært vanskelig tilgjengelig og en del av dataene har vært mangelfulle. Det har derfor vært nødvendig å bruke mye tid og ressurser på denne delen av datainnsamlingen.
- Bruken av innrapporterte regnskapstall har bydd på betydelige utfordringer, både for den rapporterende virksomhet og i selve analysen av tall og årsaksforklaringer. Dette skyldes bl.a. at data tilbake i tid er mangelfulle eller ikke foreligger, at det er mange "gråsoner" i forhold til grensedragningen mellom ulike kostnadselementer, som klassifiseringen av flyttekostnader versus driftskostnader og at virksomhetene har hatt til dels store endringer i oppgaver og organisasjon.
- Siden den komparative studien er en viktig del av oppdraget har vi begrenset datainnsamlingen til et nivå som alle virksomhetene har evnet å levere på. Det betyr

at relevante data/analyser som enkelte virksomheter har hatt, ikke er tatt inn i evalueringen.

- Evalueringen er gjennomført kort tid etter flyttingen. Dette gjør at de endelige og varige virkningene av flyttingen fortsatt er usikre. Det gjelder både for virkninger for organisasjonen, og for tilflyttingsregionen. I flytteperioden har virksomhetene jobbet med en rekke utfordringer internt i organisasjonene. Vårt inntrykk er at eventuelle regionale virkninger vil ta tid å utløse. Vi har derfor ikke prioritet å gjennomføre en omfattende intervjuundersøkelse blant de regionale aktørene, men de viktigste aktørene som var på banen før flyttingen er intervjuet.

Alle caserapportene har vært til gjennomlesning og faktasjekk hos de aktuelle virksomhetene. Alle merknader som er kommet inn er tatt til følge. Faktasjekken omfatter både de kvantitative- og de kvalitative dataene som er innhentet.

5 BESKRIVELSE AV VIRKSOMHETEN

5.1 Oppdrag og virksomhetsområder

Konkurransetilsynets hovedoppgave er å håndheve Konkurranseloven. Fornyings- og administrasjonsdepartementet legger rammene for Konkurransetilsynets arbeid og er klageinstans for tilsynets vedtak og avgjørelser, bortsett fra vedtak om overtredelsesgebyr. Hvert år utarbeider departementet et dokument som legger rammene for tilsynets virksomhet. Driften finansieres ved at tilsynet hvert år får et tilskudd over statsbudsjettet.

Konkurransetilsynet ble etablert 1. januar 1994, men konkurransemyndighetenes historie strekker seg imidlertid helt tilbake til utbruddet av første verdenskrig. Tilsynets oppgaver omfatter følgende:

- kontrollere at næringsdrivende overholder lovens forbud mot konkurransebegrensende samarbeid og misbruk av dominerende stilling
- føre kontroll med at fusjoner, oppkjøp og andre foretakssammenslutninger ikke begrenser konkurransen vesentlig
- påpeke offentlige tiltak som har uheldige virkninger på konkurransen

For å kunne utføre disse oppgavene driver Konkurransetilsynet utredningsarbeid og kan ilegge næringsdrivende overtredelsesgebyr ved brudd på konkurranseloven. Den nåværende konkurranseloven trådte i kraft 1. mai 2004.

5.2 Målene for virksomheten

Hovedmålene for Konkurransetilsynets arbeid i 2009, jf. omtalen i St. prp. nr. 1 (2008-2009) er:

- Effektiv håndheving av konkurranseloven med tilhørende forskrifter
- Oppfølging av EØS-konkurranseloven
- Tilstrekkelig vektlegging av konkurranseomsyn innenfor andre politikkområder der regjeringen ønsker konkurranse
- Synliggjøre resultatene av Konkurransetilsynet sitt arbeid
- Sikre effektiv saksbehandling i sekretariatet for Klagenemnda for offentlige innkjøp

I dialog med Konkurransetilsynet har departementet utformet resultatkrav for tilsynets arbeid og rapportering i 2009 som er knyttet til disse målene. Med utgangspunkt i hovedmålene framhever departementet følgende mål og resultatkrav som Konkurransetilsynet skal arbeide mot i 2009 for å medvirke til å oppfylle den overordnede målsettingen for konkurransepolitikken om økt velferd til det beste for forbrukerne:

1. Forbuds- og inngrepshjemlene i konkurranseloven og EØS-konkurranseloven skal håndheves effektivt
2. Forsterke de allmennpreventive effektene av tilsynets håndheving
3. Håndheve EØS-enkeltsaker slik at norske interesser er ivaretatt i samsvar med våre rettigheter og plikter etter EØS-avtalen
4. Håndheve regelverkssaker i EØS slik at norske interesser er ivaretatt i samsvar med våre rettigheter og plikter etter EØS-avtalen
5. Synliggjøre resultatene av Konkurransetilsynet sitt arbeid
6. Fremme konkurranse i utvalgte næringer med konkurranseutfordringer
7. Medvirke til at det blir lagt vekt på konkurransehensyn innenfor andre politikkområder der regjeringen ønsker konkurranse
8. Opprettholde omdømmet til Konkurransetilsynet
9. Forbrukere og andre etterspørrere skal ha tilstrekkelig informasjon til at etterspørselssiden i markedet fungerer effektivt
10. Legge til rette for effektiv og forsvarlig saksbehandling i sekretariatet for Klagenemnda for offentlige innkjøp
11. Tilsynets administrative rutiner skal være i samsvar med kravene i økonomireglementet og andre krav til forvarlig saksbehandling i forvaltningen

5.3 Flyttehistorien

En av konklusjonene i St.meld. nr. 17 (2002-2003) "Om statlige tilsyn" var at Konkurransetilsynet skulle lokaliseres i Bergen. Etter et turbulent halvår med opphetet debatt i massemediene besluttet Stortinget 6. juni 2003 at flyttingen skulle gjennomføres og være fullført i løpet av 2006.

Konkurransetilsynet hadde de første fire medarbeiderne på plass i midlertidige kontorer i Bergen 3. mai 2004. Bemanningen økte til ca. 20 personer i løpet av året, organisert i en egen markedsavdeling. Senere foregikk en gradvis opptrapping av virksomheten i Bergen, parallelt med en tilsvarende nedbygging i Oslo. Interessen for ledige stillinger var stor, med opptil 340 søkere på én stilling.

Etter en kontinuerlig flytteprosess i nærmere to og et halvt år var hele ledergruppen i Konkurransetilsynet samlet i Bergen fra 1. september 2006. Den siste markedsavdelingen i Oslo ble avviklet fra samme tidspunkt, og ansvarsområdene fordelt på to markedsavdelinger i Bergen. Ved årets utgang hadde nærmere 90 personer sitt arbeidssted i Bergen. Noen få ansatte var igjen i Oslo på midlertidig basis.

5.4 Endringer som har funnet sted samtidig med flyttingen

Den viktigste endringen som fant sted under flyttingen var endringen av Konkurranseloven i 2004, som har ført til en forandring i arbeidsformer. Forbudsbestemmelsen har blitt utformet annerledes, og krever mer virkningsutredning enn tidligere. Konkurransetilsynet har blitt mer

uavhengig fra departementet med sterkere mandat, ettersom sakene går videre direkte til domstolene uten involvering fra departementet. Tilsynet ble også mer uavhengig med hensyn til fusjonsbestemmelser der departementet ikke lenger kan instruere tilsynet om utfallet i en sak.

Klagenemnda for offentlige anskaffelser (KOFA) ble etablert i 2003 og består av et sekretariat og en nemd bestående av uavhengige advokater og jurister hentet fra domstolene og universitetene. Administrativt er KOFAs sekretariat en del av Konkurransetilsynet og holder fra 1. april 2005 til i tilsynets lokaler i Bergen. Faglig er sekretariatet imidlertid underlagt Klagenemnda.

DEL I: VIRKNINGER FOR ORGANISASJONEN

6 KOSTNADSMESSIGE VIRKNINGER

6.1 Kortsiktige effekter

I dette kapittelet vil vi belyse følgende problemstillinger:

- På hvilken måte har flyttingen påvirket driftskostnadene for Konkurransetilsynet?
- Hvor store var flyttekostnadene og har disse vært i tråd med bevilgningene?

Som nevnt i Kapittel 4.2, består analysen av kortsiktige effekter av en vurdering av flyttekostnadene (engangskostnadene) som har påløpt i forbindelse med flyttingen. I forkant av analysearbeidet forventet vi å finne at disse er i tråd med tildelte flyttemidler, men at det også har påløpt kostnader som har blitt dekket inn over ordinære driftsbudsjetter. Mest interessant er det imidlertid å sammenholde de samlede flyttekostnadene med de potensielle innsparingene i driftskostnadene for å se totaløkonomien i flytteprosjektet. Dersom det var en målsetting for flyttingen at den skulle være kostnadseffektiv for tilsynet isolert sett, kunne ikke flyttekostnadene være større enn at de kunne forsvares av reduksjonen i driftskostnadene.

Rapporteringen fra tilsynet viser at totale flyttekostnader har påløpt i årene 2003-2008 og beløper seg totalt til kr. 83 mill. i 2008-kroner (indeksjusterte tall)³ og kr. 76,3 mill. nominelt.

Disse flyttekostnadene relaterer seg både til særskilt tildeling over post 22 Flyttekostnader og kostnader finansiert over post 01 Ordinær drift. Nominelt utgjorde flyttetildelingen over post 22 Flyttekostnader kr. 64 mill., og flyttekostnader finansiert over denne posten er i tråd med tildelingen. Kostnader til flytting finansiert over post 01 Ordinær drift utgjorde i tillegg kr. 12,3 mill. nominelt.

Tilsynet kan med andre ord vise til at kostnader finansiert over flyttetildelingen er i tråd med tildelt beløp. Dog har det i tillegg påløpt betydelige kostnader som er finansiert over driftsbudsjettet.

Bruken av flyttemidler fremgår av Tabell 6-1, som er et sammendrag av tilsynets rapporterte flyttekostnader.

³ Flyttekostnadene er justert i tråd med SSBs offisielle konsumprisindeks til 2008-tall

Tabell 6-1 Flyttekostnader etter tiltak (nominelle tall)

Tiltak	NOK i mill	Andel
Stillinger o.a. lønnsrelaterte kostnader inkl. virkemidler og vikarer	27,2	36 %
Investeringer og vedlikehold inventar og EDB	15,1	20 %
Diverse kostnader over post 01	12,3	16 %
Konsulenter og bistand	7,0	9 %
Kurs	5,0	7 %
Lokalleie og relaterte utgifter	4,6	6 %
Annonsering og kunngjøring	1,8	2 %
Reiser	1,5	2 %
Telefoni og datalinjer	1,3	2 %
Øvrige tiltak	0,6	1 %
Totale flyttekostnader	76,3	100 %

Flyttekostnadene består blant annet av en stor andel lønns- og kompensasjonsrettede tiltak. Konkrete investeringer i inventar og EDB-utstyr utgjør også betydelige beløp.

Vår analyse av flyttekostnadene viser at en betydelig andel av flyttemidlene ble benyttet til lønnsrelaterte tiltak. Videre ser vi at påløpte kostnader er i tråd med tildelingen. Hvorvidt størrelsen på flyttekostnadene kan forsvares ut fra et rent organisasjonsinternt og kostnadmessig fokus, vil vi først kunne svare på etter at vi har sett på analysen av de langsiktige effektene.

6.2 Langsiktige effekter

I innledningen til analysen av kortsiktige effekter skrev vi at de langsiktige besparelsene i driftskostnadene helst bør kunne forsvare flyttekostnaden. I utgangspunktet bør man også kunne forvente at flyttingen av tilsynet ut av Oslo vil legge til rette for reduserte driftskostnader. Eksempelvis er lønnsnivået og lønnspresset generelt høyt i Oslo sammenliknet med andre regioner. Kvadratmeterprisene for leie av lokaler er også høye i Oslo. På den andre side vil man måtte forvente økte utgifter til reising når man velger en mindre sentral lokalisering. Dog utgjør reisekostnadene en så marginal andel av totale kostnader at de neppe vil få vesentlig effekt. Lønnskostnadene utgjør den største andelen av kostnadene og vil derfor i stor grad være avgjørende for hvorvidt totale driftskostnader reduseres. Med forventningene om lavere lønnskostnader og lavere kostnader til lokaler vil man derfor kunne forvente at totale driftskostnader er redusert, i hvert fall i forhold til antall ansatte.

For Konkurransetilsynet er perioden 2002-2003 benyttet som grunnlag for beregningen av årlige driftskostnader før flytting. Grunnlaget for beregningen av årlige driftskostnader etter flytting består av driftskostnadene for 2006-2008.

Konkurransetilsynet opplyser at de fra 2005 fikk overført oppgavene til Klagenemnda for offentlige anskaffelser (KOFA). Tildelingen relatert til denne virksomheten er ført over post 23 Klagenemnda for offentlige anskaffelser fra 2006. Kostnadene knyttet til KOFA er holdt utenfor i denne analysen.

På denne basis viser vår analyse følgende endringer i årlige driftskostnader⁴ for Konkurransetilsynet henholdsvis før og etter flytting:

Tabell 6-2 Årlige driftskostnader før og etter flytting

Driftskostnader	Konkurransetilsynet Bergen (2006)			
	Før	Etter	Endring	%
NOK i tusen				
Lønn	57 958	49 703	-8 254	-14,2 %
Husleie	6 301	6 270	-31	-0,5 %
Reise	2 058	3 650	1 592	77,4 %
Kompetanseheving	2 775	2 502	-273	-9,8 %
Øvrig	13 927	8 547	-5 381	-38,6 %
Sum driftskostnader	83 019	70 672	-12 347	-14,9 %

Konkurransetilsynet kan vise til en betydelig reduksjon av årlige driftskostnader etter flytting. Reduksjonen utgjør kr. 12,3 mill. 2008-kroner (indeksjustert) tilsvarende 14,9 prosent, jf.. Tabell 6-2. Reduksjonen knytter seg i all hovedsak til lønnskostnader, samt øvrige driftskostnader. Reisekostnadene øker med hele 77,4 prosent, mens husleierelaterte kostnader er tilnærmet uendrede.

Tilsynet rapporterer at antall ansatte og årsverk er redusert 15 prosent fra 126 før flytting til 106 personer etter.

Når man tar hensyn til disse reduksjonene i antall ansatte, får man et annet bilde av kostnadsutviklingen, som i utgangspunktet viser en betydelig reduksjon i kostnadsbasen, jf.. Tabell 6-2. Av Tabell 6-3 fremgår det at totale driftskostnader per ansatt er redusert 8,3 prosent.

Tabell 6-3 Nøkkeltall før og etter flytting

Nøkkeltall (NOK)	Konkurransetilsynet Bergen (2006)			
	Før	Etter	Endring	%
Driftskostnader pr ansatt	725 058	664 625	-60 433	-8,3 %
Lønnsutgifter pr årsverk	506 183	467 431	-38 752	-7,7 %
Husleie pr kvm	1 918	1 935	16	0,9 %
Husleie pr ansatt	55 032	58 963	3 931	7,1 %
Reisekostnader pr ansatt	17 974	34 328	16 354	91,0 %

Lønnsutgifter per årsverk er redusert med 7,7 prosent. Ett kostnadsdrivende element i forhold til lønnskostnader er ifølge Fornyings- og administrasjonsdepartementet at tilsynet ofte må hente juridisk kompetanse fra Oslo. Vår analyse av utviklingen i personell og kompetanse viser at Konkurransetilsynet er tilnærmet fullt oppbemannet, men at andelen ansatte med lav ansiennitet (mindre enn 5 år) har økt etter flyttingen. På sikt vil derfor lønnskostnadene kunne øke etter hvert som ansienniteten øker.

⁴ Driftskostnadene er indeksjustert til 2008-tall. Se eget kapittel om metode for detaljer om benyttede indekser.

Husleiekostnadene er stabile sett i forhold til leieareal, men har økt noe sett i forhold til antall ansatte, jf.. Tabell 6-3. Det har blitt hevdet at leiekontrakten i Oslo ble inngått på et svært gunstig tidspunkt og at dette medførte at leiekostnadene var vesentlig lavere enn markedsleie ved tidspunktet for flytting. Videre er det grunn til å tro at husleieprisene for kontorlokaler i Oslo har hatt en høyere prisvekst i analyseperioden enn indekseringen basert på konsumprisindeksen tar høyde for. Dette er forhold som indikerer at husleierelaterte kostnader muligens hadde vært noe høyere enn vår analyse tilsier dersom tilsynet hadde blitt værende i Oslo.

Reisekostnadene har økt over 90 % når man ser disse i forhold til antall ansatte, jf.. Tabell 6-3. Både departementet og ledelsen i tilsynet bekreftet at de hadde en klar forventning om økte reisekostnader, blant annet som følge av at tilsynsobjektene i hovedsak er i Oslo. Muligens gir ikke analysen et helt riktig bilde på reisekostnadene, da den i indeksreguleringen legger den generelle prisindeksen til grunn. Det er grunn til å anta at prisutviklingen på reiser generelt, og flyreiser spesielt, har hatt en annen prisutvikling enn KPI, men dette vil uansett ikke kunne forklare hele økningen i reisekostnader per ansatt.

Hvis man legger til grunn at antall årsverk etter flyttetidspunktet ville ha vært det samme, selv om ikke flyttingen hadde funnet sted, kan man beregne endring i årlige driftskostnader med utgangspunkt i totale driftskostnader per årsverk henholdsvis før og etter flytting, jf.. Tabell 6-4.

Tabell 6-4 Kontrafaktiske kostnadstall

Kontrafaktiske kostnadstall	Konkurransetilsynet Bergen (2006)			
	Før	Etter	Endring	%
Totale driftskostnader (kontrafaktisk)	77 098	70 672	-6 426	-8,3 %

Denne kontrafaktiske analysen viser en reduksjon i årlige driftskostnader på kr. 6,4 mill., tilsvarende 8,3 prosent. Dette er vesentlig lavere enn den faktiske reduksjonen i driftskostnadene på kr. 12,3 mill., jf.. Tabell 6-2. Årsaken til at de kontrafaktiske tallene viser en lavere reduksjon er at bemanningen er redusert med ca. 15 prosent i perioden, jf.. Tabell 6-3.

6.3 Sammendrag og konklusjon

Årlige driftsutgifter er redusert med 6,4 millioner kroner

Vår kontrafaktiske analyse viser at den langsiktige kostnadmessige virkningen utgjør kr. 6,4 mill. i reduserte årlige driftskostnader, mens de faktiske kostnadene viser en reduksjon på kr. 12,3 mill.

Flyttekostnadene på kr. 83 millioner (indeksjustert) utgjør ca 13 ganger den årlige kostnadsbesparelsen (kontrafaktisk)

Kostnadene har vært i tråd med bevilgninger og forventninger. Man kan således, ut fra et rent kostnadmessig fokus, vanskelig argumentere for at innsparingen i de årlige

driftskostnadene kan forsvare flyttekostnaden, da det vil ta mange år før man har spart inn flyttekostnaden.

7 VIRKNINGER FOR PERSONELL OG KOMPETANSE

I dette kapitlet vil vi belyse følgende problemstillinger:

- Hvor står virksomheten i forhold til å være fullt oppbemannet på den nye lokasjonen?
- Har det oppstått noen varige endringer i forhold til virksomhetens rekrutteringsgrunnlag?
- Hvor stor har utskiftingen av personell vært?
- Hvilke konsekvenser har det hatt for kompetansegrunnlaget i virksomheten?
- Hva er kjennetegnene ved bemanningen før og etter flytting?
- Har det skjedd endringer i turnover før og etter flytting?
- Endres kjønnsfordeling i organisasjonen ved flytting?
- Har flyttingen hatt direkte innvirkning på arbeidsmiljø og sykefravær?

Et helt sentralt spørsmål i vurderingen av virkninger for organisasjonen er hva som har skjedd med personell og kompetanse i de utflyttede virksomhetene. Det første vi vil se på er den totale bemanningssituasjonen nå nesten seks år etter flyttevedtaket, og ikke minst hvor de stod i forkant av flyttevedtaket. I tillegg er det viktig å få frem hva som var av relevant kompetanse i den regionen tilsynet flyttet til. Ved flytting ut av Oslo lå det en forventning om at man ville få en mer stabil bemanning, med mindre turnover. Det er situasjonsbestemt om det er bra med høyere/lavere turnover i en organisasjon. Ved en såpass omfattende relokalisering av en virksomhet som tilsynene har vært igjennom, er det forventet at man får en økt "turnover" for en periode. Et viktig spørsmål er om "turnover" reetablerer seg på et mer optimalt nivå enn det organisasjonen hadde før flytting.

For de aller fleste av virksomhetene medførte flyttingen endring av arbeidssted som for de ansatte ville bety at familie og nettverk ble berørt. Hvor mange som ville flytte med, og graden av utskifting av personell var et betydelig usikkerhetsmoment. Virkningene for organisasjonen vil være avhengig av om man lykkes i å beholde folk i en overgangsperiode og hvor mange som må nyrekrutteres.

Ved stor utskifting av personell kan man også forvente store endringer i organisasjonsdemografien. For å vurdere virkningen for organisasjonen vil vi se på endringer i et utvalg indikatorer og vurdere betydningen av disse i forhold til om virksomheten har midlertidige eller varige endringer i forutsetningene for å løse sine oppgaver.

Gjennomføring av en omfattende flytteprosess samtidig som man skal opprettholde den daglige virksomheten kan forventes å gi ekstra belastninger for ledelsen og de ansatte. Har virksomhetene evnet å ivareta arbeidsmiljøhensyn underveis, eller har ekstra belastninger gitt seg utslag som har gått ut over muligheten til å løse oppgavene? Vi har primært sett på sykefravær og andre forhold som påvirker arbeidsmiljøet for å vurdere dette. Utfordringen på dette punktet er å isolere hva som er flytterelatert og hva som har med andre forhold å gjøre.

Våre vurderinger av endringer i personell og kompetansevirknninger for organisasjonene er oppsummert i kapittel 7.6. Figurene som presenteres er basert på analyser av innhentet personaldata. Kvalitative data er innarbeidet i våre kommentarer til figurene. Der hvor det er våre informanternes egne vurderinger som trekkes frem referer vi til enkeltvirksomheter, men ikke enkeltpersoner.

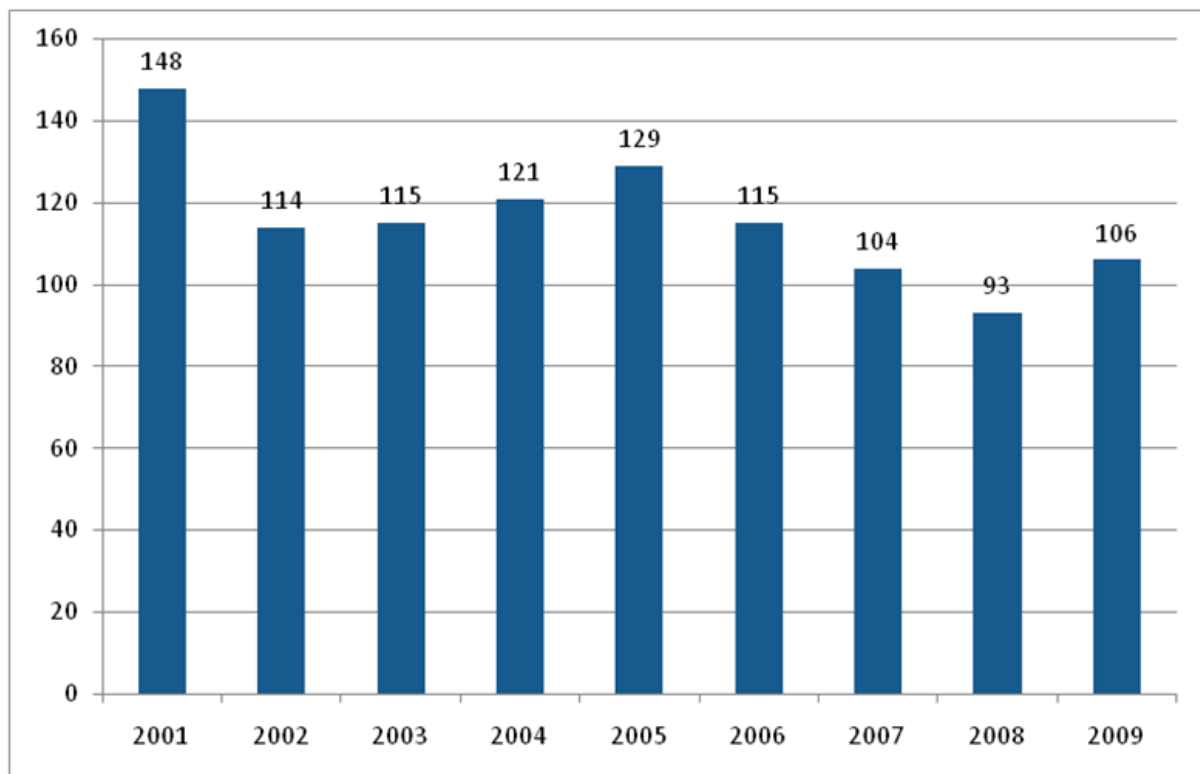
7.1 Antall ansatte og regionalt rekrutteringsgrunnlag

De tallene vi har innhentet fra Konkurransetilsynet viser at det i gjennomsnitt var 115 ansatte i årene 2002 og 2003. Pr 1.januar 2009 er det 106 ansatte. Konkurransetilsynet opplyser at 14 av disse er i enten lønnet eller ulønnet permisjon.

Som det framgår av Figur 7.1 ble var det en del dobbel bemanning i forbindelse med flytteprosessen, og at situasjonen nå er i ferd med å stabilisere seg. Dette betyr at man nå er i en mer normal rekrutteringssituasjon etter flere år med intens rekruttering. Konkurransetilsynet anser seg for å være fullt oppbemannet.

Vi har i denne sammenhengen utelatt 2001 som et av basisårene. Som et ledd i en statlig fornyelsesprosess ble Konkurransetilsynet i brev av 13.september 2000 fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet bedt om å gjennomføre en omorganiseringsprosess med sikte på å avvikle regionsapparatet. Konkurransetilsynet skulle etter omstillingen ha en ressursramme på om lag 100 årsverk mot om lag 145 årsverk i gammel organisasjon. (Årsrapport 2001).

Figur 7.1 Antall ansatte pr 1. januar 2001-2009



Fra våre intervjuer fremgår det at det til dels var store søkermengder i starten i Bergen, opptil flere hundre til en stilling. Tilsynet rekrutterer blant de beste juristene, og oppfattes som en attraktiv arbeidsgiver. Konkurransetilsynet har alltid vært et springbrett for videre karriere for unge jurister. Dette er ikke fullt så påfallende for økonomene.

Konkurransetilsynet måtte også jobbe hardt med å beholde folk i Oslo på grunn av mange karrieremuligheter i statsforvaltningen. Konkurransetilsynet har tro på en større stabilitet i Bergen.

Konkurransetilsynet har hatt godt tilfang av kandidater til utlyste stillinger gjennom hele flytteprosessen. Aktuelle utdanningsinstitusjoner er Norges handelshøyskole for økonomer, og Universitetet i Bergen for jurister og økonomer. I en tidlig fase opplevde tilsynet at ca. 40 prosent av søkerne til ledige stillinger var fra Oslo, men tilsynet har ikke oppdaterte statistikker på dette i dag. I noen grad har tilsynet også rekruttert jurister fra private advokatfirmaer. Tilsynet har hatt god tilgang til både økonomer og jurister fra deler av offentlig forvaltning.

I Bergen må tilsynet i større grad lære opp tilsatte selv, og har hatt stor nytte av seniorøkonomer fra NHH og SNF og er nå sterkere på økonomisiden enn man var i Oslo. Bergen var det eneste fornuftige lokaliseringsstedet utenfor Oslo, slik tilsynet ser det. Tilsynet har i dag fire doktorgradsstudenter på NHH. Konkurransetilsynet har ikke fullt så omfattende samhandling med universitetet i Bergen, men enkelte har gått mellom jobb i tilsynet og som professorer både ved UiB og NHH

Kontakten med de akademiske miljøene i Bergen er bedre enn den var i Oslo. Det er ikke så mange som konkurrerer om tilgangen til akademia som i Oslo, og tilsynet får mer oppmerksomhet i Bergen.

Sentrale økonomer fra NHH-miljøet kom inn i 2004. Disse trakk talenter og var et viktig trekk i rekrutteringssammenheng. Noen av de ansatte i Oslo fikk muligheter med opprykk og gode karrieremuligheter i Bergen, og tilsynet fikk på denne måten en kjerne å bygge videre.

Tilsynet har bygget opp organisasjonen med flere jurister pga den nye loven som kom i 2004. Flere av de ansatte gir uttrykk for at en motivasjon for å bli i tilsynet var å få være en del av en oppbyggingsfase og at man fikk god kunnskap om det nye lovverket.

Flytteplanen forutsatte at produksjonen ble opprettholdt og at ny lov ble implementert. Konkurransetilsynet har i stor grad lyktes med det ved at de hadde incentivordninger som sikret at viktige folk ble med langt inn i flytteprosessen. Konkurransetilsynet har hatt en lettere rekrutteringssituasjon i Bergen enn i Oslo, men mistet forvaltningskompetanse og kunnskap om hvordan saker ble behandlet før. Departementet har merket mangelen på erfaring i saksgangen, og at man har måtte sette inn ekstra ressurser. Veldig mange i konkurransepolitisk avdeling har erfaringer fra Konkurransetilsynet og flere personer gikk fra Konkurransetilsynet til FAD i flytteprosessen. Det har vært et ballanserende forhold, og medvirkende til at man har funnet gode løsninger i flytteprosessen.

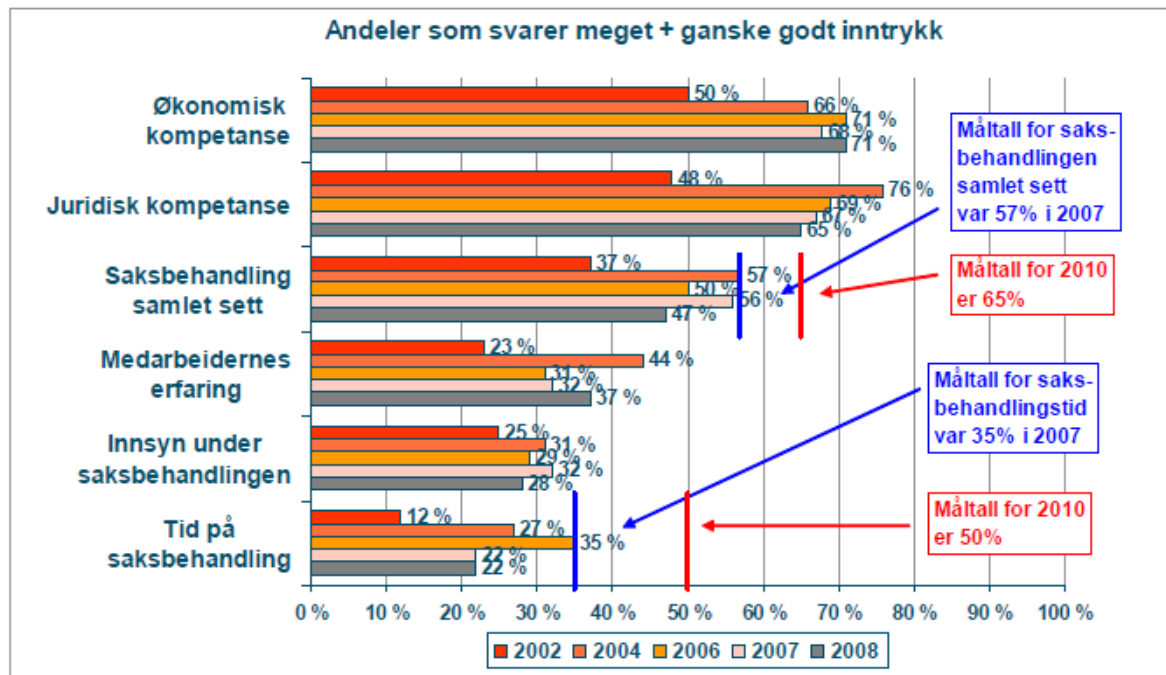
Fordelingen av faggrupper var i 2008 som følger:

Utdanning	Totalt	Kvinner	Menn
Samfunnsøkonomer og siviløkonomer	33 (32 %)	10 (30 %)	23 (70 %)
Jurister	42 (41 %)	23 (55 %)	19 (45 %)
Annen høy utdanning	17 (17 %)	9 (53 %)	8 (47 %)
Utdanning av lavere grad	10 (10 %)	7 (70 %)	3 (30 %)
Totalt	102 (100 %)	49 (48 %)	53 (52 %)

Kilde: Årsrapport 2008

Konkurransetilsynet gir uttrykk for at de kompetansemessig nå er fullt på linje med situasjonen i Oslo, kanskje til og med på et høyere kompetansenivå.

Dette bildet nyanseres noe av de brukerundersøkelsene Konkurransetilsynet gjennomfører og av den brukerundersøkelsen vi har gjennomført i forbindelse med denne evalueringen. Konkurransetilsynet har gjennomført brukerundersøkelser i 2002, 2004 og 2006, 2007 og 2008. Nedenfor gjengir vi en av hovedoversiktene som belyser hvordan profesjonelle målgrupper vurderer kompetansen i tilsynet.



Kilde: Omgivelsesregnskap for Konkurransetilsynet, Synovate Norge 2008

Økonomisk kompetansen er styrket etter flyttingen til Bergen. På de andre kompetanseområdene har det også vært fremgang siden 2002. I 2004 var fortsatt mange av de som hadde jobbet i Oslo med og tilsynet scorer relativt høyt på alle områder som om flyttetilpasningene er godt i gang. Den økonomiske kompetansen ser nå ut til å ha stabilisert seg på et høyt nivå, men juridisk kompetanse har noe tilbakegang i forhold til toppmålingen i 2004.

Mellomlederne har representert kontinuiteten, men tilsynet mangler bredden i folk med erfaring. Ny lov gjør at dette ikke er fullt så kritisk som det kunne ha vært, men den erfaringsbaserte kunnskapen som satt i Oslo var viktig i en oppbyggingsfase. I en overgangsperiode hadde seksjonslederne kort erfaring, men nå er erfaringen og ledelseskompetansen styrket.

Fra våre samtaler med et utvalg branseorganisasjoner og brukere gjengir vi her noen av deres vurderinger rundt bemannings- og kompetansesituasjonen. Intervjuene ble gjennomført i februar/mars 2009. Bransjen gir uttrykk for at en har merket at Konkurransetilsynet har mistet mange folk. Konkurransetilsynet fikk inn mange med formelt sett høy kompetanse, men det førte ikke nødvendigvis til bedre vedtakspraksis. Tilsynet har hatt stor gjennomtrekk av folk og ting tok i en periode lengre tid. Det var ikke alltid den samme kvaliteten på avgjørelsene som ble tatt. Etter flyttingen var det færre med praktisk erfaring, mer kompetanse på akademisk nivå, og mer gjennomtrekk, men dette er nok noe som stabiliserer seg. Et utvalg av aktører vi har intervjuet uttaler dette.

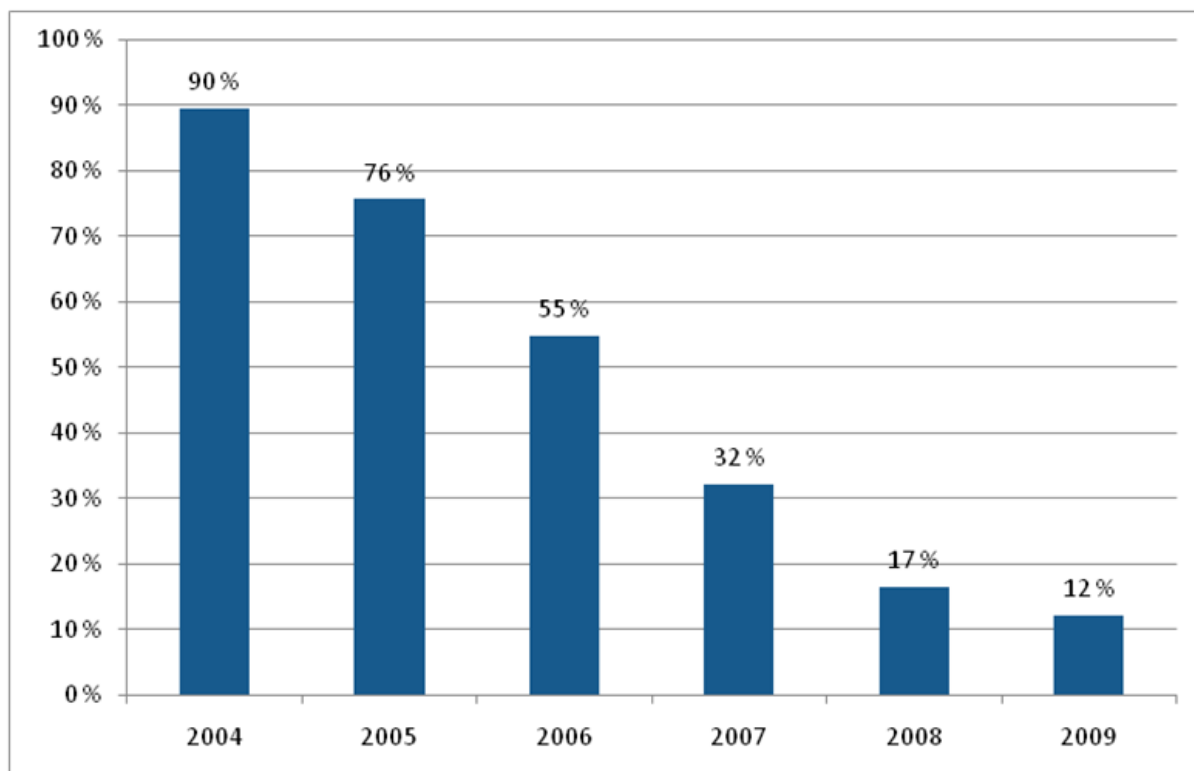
7.2 Utskifting av personalgruppen

Av de 106 som var ansatt i Konkurransetilsynet pr 1. januar 2009, er det 12 prosent som var ansatt før flyttevedtaket i 2003. Det innebærer at 88 prosent av de som arbeider i Konkurransetilsynet Bergen i dag er blitt rekruttert i perioden fra flyttevedtaket ble fattet og

fram til i dag. Flyttingen har således medført at Konkurransetilsynet har bygget opp en ny stab i Bergen.

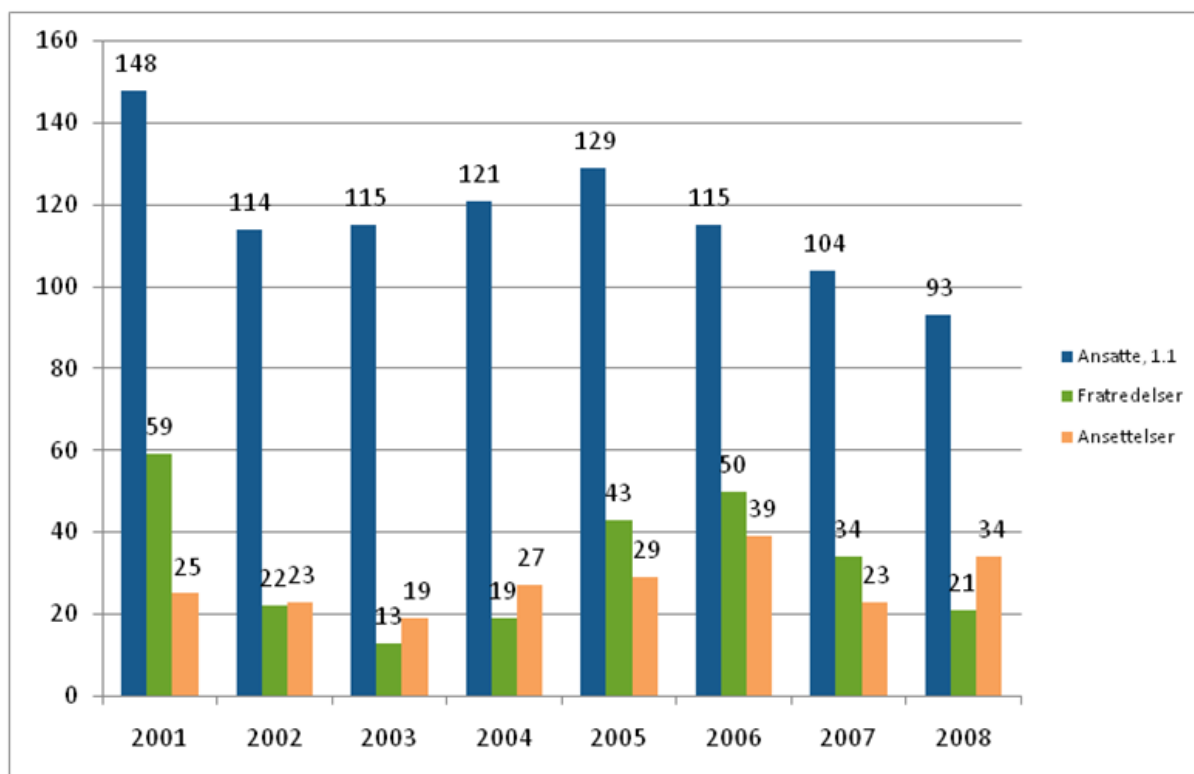
Som det framgår av figuren under har det i flytteperioden vært en jevn utfasing av de som jobbet i Konkurransetilsynet i Oslo. Det er rimelig å anta at dette er stimulert av de virkemidlene som ble satt inn for å beholde ansatte som kunne være med å lære opp nye ansatte i Bergen og ikke minst ivareta den løpende driften i denne oppbyggingsfasen.

Figur 7.2 Andel av ansatte ved årsskifte 2002/2003 som fortsatt er i Konkurransetilsynet (1.1.2009)



Konkurransetilsynet gjennomførte en gradvis nedbygging i Oslo med en tilsvarende oppbygging i Bergen. I 2005 og 2006 var det spesielt stor utskifting med henholdsvis 43 og 48 medarbeidere som sluttet, og 29 og 39 medarbeidere som begynte. Dette betyr selvfølgelig en stor endring i kompetansebasen for tilsynet, men det betyr også at de som var med hele tiden brukte mye av sin tid på å få dette på plass. Ved fortsatt virksomhet i Oslo kunne både saksbehandlere og ledere hatt mer av sin oppmerksomhet rettet mot den eksterne virksomheten disse årene.

Figur 7.3 Fratredelser og ansettelseser 2001-2008

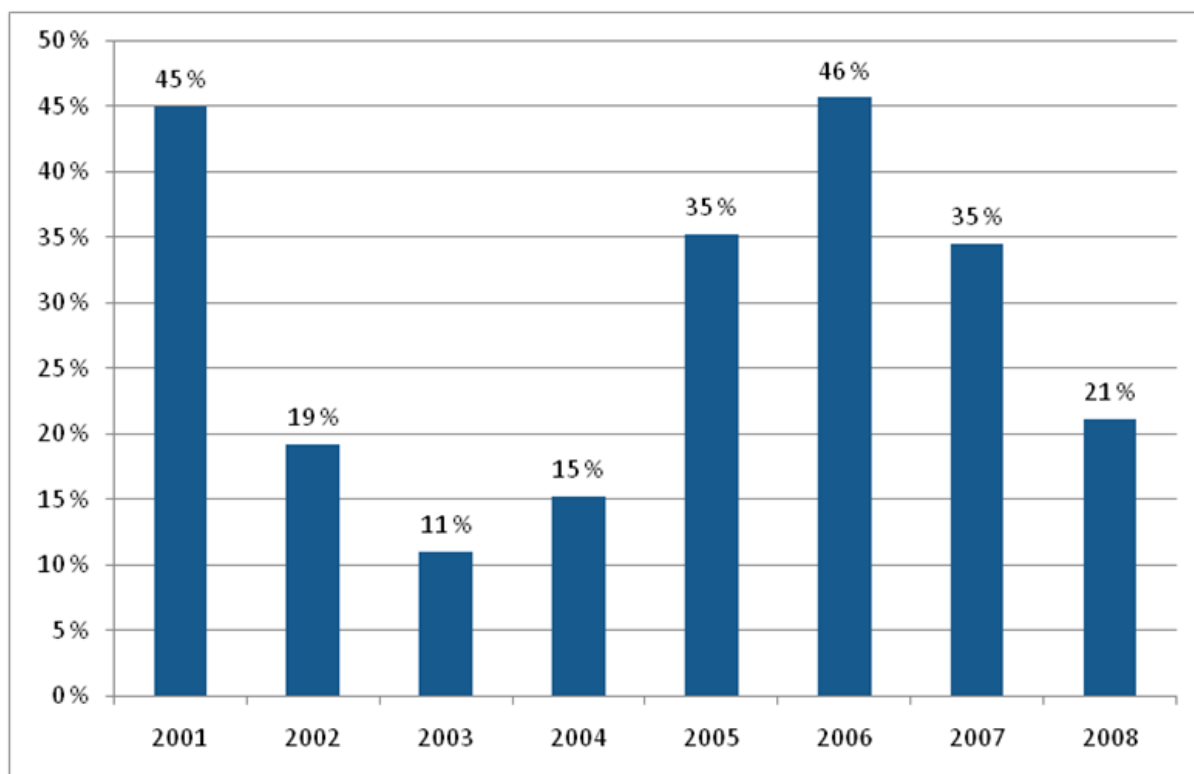


Turnoveren i 2006 var særlig høy på grunn av et stort antall medarbeidere i Oslo som formelt avsluttet sitt arbeidsforhold i tilsynet dette året. Reelt sett er ikke dette tallet helt korrekt, idet flere av disse allerede tidligere var ute av normal produksjon, og inne i aktiviteter som jobbsøking eller utdanningsopplegg, men de hadde fortsatt sitt ansettelsesforhold i tilsynet.

Dersom man ser på gjennomsnittlig turnover i de tre årene før flyttingen så lå den et sted mellom 10 og 15 prosent, hvilket i utgangspunktet kan sies å være normalt for den type virksomhet Konkurransetilsynet bedriver. Problemet var imidlertid at for ca halvparten av de ansatte, fortrinnsvis medarbeidere som hadde vært i tilsynet lenge var turnover nærmest lik null, men for den andre halvparten, representert ved nyutdannede jurister og økonomer, var turnoveren meget høy. Gjennomsnittlig ansettelsestid for nyutdannede jurister kunne være så kort som 2 år.

Tilsynet har i dag en turnover på 20 prosent – noe som må betegnes som høyt. Konkurransetilsynet opplyser at turnover fortsatt er høy for nyutdannede akademikere - særlig jurister. Ledelsen har det siste året iverksatt flere tiltak for å holde lenger på nyutdannede.

Det er forventet at turnoveren vil gå ned blant juristene. Konkurransetilsynet har en målsetting om å halvere turnoveren fra dagens nivå. Sammenliknet med Konkurransetilsynene i Skandinavia er det ikke unormalt at den er 10-15 prosent.

Figur 7.4 Turnover⁵

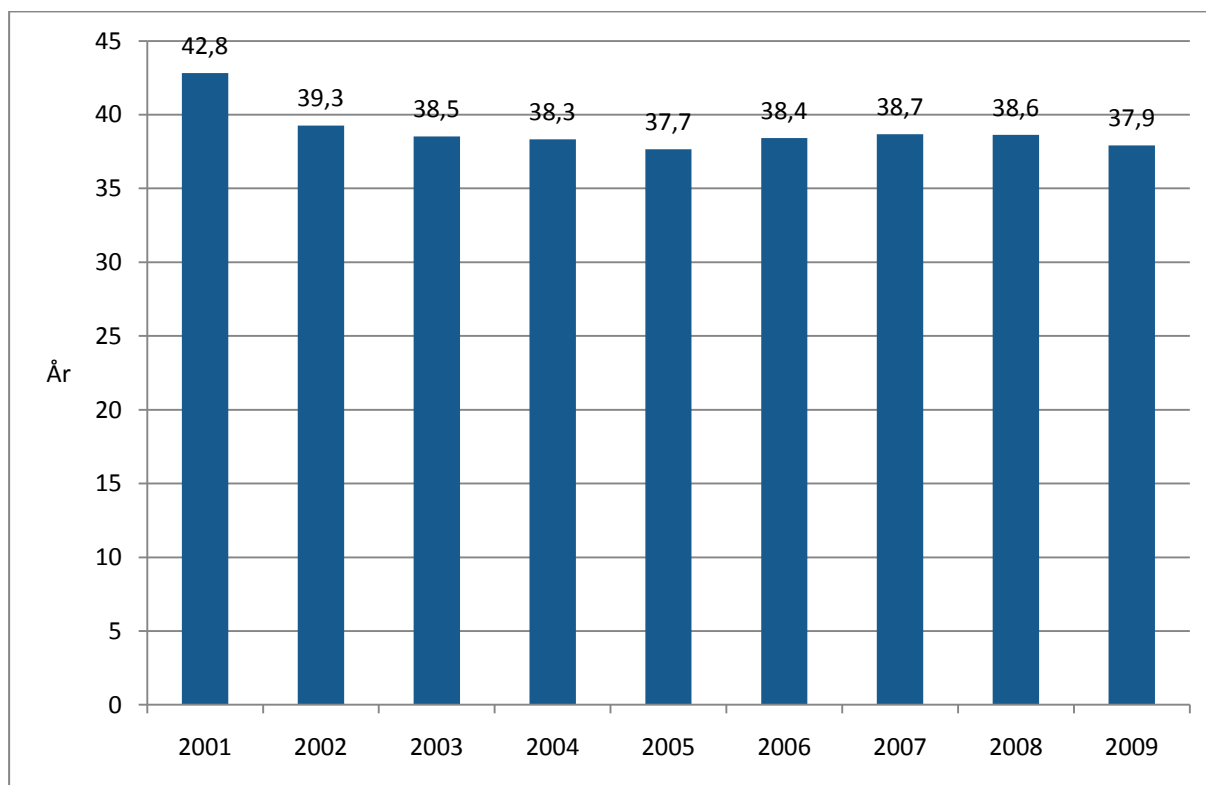
7.3 Kjennetegn ved bemanningen

Konkurransetilsynet opplyser selv at de har en ung arbeidsstokk. Gjennomsnittsalderen er 38 år. Ansatte under 30 år utgjør 22 prosent og kommer stort sett rett fra universitet og høyskole. Videre er 42 prosent mellom 30 og 39 år.

Ansatte mellom 40 og 49 år utgjør 20 prosent av de ansatte. Jurister og økonomer i denne aldersgruppen har ofte lang og bred erfaring, og er en aldersgruppe som har vist seg spesielt vanskelig å rekruttere og beholde. Ansatte mellom 49 og 60 år utgjør 8 prosent av arbeidsstokken og 6 prosent er over 60. (Årsrapport 2008)

⁵ (Andel fratredelser i angitt år) / (0,5 x (antall ansatte 1.1 i angitt år + antall ansatte 1.1 i etterfølgende år))

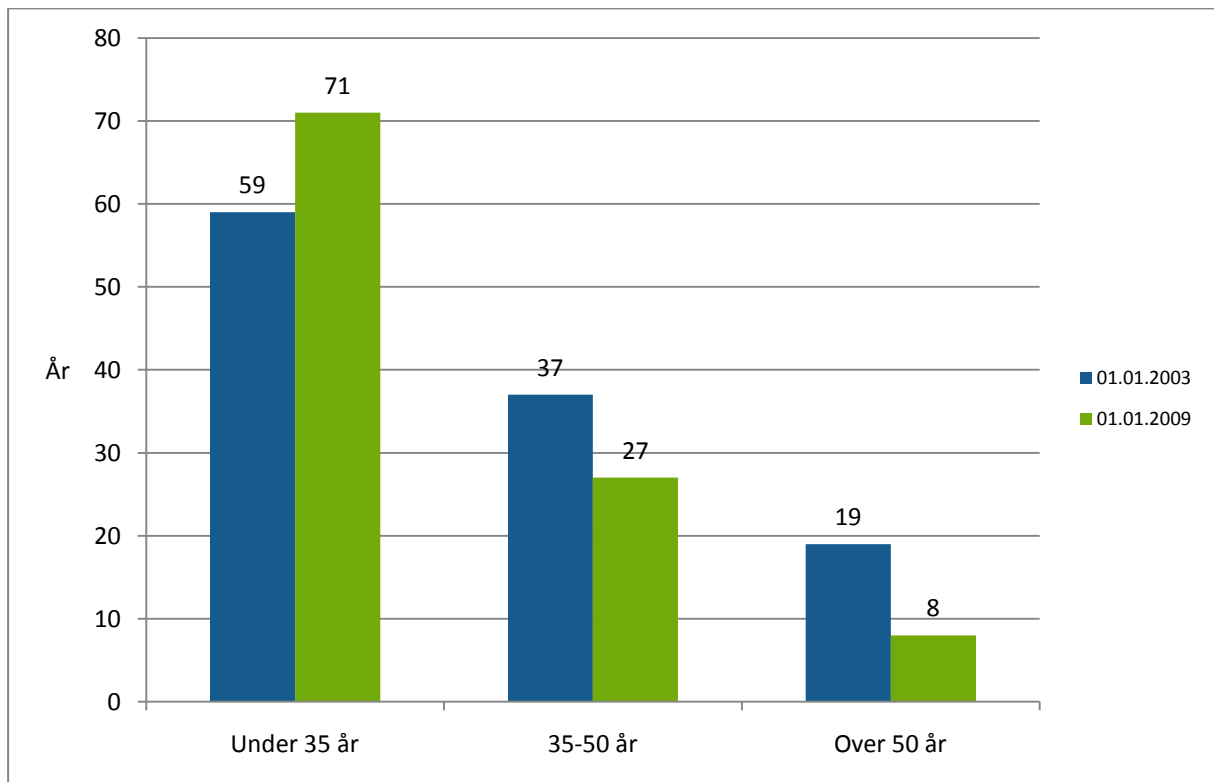
Figur 7.5 Utviklingen i gjennomsnittsalder pr 1.1 2001-2009



I forbindelse med nedleggelsen av regionskontorene i 2001 falt gjennomsnittsalderen i tilsynet betraktelig. Den var på sitt laveste i 2005, og det indikerer at det er mange eldre som forsvinner ved utflyttingen. Gjennomsnittsalderen ventes å øke noe i tiden fremover, dersom man greier å holde på de aller yngste noe lenger i Bergen. Men det vil også være avhengig av om gruppen 35-50 år i større grad enn tidligere velger å bli i tilsynet etter flytting til Bergen. Så langt har det vært en jevnere utskifting i denne gruppen.

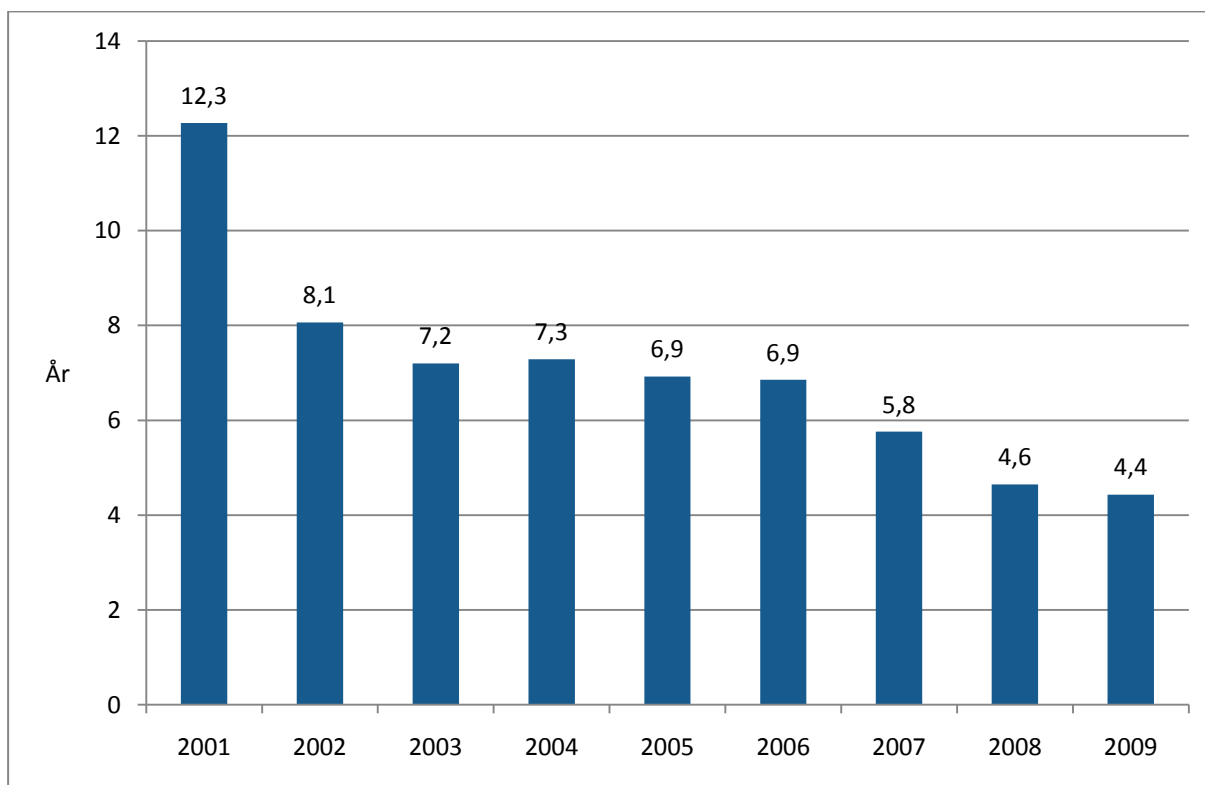
Vi har en noe grovere inndeling i alderskategorier enn det tilsynet selv operer med i sine oversikter i Årsrapporten for 2008, men tendensene er det samme. Aldersgruppen under 35 år øker på bekostning av de mellom 35-50 og 50 +.

Figur 7.6 Alders sammensetning 1.1.2003 og 1.1.2009



Flyttingen har ført til at Konkurransetilsynet nå har en historisk lav gjennomsnittlig ansiennitet. Dette henger naturligvis sammen med at 85 prosent av staben i Bergen er rekruttert i perioden fra flyttevedtaket i 2003 og fram til i dag, og det har i mindre grad blitt rekruttert inn eldre arbeidstakere ved oppbyggingen i Bergen.

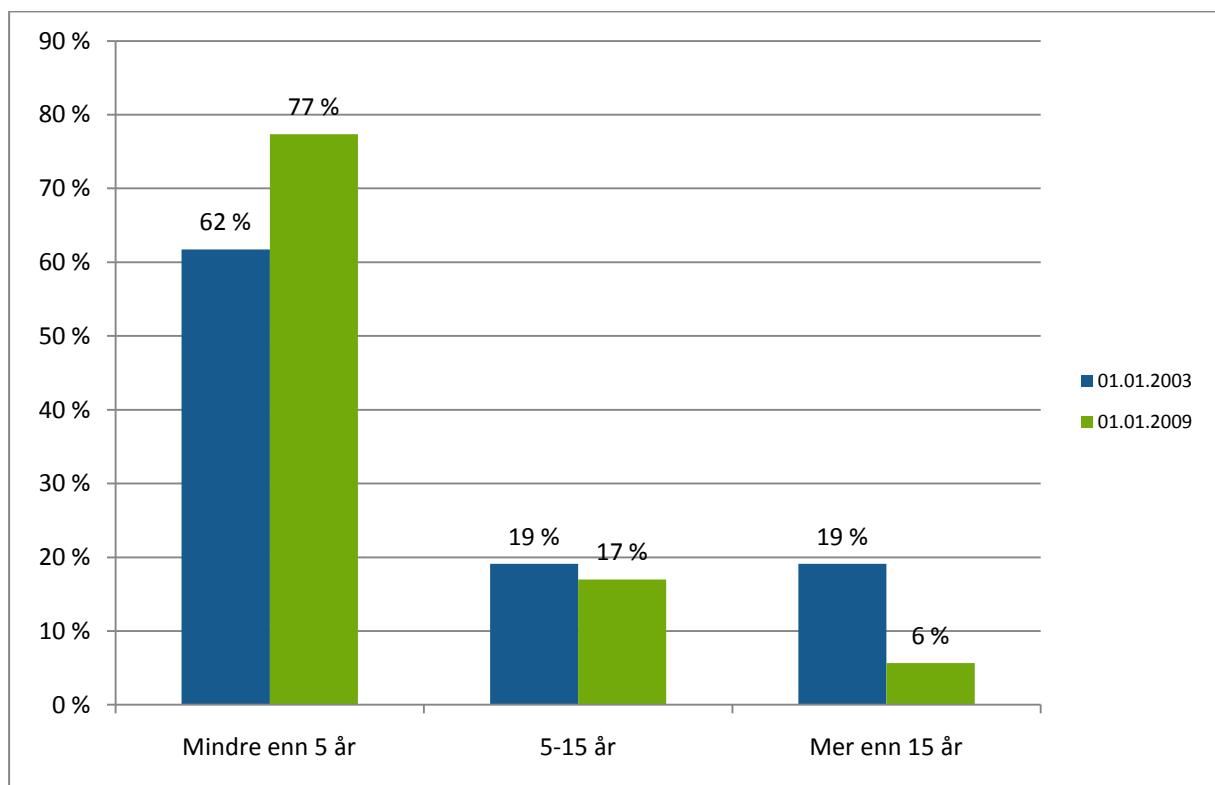
Figur 7.7 Ansiennitet i Konkurransetilsynet



Effektene av en nedgang i ansienniteten forsterkes når vi ser på hvordan denne fordeler seg på ansiennitetskategoriene. Konkurransetilsynet hadde også før flytting flest ansatte med mindre enn 5 års ansiennitet i Konkurransetilsynet, og er dermed veldig sårbare i forhold til å ha et veletablert mellomsjikt med erfaring og spesialkompetanse. Gjennom flyttingen til Bergen øker andelen med kort ansiennitet, mens de med mellom 5-15 års ansiennitet går ned fra 19 til 17 prosent. I tillegg går andelen med mer enn 15 års ansiennitet ned fra 19 til 6 prosent. Pr i dag er man dermed mer sårbare i forhold til spesialkunnskap på tilsynets fagområder enn man var før flytting, og det er stor sannsynlighet for at flere av de med mer enn 5 års erfaring hadde vært lenger i tilsynet om man hadde fortsatt å være i Oslo.

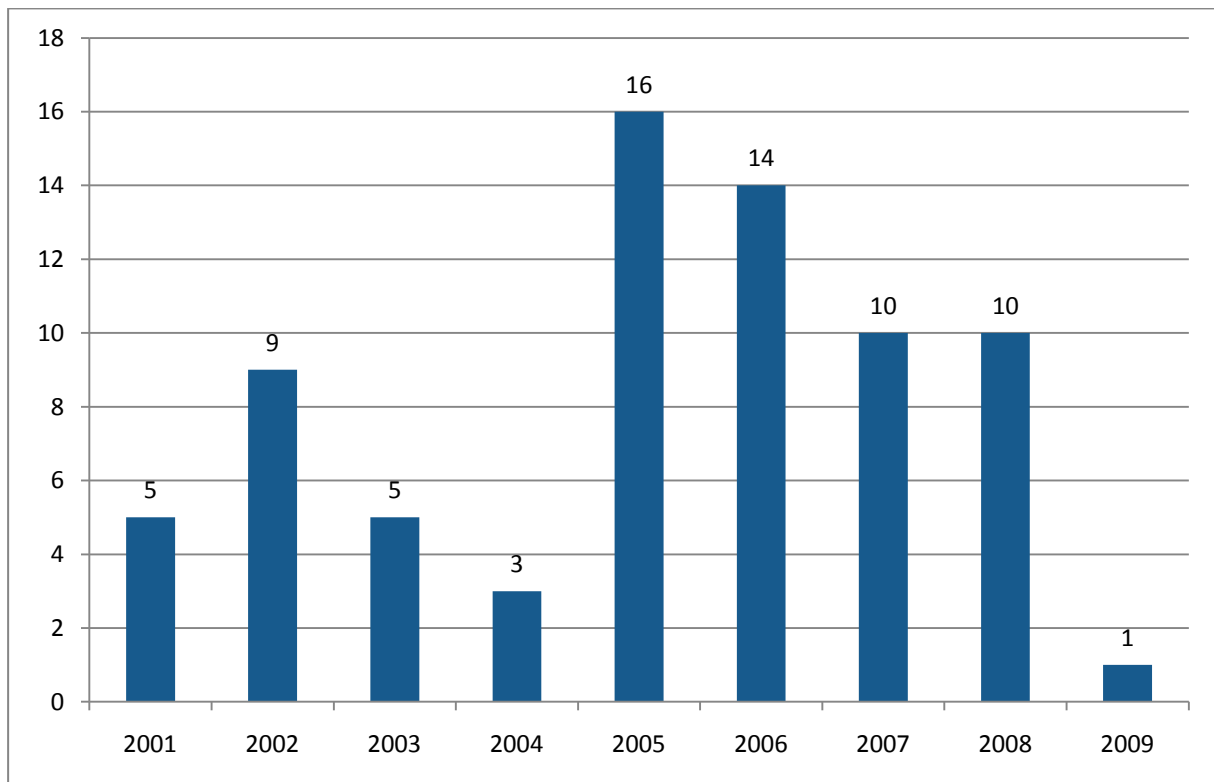
Det vil være spesielt viktig for Konkurransetilsynet å jobbe strategisk for å oppnå en større andel av bemanningen i kategorien 5-15 år fordi dette på mange måter er en bærebjelke både for spisskompetanse, og for å kunne nyttegjøre seg den store andelen av medarbeidere med mindre enn 5 års erfaring.

Figur 7.8 Andel ansatte fordelt på ansiennitets kategorier 1.1.2003 og 1.1.2009



I forkant av utflyttingen var det trukket frem at statlig virksomhet utenfor Oslo kunne ha større mulighet til å holde lenger på folk som ble rekrutterte inn. Det er for tidlig å si om dette er tilfellet for konkurransetilsynet i Bergen. I flytteperioden og de første årene etter flytting har det vært flere som har sluttet etter kort tid. Det er ikke unaturlig i en intens oppbyggingsfase at det blir mer "prøving og feiling", men dette krever mye ekstra ressurser i forbindelse med selve rekrutteringen og gjentatte opplæringsprosesser. Mye av ledelsesressursene har gått med til dette i de mest intensive fasene. Med mindre ledelsestid som går med til rekruttering kan det nå være rom for tettere oppfølging av de med kort fartstid for å få disse til å bli lenger i jobben.

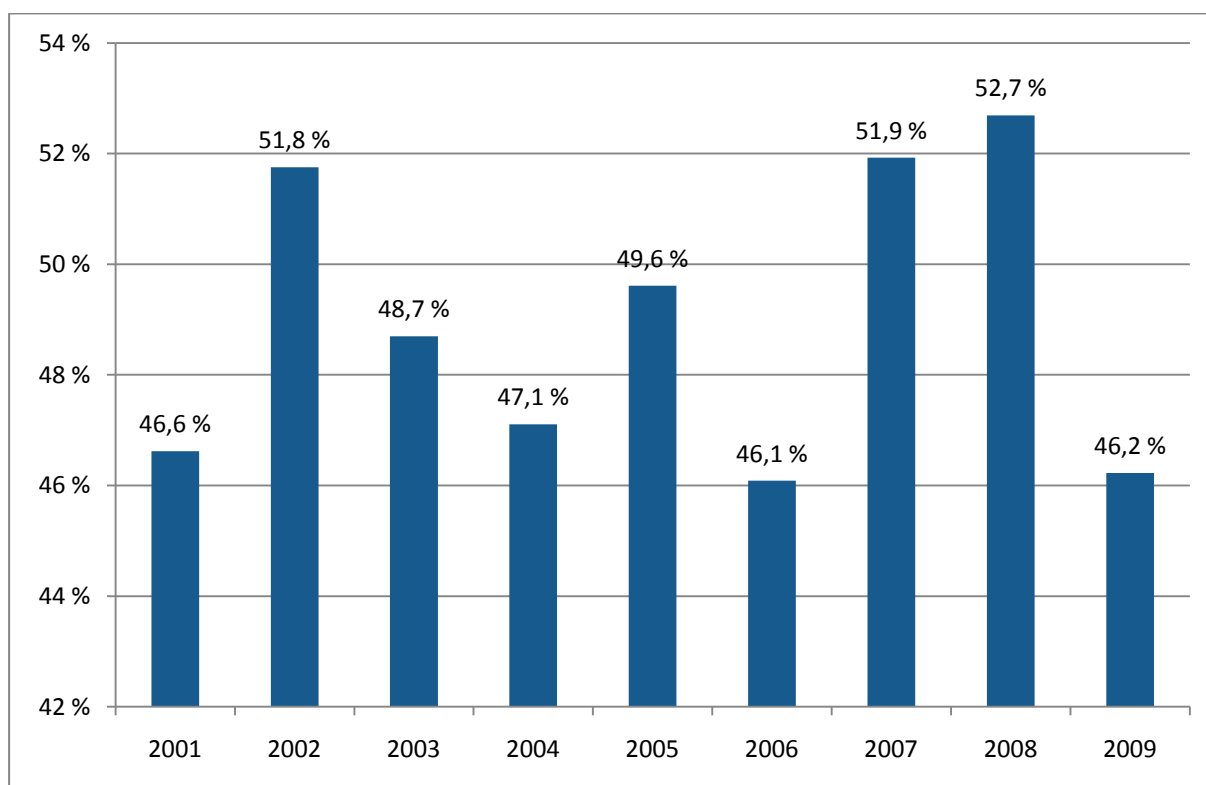
Figur 7.9 Antall ansatte med mindre enn 2 års ansiennitet ved fratredelse per 1.1.



7.4 Kjønnsfordeling

Kvinneandelen har variert ganske mye gjennom hele perioden, og den falt noe i forbindelse med flyttevedtaket. Det ser ut til at man har problemer med å holde på en del av de kvinnene som ble rekruttert inn ved oppbyggingen i Bergen. På ledernivå var fordelingen 35 prosent (kvinner) og 65 prosent (menn) i 2008.

Figur 7.10 Kvinneandel pr 1.januar i angitt år.



7.5 Sykefravær og arbeidsmiljø

Det ble gjennomført en medarbeiderundersøkelse i Konkurransetilsynet våren 2008. Den ga gode resultater for tilsynet når det gjaldt medarbeidertilfredshet. Tilsynet lå her godt over snittet sammenlignet med andre offentlige og private virksomheter. Etablering av åpent kontorlandskap gav negative utslag på tidligere arbeidsmiljøundersøkelse, men dette kan i følge våre intervjuer ikke relateres til flytteprosessen.

I Tabell 7-1 ser vi at Konkurransetilsynet har oppfylt målet om sykefravær lavere enn 5 prosent med god margin. Med en sykefraværspersent på 2,6 prosent, har tilsynet også en klar reduksjon av sykefraværet i forhold til 2007 hvor sykefraværet var på 5,4 prosent.

Tabell 7-1 Sykefravær Konkurransetilsynet

	2001	2002	2003
Sykefravær tre siste år før flyttevedtaket i prosent	5,90 %	5,60 %	4,20 %
	2006	2007	2008
Sykefravær tre siste år i prosent	5 %	5 %	3 %

7.6 Samlet vurdering – personell og kompetanse

Konkurransetilsynet er fullt oppbemannet

Konkurransetilsynet er i dag 106 ansatte og anser seg med det for å være fullt oppbemannet. I årene 2002 og 2003 var Konkurransetilsynet i gjennomsnitt 115 ansatte.

Godt rekrutteringsgrunnlag og tett samarbeid med akademiske miljøer i Bergen

Flyttingen av Konkurransetilsynet til Bergen utpeker seg med et meget nært og godt samarbeid med universitets- og høyskolemiljøet, både med tanke på rekruttering av nyutdannede, utveksling av medarbeidere med spisskompetanse, og faglig samarbeid som utløser gjensidig kompetanseheving. Konkurransetilsynet fikk tidlig inn noen faglige spydspisser som fungerte som trekkplaster i rekrutteringsprosessen.

Konkurransetilsynet har måttet bygge opp personellgruppen på nytt

Av de 106 som var ansatt i Konkurransetilsynet pr 1. januar 2009, var 15 prosent ansatt før flyttevedtaket i 2003. Det innebærer at 85 prosent av de som arbeider i Konkurransetilsynet Bergen i dag er blitt rekruttert i perioden fra flyttevedtaket ble fattet og fram til i dag. Flyttingen har således medført at Konkurransetilsynet langt på vei har bygget opp en ny stab i Bergen. Konkurransetilsynet har hatt en god rekrutteringsbase på tilflyttingsstedet og har styrket kompetansen spesielt på økonomi.

Sammensatt bilde med hensyn til kompetanse

Konkurransetilsynet har en ung og uerfaren stab. Dette skyldes dels flyttingen som har ført med seg stor utskifting av personell. Konkurransetilsynet hadde imidlertid også før flyttingen en lav andel medarbeidere med mer enn 5 års ansiennitet. Flytting har forsterket dette noe. Økonomikompetansen er styrket etter flyttingen til Bergen. På de andre kompetanseområdene har det også vært fremgang siden 2002. I 2004 var fortsatt mange av de som hadde jobbet i Oslo med og tilsynet scorer relativt høyt på alle områder selv om flyttetilpasningene er godt i gang. Den økonomiske kompetansen ser nå ut til å ha stabilisert seg på et høyt nivå, men juridisk kompetanse har noe tilbakegang i forhold til toppmålingen i 2004.

Fortatt høy turnover

Tilsynet har fortsatt en høy turnover, også i forhold til de med kort ansiennitet. Det er en forventning om at unge ansatte som har tilknytning til Bergensregionen velger å bli lenger i tilsynet enn tilfellet var for unge medarbeidere i Oslo. Dette er fortsatt en hovedutfordring for Konkurransetilsynet.

Mye av ledelsesressursene er brukt på rekruttering og opplæring

I forhold til en fortsettelse i Oslo har ledelsen brukt mye av sin tid på rekruttering og opplæring av nye medarbeidere. For unge og uerfarne ledere kan dette ha gitt en dobbel belastning ved at de både skulle jobbe seg inn i en lederrolle og foreta omfattende rekruttering som de heller ikke hadde mye erfaring med. De erfarne lederne som det var færre av måtte dermed ta et stort ansvar i forbindelse med opplæring, og hele organisasjonen var dermed i den mest intense ned-/oppbyggingsfasen klart redusert i forhold til og å ha fullt fokus på den eksterne virksomheten.

Kvinneandelen er noe lavere

Kvinneandelen har variert ganske mye gjennom hele perioden. Det ser ut til at man har problemer med å holde på en del av de kvinnene som ble rekruttert inn ved

oppbyggingen i Bergen. På ledernivå er fordelingen 35 prosent (kvinner) 65 prosent (menn) i 2008.

Sykefravær er lavere enn før flyttingen

Vi har ikke fått signaler om flytterelatert sykefravær eller at arbeidsmiljøet er vesentlig endret som følge av flyttingen.

8 KVALITET I OPPGAVELØSINGEN

8.1 Avstanden til brukerne

Nærhet til bransjen har flere dimensjoner med hensyn til virkninger for virksomhetens forutsetninger for å nå sine mål. Den viktigste er trolig at virksomhetene i saksbehandlingen har behov for kontakt med bransjen. Dette kan være knyttet til kontroller, inspeksjon, etterforskning eller inngrep. Ikke minst vil det gjelde når virksomheten regulerer gjennom å ha informasjon og dialog med bransjen for å komme fram til forståelser eller avtaler knyttet til hvordan regelverk skal tolkes og etterleves. Det å flytte lengre bort fra bransjens organisasjoner og møtesteder representerer i denne forbindelse en ulempe.

På den annen side kan det å være lokalisert nær bransjeaktørene innebære visse utfordringer, da det kan skape for tette bånd til bransjen som kan gå utover virksomhetenes integritet. En må spørre seg hvilken form for nærhet som kan skape slike bånd. I Oslo var virksomhetene svært tilgjengelige for både bransjeorganisasjoner, næringsaktører og politikere. Når en virksomhet flytter til en region hvor det er mange aktører innenfor den bransjen de regulerer, oppstår potensielt en annen form for bånd. I teorien kan en se for seg at den statlige virksomheten får større nærhet til utfordringene til denne delen av bransjen, fordi de får mer informasjon, og fordi arbeidstakere i større grad veksler mellom å arbeide for den statlige virksomheten og de private aktørene. Dette kan vri fokuset mot en region, noe som kan være et problem i forhold til at alle de utflyttede virksomhetene har et nasjonalt fokus. På den annen side må en i denne sammenhengen også huske på at Oslo har den største næringsstettheten i landet. Det samme argumentet kan gjøre seg gjeldende der.

Endelig vil det trolig være slik at bransjeorganisasjonene opplever at de statlige virksomhetene er mindre tilgjengelige nå enn før flytтеvedtaket, fordi utskiftingen av personell har vært så stor. Bransjene har trolig bygget opp et visst kontaktnett i de aktuelle statlige virksomhetene. I og med så mange har sluttet i virksomhetene som en følge av flyttingen – vil bransjene trolig oppleve at virksomhetene er mindre tilgjengelige enn de ellers ville vært.

Konkurransetilsynet er åpenbart lengre borte fra de som skal kontrolleres. Dette innebærer blant annet at oppgavene med å gjennomføre stedlige kontroller av virksomheter er mer ressurskrevende. I andre saker oppgis det at avstanden har lite å si. En har i flytтеperioden gjennomført en del tiltak for å kompensere for dette. En har blant annet vært noe tilbakeholdne med å gjennomføre tilsyn/kontroll ute. Det er imidlertid mer fokus på dette nå – da en er tilbake i en normal driftssituasjon.

8.2 Avstand til eierdepartementet

Det har funnet sted endringer i forholdet mellom Konkurransetilsynet og eierdepartementet i den perioden flytтеprosessen pågått. Det ble opprettet et etatsstyringsprosjekt for å bedre mål- og resultatstyringen. Gjennom prosjektet har en utarbeidet en omforent tabell med begreper som er klart definert. Disse skal inn i tildelingsbrevet og i styringssystemet i Konkurransetilsynet. Før ble det rapportert på aktiviteter uten å ta med resultater. Innholdet i styringsdialogen mellom Fornyings- og administrasjonsdepartementet har endret seg vesentlig etter flytтеvedtaket. Men både departementet og tilsynet bekrefter at dette er

endringer som ville funnet sted uansett. Den viktigste årsaken antas å være at Riksrevisjonen har fokusert sterkt på styringsdialogen.

Vi vil også peke på at selv om flyttingen som sådan ikke har ført til endringer i forholdet mellom departement og etat, kan den geografiske avstanden etter hvert innebære endringer av forholdet. Betydningen av geografisk lokalisering for forholdet mellom departement og etat har tidligere ikke vært gjenstand for forskning i Norge. En ny forskningsartikkel - *"Agencification and Location: Does Agency Site Matter?"* – går imidlertid grundig inn på dette⁶. Analysen omfatter et stort antall etater, hvorav noen er lokalisert i Oslo og noen andre steder i landet. De dimensjonene som er studert er etatenes autonomi, i hvilken grad det har innflytelse på beslutninger og hvor god koordineringen mellom etat og departement er. I artikkelen konkluderes det med at etatenes geografiske lokalisering ikke har betydning for forholdet mellom departement og etat.

På bakgrunn av våre intervjuer med virksomhetene og den omtalte forskningsartikkelen konkluderer vi med at flyttingen ikke har ført til endringer i forholdet mellom departement og virksomhet. Videre konkluderer vi med at det ikke er grunn til å forvente at den økte avstanden vil føre til slike endringer på sikt.

8.3 Hovedinntrykk fra departement, virksomhet og brukere

I de brukerundersøkelsene vi har gjennomført i forbindelse med denne evalueringen gis det uttrykk for at Konkurransetilsynet som organisasjon er i ferd med å etablere seg på samme kvalitetsnivå som før flyttingen, og at mange av utfordringene de har hatt i flytteperioden har vært knyttet til at de har flyttet samtidig som de reglene som skal håndheves har vært i sterk utvikling.

Brukerne uttrykker en viss frustrasjon over høy turnover, at det har vært mange nye og uerfarne medarbeidere å forholde seg til og at dette i noen grad har gått utover kvaliteten på avgjørelsene som blir tatt. Men de gir samtidig uttrykk for at dette nå er et mindre problem. Inntrykket er at tilsynet har iverksatt virkningsfulle tiltak som rekruttering av personell med høy formell kompetanse, kursing og god opplæring. Det gis videre uttrykk for at tilsynets utredninger stort sett er faglig gode, men at færre ansatte med praktisk erfaring har ført til at saksbehandlingen tar lengre tid og at tilsynet har blitt svakere når det gjelder å avdekke behov for og iverksette tiltak. Bransjen mener også at tilsynet har blitt svakere som politisk aktør og nå mangler erfaring i politisk innflytelse.

Fra de omfattende brukerundersøkelsene Synovate MMI har gjennomført for Konkurransetilsynet framgår det at de såkalte profesjonelle brukere opplever tilsynet som en kompetent og profesjonell instans. I 2002 hadde 52 prosent av de spurte profesjonelle brukerne et godt eller svært godt inntrykk av Konkurransetilsynet. Denne andelen har i hele den påfølgende perioden vært på et høyere nivå enn dette. I 2008 var den tilbake på samme nivå som i 2002. En skal være forsiktig med å bruke dette som et entydig uttrykk for kvaliteten i tilsynets oppgaveløsning. Vi finner det imidlertid interessant at alle målingene har vært over nivået for 2002. Det er slik vi ser det en indikasjon på at kvaliteten i arbeidet har

⁶ Morten Egeberg og Jarle Trondal, 2009: *Agencification and Location: Does agency site matter?*

holdt et jevnt høyt nivå. Gjennom hele perioden nevnes saksbehandlingstid som den siden ved Konkurransetilsynets virksomhet som brukerne ikke har et godt inntrykk av. Men det framgår at dette også gjelder for perioden før flyttevedtaket.

Departementet gir uttrykk for at tilsynet har vært noe sårbart på juridisk kompetanse. Utfordringene på dette området er større i Bergen enn i Oslo, men man har funnet gode midlertidige løsninger og departementet har ikke sett negative virkninger. Bortsett fra at det har gått noe senere i behandling av sakene.

Tilsynet fremhever samarbeid med UiB/NHH som sentralt for oppbyggingen i Bergen, og mener det er mye bedre kontakt med de akademiske miljøene i Bergen enn det var i Oslo. Det er ikke så mange som konkurrerer om akademia som i Oslo, og tilsynet får mer oppmerksomhet i Bergen. Det har skjedd en endring i hvordan konkurransesaker løses. Opprettelse av stilling som sjefsøkonom var en følge av dette, og fungerte som kvalitetssikrer når mange var nye.

9 SAMLET VURDERING – VIRKNINGER FOR ORGANISASJONEN

På bakgrunn av analysene av personell/kompetanse, kostnader og andre forhold av betydning for oppgaveløsningen, finner vi at Konkurransetilsynet har like gode forutsetninger for løse sine oppgaver i Bergen sett i forhold til om de hadde blitt værende i Oslo. Vi bygger dette på følgende forhold:

- Konkurransetilsynet har redusert bemanningen – men har opprettholdt antall ansatte innenfor hovedområdet (håndheving av konkurranseloven).
- Personalgruppen har omtrent samme erfaring som den hadde før flyttevedtaket. Det bemerkes at tilsynet hadde en relativt lav andel som hadde vært i virksomheten i 5 år eller mer også før flyttingen. Flyttingen innebærer at de har den samme utfordringen i dag som de hadde den gangen – å videreutvikle medarbeiderne og holde på dem når de først har opparbeidet seg høy kompetanse og erfaring. Hele 85 prosent av staben er nyrekruttert siden flyttevedtaket i 2003. Vi finner at andelen som har vært i organisasjonen i 5-15 år har falt fra 19 til 17 prosent. Videre finner vi at andelen som har vært der i mer enn 15 år har gått ned fra 19 til 6 prosent. Turnover er vesentlig høyere enn den var før flyttevedtaket, og ansienniteten er fortsatt avtakende. Dette innebærer videre at Konkurransetilsynet fortsatt har et mer internt rettet fokus enn det ville hatt hvis det hadde forblitt i Oslo. Fortsatt høyere turnover innebærer at mer ressurser går med til rekruttering, en oppgave som ofte faller på ledere og erfarne medarbeidere. Videre er det relativt få erfarne medarbeidere som kan veilede og lære opp nye og de med mindre erfaring. En har imidlertid opplevd rekrutteringsgrunnlaget i regionen som svært godt når det gjelder økonomer – som representerer en av de to sentrale faggruppene. Når det gjelder den andre gruppen – jurister – har det også vært et visst rekrutteringsgrunnlag – men her har en i noen grad måttet vende seg mot arbeidsmarkedet i Oslo for å få tak i høyt kvalifiserte kandidater. Det viser seg blant annet at det er en utfordring å få tak i kandidater med relevant erfaring.
- En viktig del av Konkurransetilsynets virksomhet er å gjennomføre stedlige kontroller av foretak. Denne delen av virksomheten er blitt mer ressurskrevende som en følge av flyttingen.
- Samlede driftskostnader pr ansatt har gått noe ned. Dette er først og fremst på grunn av noe lavere lønn. Reiseutgifter pr ansatt har økt med 91 prosent sammenlignet med før flyttingen. Det skyldes vesentlig høyere reiseaktivitet – noe som ikke minst koster i form av tidsbruk og at mange medarbeidere stadig er borte fra det samlede fagmiljøet som kontorstedet representerer.

DEL II: VIRKNINGER FOR TILFLYTTINGREGIONEN

10 REGIONALØKONOMISKE VIRKNINGER

I dette kapittelet vil vi belyse følgende problemstillinger:

Har flyttingen av Konkurransetilsynet bidratt til:

- Ringvirkninger ved at virksomheten kjøper varer og tjenester lokalt?
- Økt befolkningsutvikling i regionen?
- Å gi regionen flere statlige arbeidsplasser og flere arbeidsplasser for personer med høyere utdanning?
- Å stimulere næringslivet i regionen ved at næringsklynger er blitt forsterket eller at ny virksomhet er etablert?
- Virkninger for høyskoler, universiteter eller andre fagmiljøer i regionen?
- Eventuelle andre virkninger for regionen?

For å kunne gjøre en vurdering av hvilken regionaløkonomisk betydning flyttingen har hatt for tilflyttingsregionen er det sentralt å se på regionen før flytting. Hvordan har befolkningsutviklingen vært de siste årene før flyttingen? Hvordan har sysselsettingsutviklingen vært? Hva med næringsstruktur og grad av offentlige arbeidsplasser? Hvordan er utdanningsnivået i regionen i forhold til landsgjennomsnittet? Hvordan er interaksjon med andre regioner ved at folk pendler inn og ut av regionen? Dette er relevante data som tas med i vurderingen av effektene av flyttingen og til å forklare forskjeller mellom de ulike regionene som er berørt av flyttingen av de syv statlige virksomhetene som er med i den samlede evalueringen.

Flyttingen av Konkurransetilsynet har betydd at regionen er blitt tilført nye arbeidsplasser, både direkte i virksomheten og som ringvirkninger som følge av at virksomheten kjøper varer og tjenester i regionen. Målt i antall arbeidsplasser er virksomhetene i mange tilfeller ikke et dominerende tilskudd til tilflyttingsregionen, men denne typen statlige arbeidsplasser er ofte mangelfulle i mange regioner. Flyttingen kan også bety at ektefeller blir med "på lasset" og dermed at regionen slik blir tilført verdifull arbeidskraft. Sannsynligheten for at dette skjer, vil avhenge av hvilke jobbmuligheter som finnes i regionen.

Regionale aktører i tilflyttingsregionene jobbet aktivt for å få lokalisert statlige virksomheter i sin region. Det var forventninger om at etableringen ville kunne bidra til knoppskyting av ny næringsvirksomhet, at virksomhetene kunne forsterke allerede etablerte næringsklynger og at høyskoler og universitet kunne utnytte samarbeidet med et stort kompetansemiljø i en statlig virksomhet. I tillegg var omdømme- og statusaspektet også viktig.

I dette kapittelet gir vi en beskrivelse av regionen både før og etter flytting. Analysene er basert på kvantitative data fra Konkurransetilsynet med hensyn til sysselsetting og innkjøp av varer og tjenester, samt en rekke intervjuer i Konkurransetilsynet og blant regionale aktører. Konkurransetilsynet flyttet til Bergen i 2006.

10.1 Beskrivelse av Bergensregionen

Vi har lagt til grunn at bo- og arbeidsregionen til Bergen (BA-regionen) består av kommunene Bergen, Os, Fjell, Askøy, Osterøy og Lindås. Noen av de minste kommunene i BA-regionen med liten interaksjon med Bergen er utelatt i denne forbindelse.

10.1.1 Innbyggertall og befolkningsutvikling

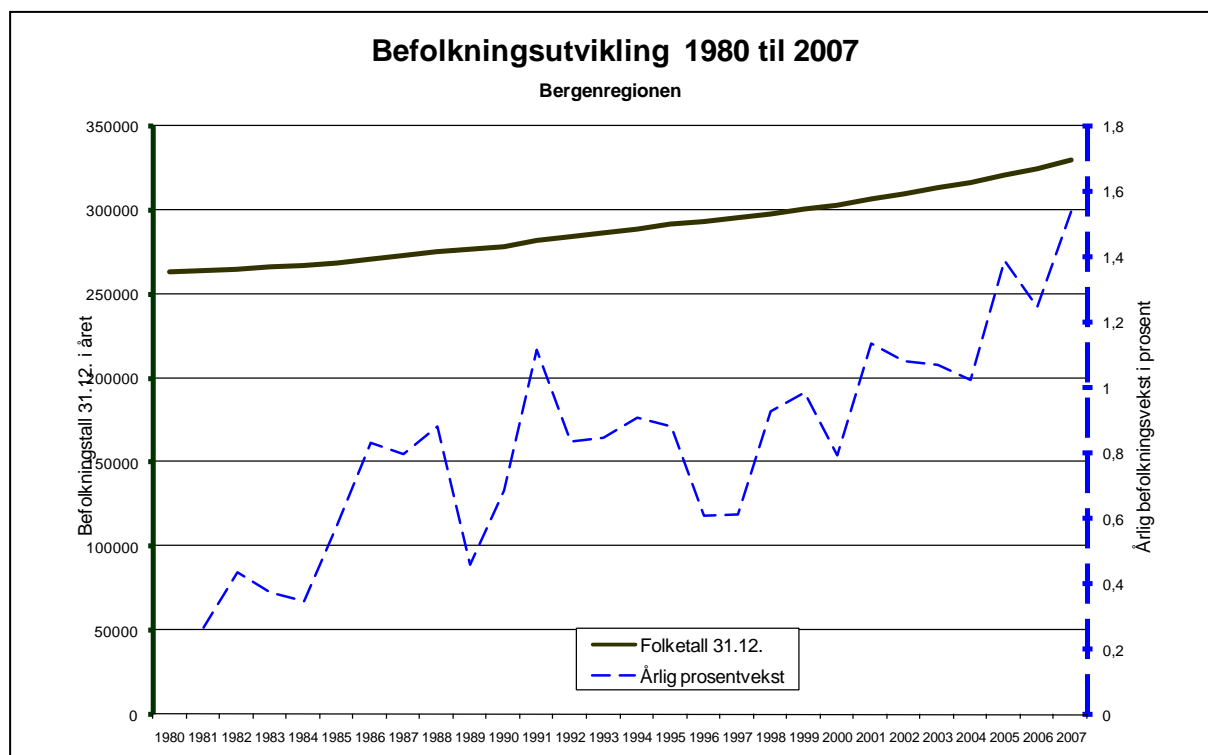
Bergensregionen, slik vi har definert den hadde per 01.01.2008 snaut 330.000 innbyggere. Bergen kommune er den dominerende med 75 prosent av innbyggerne og 83 prosent av sysselsettingen.

Tabell 10-1 Bergensregionen, innbyggertall og sysselsetting 01.01.2008

Bergensregionen	Innbyggertall	Andel av regionens innbyggertall	Sysselsetting	Andel av regionens sysselsetting
1201 Bergen	247746	75 %	152252	83 %
1243 Os	16055	5 %	5552	3 %
1246 Fjell	21207	6 %	9425	5 %
1247 Askøy	23705	7 %	6360	3 %
1253 Osterøy	7305	2 %	2542	1 %
1263 Lindås	13778	4 %	6351	3 %
Regionen	329796	100 %	182482	100 %

Folketallet i regionen har økt fra 260 000 i 1980 til 330 000 nå. Den årlige prosentvise veksten har hatt en stigende tendens, særlig de siste ti årene med en vekst på opp mot 1,6 prosent per år. Dette er en relativt sterk befolkningsvekst. Figuren under viser utviklingen i folketallet i regionen fra 1980 til 2007 (31.12.07).

Figur 10.1 Befolkningsutvikling i Bergensregionen 1980 til 2007



10.1.2 Utdanningsnivå i regionen

I Bergen kommune har over 30 prosent av befolkningen høyere utdanning, 22,8 prosent har kort høyere utdanning, mens 8,7 prosent har lang høyere utdanning. Landsgjennomsnittet er på 19,1 prosent for kort høyere utdanning og 5,7 prosent for lang høyere utdanning. Bergen kommune har altså betydelig større andel av befolkningen med høyere utdanning enn landsgjennomsnitt. De øvrige kommuner har lavere enn landsgjennomsnitt. Siden Bergen veier så tungt, kommer regionen ut med et høyt utdanningsnivå.

Utdanningsnivået vises som andel av befolkningen over 16 år og deres høyeste fullførte utdanning. Tabellen under viser status for kommunene i Bergensregionen.

Tabell 10-2 Andel av befolkningen 16 år og over etter høyeste utdanning

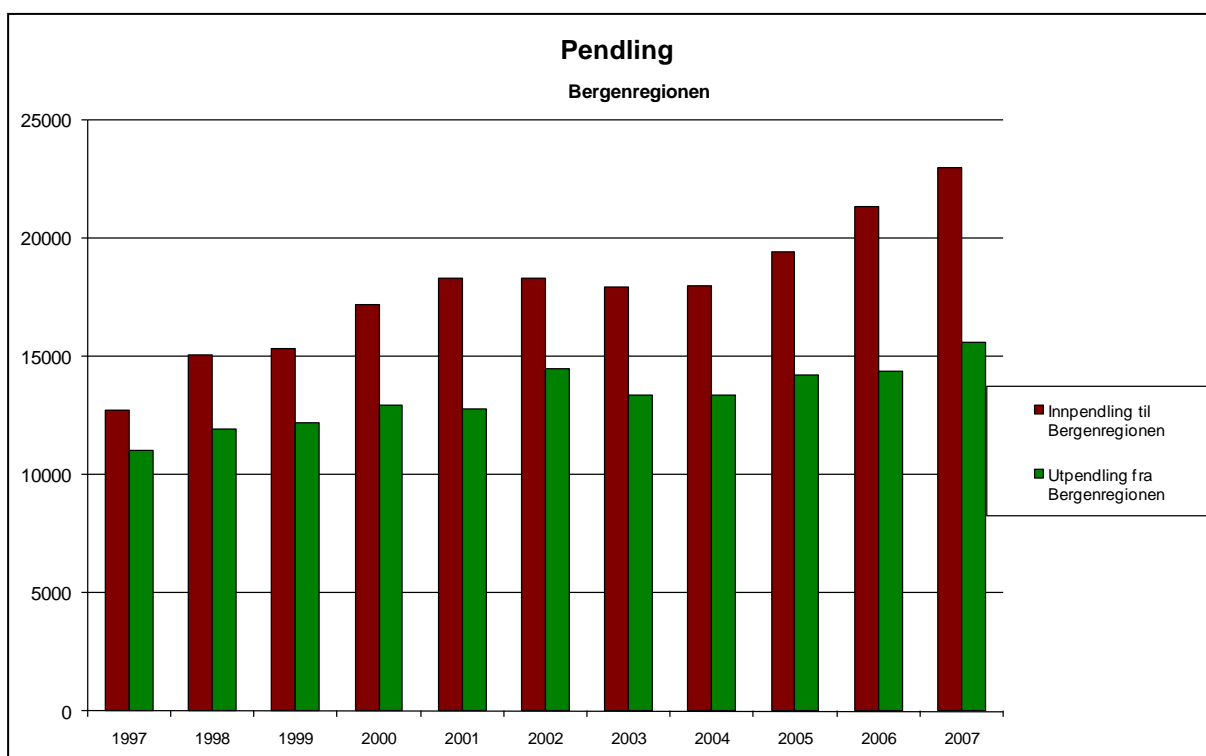
Kommune	Andel høyere utdanning-kort	Andel høyere utdanning-lang	Andel høyere utdanning-i alt
1201 Bergen	22,8 %	8,7 %	31,6 %
1243 Os	18,3 %	3,8 %	22,1 %
1246 Fjell	16,3 %	3,4 %	19,8 %
1247 Askøy	17,3 %	3,4 %	20,7 %
1253 Osterøy	12,0 %	1,7 %	13,7 %
1263 Lindås	16,3 %	2,8 %	19,1 %
Bergensregionen	21,4 %	7,4 %	28,8 %

10.1.3 Inn og utpendling til regionen

Med et stort antall arbeidsplasser i Bergen er det mange fra de omkringliggende kommunene som pendler inn til Bergen. Regionen har en netto innpendling på om lag 7500 personer, mesteparten til Bergen. Den interne pendlingen mellom de øvrige kommunene i regionen er liten. Bergen har stor innpendling fra hele Vestlandet.

Både innpendling og utpendling til/fra regionen har økt de siste 10 årene. Innpendlingen har imidlertid økt mest. Pendling er definert som ulikhet mellom registrert bostedskommune og arbeidsplassens lokalisering.

Figur 10.2 Pendlingsoversikt Bergensregionen



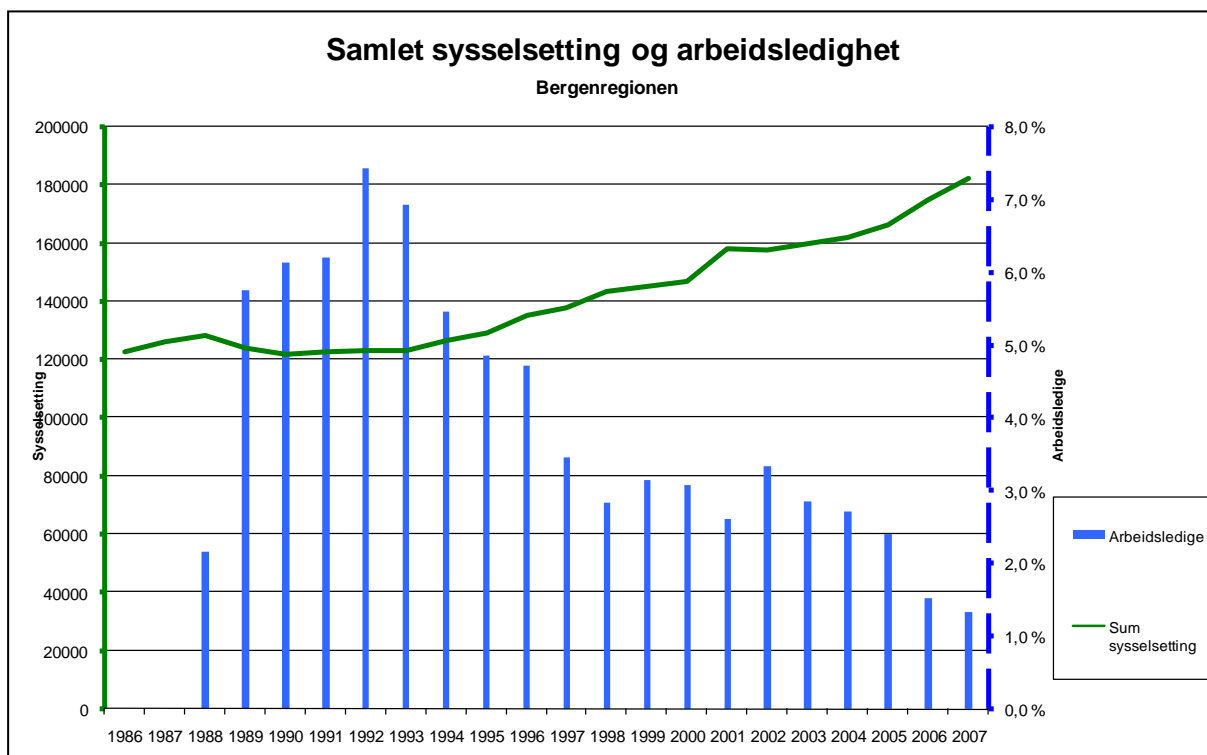
10.1.4 Utvikling i sysselsetting og arbeidsledighet

Arbeidsledigheten i Bergensregionen har stort sett fulgt konjunktursvingningene de siste årene, med en topp på begynnelsen av 90-tallet og rundt 2002. De siste årene har ledigheten gått ned og lå i 2006 og 2007 på under 1,5 prosent. Også i 2008 var ledigheten svært lav.

Sysselsettingen har økt siden begynnelsen av 90-tallet. På grunn av den sterke konjunkturoppgangen vi har hatt de siste årene, har sysselsettingen økt kraftig.

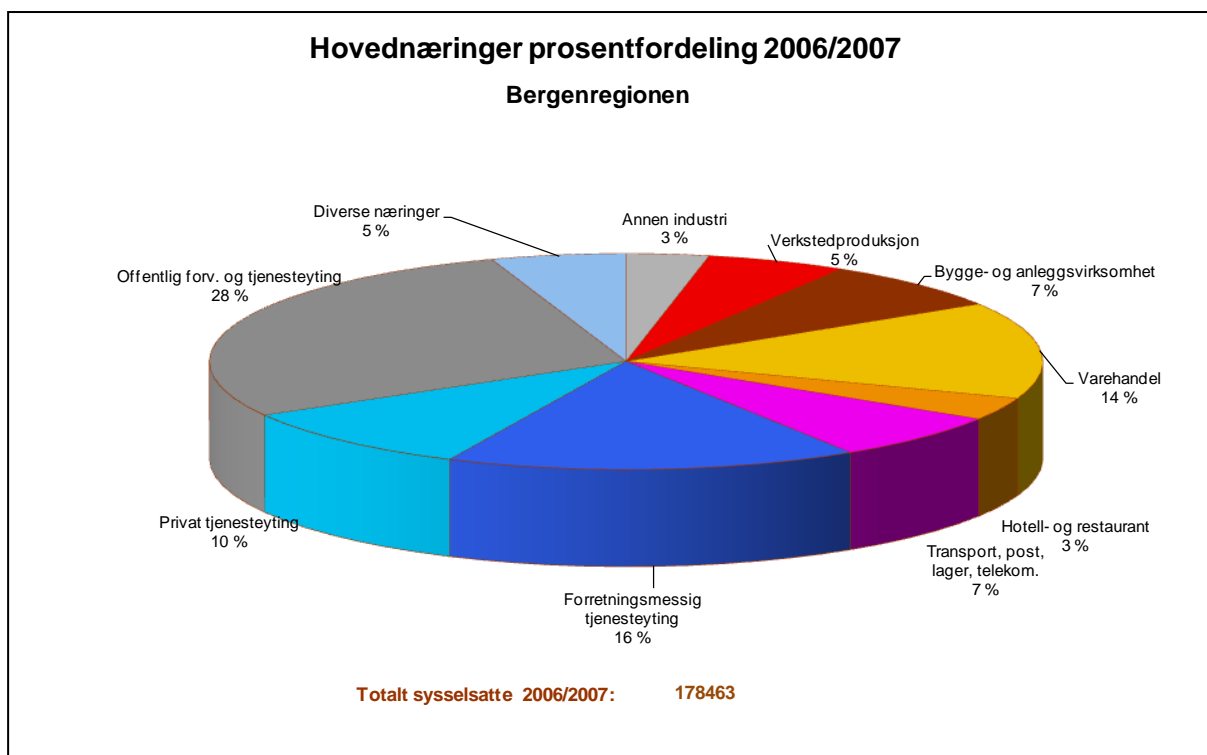
Figur 9.3 viser utvikling i samlet sysselsetting og arbeidsledighet i regionen. Sysselsetting gir uttrykk for antall personer som er i arbeid og ikke antall stillinger eller årsverk.

Figur 10.3 Utvikling i sysselsetting og arbeidsledighet i Bergensregionen



Næringsstrukturen i Bergensregionen er ikke så ulik landet totalt. Offentlig sektor utgjør en noe lavere andel, mens forretningsmessig tjenesteyting utgjør en noe høyere andel.

Figur 10.4 Viktigste næringer i Bergensregionen



Offentlig sektor utgjør 28 prosent av de sysselsatte. Offentlig forvaltning og tjenesteyting omfatter 50 000 sysselsatte i regionen. Bergen har både kommunale, fylkeskommunale, statlige og regionale funksjoner, noe som bidrar til et stort mangfold av offentlig arbeidsplasser. Bergen alene har 42 000 sysselsatte i offentlig sektor hvorav 21 000 i Staten. Men siden Bergen også har mange arbeidsplasser innenfor andre sektorer, vil den prosentvise andelen ikke være så høy som i mindre kommuner.

10.2 Sysselsettingsvirkninger og virkninger for innbyggertall

Konkurransetilsynet sysselsetter 96 årsverk. Dette er i henhold til tilsynets bemanningsnorm inkludert KOFA og forutsetter at alle stillingene er besatt, eksklusive permisjoner. I tillegg til direkte sysselsetting genererer virksomheten ringvirkninger som følge av vare- og tjenestekjøp i regionen samt konsumvirkninger ved at de sysselsatte har privat forbruk. Konkurransetilsynet har et regionalt innkjøp av varer og tjenester på ca 20 millioner kroner årlig, hvorav nær halvparten er knyttet til husleie og drift av kontorlokalene. De regionale innkjøpene tilsvarer litt under halvparten av samlede vare- og tjenestekjøp. Sammenlignet med de andre utflyttede virksomhetene ligger Konkurransetilsynet relativt høyt når det gjelder regionale vare- og tjenestekjøp per ansatt. Tabellen under viser resultatene fra modellberegningen av ringvirkningene.

Tabell 10-3 Virkninger i regionen som følge av konkurransetilsynets etablering i Bergen

Konkurransetilsynet, Bergen	Sysselsatte i virksomheten	Virkning inkl ringvirkninger	Multiplikator	Virkninger på innbyggertallet
Vertskommunen	96	128	1,33	184
Regionen	96	132	1,38	

Ser en på hele regionen, vil de 96 sysselsatte i Konkurransetilsynet gi ringvirkninger tilsvarende ca 36 sysselsatte. De samlede sysselsettingsvirkningene blir dermed 132 arbeidsplasser. Det gir en multiplikatoreffekt på 1,38 i regionen. At den endelige veksten i arbeidsplasser blir større enn antall arbeidsplasser knyttet til virksomheten som etableres, omtales som multiplikatoreffekten. En multiplikator for regionen på 1,38 betyr at det for hver arbeidsplass som etableres i Konkurransetilsynet blir det 0,38 årsverk utenfor som følge av ringvirkninger. Multiplikatorvirkningen er relativt liten i regionen, noe som skyldes at de regionale innkjøpene er beskjedne per ansatt. Multiplikatoreffekten i Bergen kommune er på 1,33. Ringvirkningene av Konkurransetilsynet kommer altså i all hovedsak i Bergen.

Ringvirkningene som Konkurransetilsynet har gjennom innkjøp av varer og tjenester er altså ubetydelige både for kommunen og regionen samlet sett. Tilsynet har imidlertid bidratt til å skape et større mangfold av arbeidsplasser i byen. Selv om Bergen har et stort innslag av kompetansearbeidsplasser fra før, representerer arbeidsplassene i Konkurransetilsynet en type offentlige arbeidsplasser som det ikke var så mange av. Dette gir også mulighet for å kunne veksle mellom Konkurransetilsynet og Fiskeridirektoratet som også er lokalisert i Bergen.

Flyttingen av Konkurransetilsynet til Bergen har bidratt til en befolkningsvekst i Bergensregionen på 184 personer. I en region med 330 000 innbyggere tilsvarer det en

befolkningsvekst på 0,06 prosent. Befolkningsveksten skyldes både de ansatte i Konkurransetilsynet og deres familier. Konkurransetilsynet utgjør en ubetydelig tilvekst i antall innbyggere i Bergensregionen.

10.3 Statlige kompetansearbeidsplasser

Etableringen av Konkurransetilsynet i Bergen har bidratt til å øke antall statlige arbeidsplasser i Bergen kommune med mindre enn 0,5 prosent.

10.4 Andre virkninger for næringslivet i regionen

Vi kan ikke finne at etableringen av Konkurransetilsynet har hatt noen nevneverdig betydning for næringslivet i Bergensregionen. Det kan imidlertid se ut som at enkelte advokatkontorer er i ferd med å bygge opp virksomhet innen konkurranserett. Dette kan få større omfang etter hvert.

10.5 Virkninger for fagmiljøene

Flyttingen av Konkurransetilsynet til Bergen oppleves av fagmiljøene på NHH og SNF som svært positivt. Flyttingen har bidratt til å videreutvikle det konkurranseøkonomiske miljøet ved NHH og SNF. Selv om disse miljøene hadde oppdrag fra Konkurransetilsynet også før flyttingen er samarbeidet blitt betydelig tettere etter flytting. Profilerte økonomer ved NHH/SNF har i perioder gått inn i faste stillinger ved tilsynet. Dette har skapt mer vitalitet ved at forskerne får praktisk erfaring fra tilsynet som de kan ta med inn i forskningen. Med sin egen stab av økonomer bidrar tilsynet også til å utvikle fagmiljøet innen konkurranseøkonomi, som etter hvert kan gå inn i forskningen. Økonomer ved Konkurransetilsynet brukes som gjesteforelesere ved NHH og UiB og flere av masterstudentene har rådgivere i Konkurransetilsynet. Flyttingen av Konkurransetilsynet til Bergen har ført til økt interesse for masterstudie innen konkurranseøkonomi. Konkurransetilsynet fungerer som et mottakerapparat for de flinkeste studentene. Etableringen av Konkurransetilsynet i Bergen har også vært utløsende for at det er bygget opp et konkurranserettslig miljø ved Juridisk fakultet på UiB.

Tilsynet er også aktive i Konkurranseøkonomisk Forum og Konkurranserettslig Forum. Konkurransetilsynet har ansvaret for å utarbeide program for disse kompetansenettverkene.

Vi kan ikke se at noen andre tilflyttingsregioner har hatt tilsvarende effekt for kompetansemiljøene.

11 SAMLET VURDERING – VIRKNINGER FOR TILFLYTTINGSREGIONEN

En stor og vekstkraftig region

Bergen er en robust region med et mangfoldig arbeidsliv. De siste årene har vært preget av sterk vekst i sysselsettingen og lav arbeidsledighet.

Marginale ringvirkninger av vare og tjenestekjøp

Konkurransetilsynet utgjør en marginal tilvekst av arbeidsplasser i regionen. Drøyt 130 arbeidsplasser i en region med mer enn 180 000 sysselsatte har marginal betydning. Den nokså lave multiplikatorvirkningen (1,38 for regionen) skyldes lave regionale innkjøp og at de kjøp som foretas i regionen særlig gir effekter i varehandelsbedrifter i form av økt avanse. Konsumvirkningene som de nye innbyggerne representerer vil også ha marginal effekt.

Marginal økning i kompetansearbeidsplasser

Konkurransetilsynet gir et marginalt økt tilfang av høykompetansearbeidsplasser i regionen. Bergen, som gammel universitetsby, har stor andel innbyggere med høy utdanning og har god tilgang på høykompetansearbeidsplasser.

Innbyggertallet har økt med ca 180 personer.

En økning i innbyggertall på 180, i en region md 330 000 innbyggere vurderes som en marginal virkning.

Marginal økning i statlige arbeidsplasser

Den prosentvise veksten i statlige arbeidsplasser i Bergen kan anslås til under en halv prosent. Heller ikke kan en si at Konkurransetilsynet representerer arbeidsplasser som Bergensregionen trenger. På den annen side vil tilsynet profitere på tilfanget av kompetent arbeidskraft og stort antall arbeidsplasser innen offentlig forvaltning i Bergen.

Små virkninger for næringslivet

Vi kan ikke finne nevneverdige virkninger for næringslivet i regionen. På sikt kan det være muligheter for at advokatfirma i Bergen bygger seg opp innen konkurranserett, men dette er foreløpig uvisst.

Økt vitalitet i det konkurransefaglige miljøet

Flyttingen av Konkurransetilsynet til Bergen har hatt svært positive virkninger for kompetansemiljøene innen konkurranseøkonomi og konkurranserett ved Universitetet, NHH og SNF. Tilsynet har bidratt til økt vitalitet ved at kompetansen kan flyte mellom tilsyn og forskning.

12 VEDLEGG – INFORMASJONSINNHENTING

I Kapittel 4.4 er det gjort rede for metode for innhenting av kvalitative data. I Kapittel 12.1 og Kapittel 12.2 gis oversikter over respondentene.

12.1 Intervjuer – brukerne

Virksomhet:	Representanter for brukerne:
Kystverket	Norges Rederiforbund
	Norske Havner
Sjøfartsdirektoratet	Norges Rederiforbund
	Norsk Sjøoffisersforbund
	Norges Fiskarlag
	Rederienes Landsforening
Medietilsynet	Film & Kino
	Norske Filmbyråers Forening
	TV2
	MBL
Post- og teletilsynet	Telenor ASA
	IKT-Norge
	Posten Norge AS
Konkurransetilsynet	NHO
	Advokatfirmaet Thommessen
	Forbrukerrådet
	Dagligvareleverandørenes Forening
Luftfartstilsynet	NHO Luftfart
	Norsk luftsportforbund
	Avinor AS
	Norwegian ASA

12.2 Intervjuer – eierdepartement, utflyttede organisasjoner, regionale aktører⁷

Virksomhet	Antall
Konkurransetilsynet	21
Direktør	1
Administrasjonssjef	1
Ledere	7
Ansatte og tillitsvalgte	3
Eierdepartement	3
Regionale interessenter	6
Sjøfartsdirektoratet	26
Direktør	1
Administrasjonssjef	1
Ledere	7
Ansatte og tillitsvalgte	5
Eierdepartement	6
Regionale interessenter	6
Luftfartstilsynet	19
Direktør	1
Administrasjonssjef	1
Ledere	7
Ansatte og tillitsvalgte	4
Eierdepartement	3
Regionale interessenter	3
Post- og teletilsynet	19
Direktør	1
Administrasjonssjef	1
Ledere	5
Ansatte og tillitsvalgte	6
Eierdepartement	3
Regionale interessenter	3
Medietilsynet	13
Direktør	1
Administrasjonssjef	1
Ledere	3
Ansatte og tillitsvalgte	3
Eierdepartement	3
Regionale interessenter	2
Kystverket	17
Direktør	1
Administrasjonssjef	1
Ledere	6
Ansatte og tillitsvalgte	3
Eierdepartement	2
Regionale interessenter	4
Direktorat for samfunnsikkerhet og beredskap	4
Regionale interessenter	4
Totalt	119

⁷ Universitet/høgskole, Næringsforeninger, NHO, vertskommunen, Sentrale aktører i næringsklynge

Intervjuer – regionale aktører

Statlig virksomhet	Intervju med regionale aktører
Konkurransetilsynet	NHH
	SNF
	Bergen kommune
	Bergen Næringsråd
Sjøfartsdirektoratet	Universitet/høyskole - HSH
	Haugesund Regionens Næringsforening
	Næringsforeningen - Haugaland Vekst
	Haugesund kommune
	Maritimt forum
	Rederiforeningen, Haugesund
Luftfartstilsynet	Bodø kommune
	Universitet/høyskole - HiB
	NHO Nordland
Post- og teletilsynet	Lillesand kommune
	Universitetet i Agder
	Secode, Arendal
Medietilsynet	Fredrikstad kommune
	Sarpsborg kommune
Kystverket	Ålesund kommune
	Maritimt Forum Nordvest
	Universitet/høyskole - Høgskolen i Ålesund
	Ålesund handelskammer
	Martime Center of Expertise,
DSB	Tønsberg utvikling
	Høgskolen i Vestfold
	NHO Vestfold

