

# Notat



|       |                            |
|-------|----------------------------|
| Dato: | 21.01.2026                 |
| Til:  | Sigrid Onsgaard Sagabråten |
| Fra:  | Ordfører Anne Kari Eriksen |

I e-post av 21. januar 2026 stiller representanten Sigrid Onsgaard Sagabråten følgende spørsmål vedrørende ledige stillinger og oppsigelser i Nesbyen kommune:

## Grunngitt spørsmål

Ifølge arbeidsplassen.nav.no er det for øyeblikket 38 ledige stillinger i kommunen. Med to unntak er alle de ledige stillingene kommunale arbeidsplasser. Samtidig har svært mange kommunalt ansatte sagt opp sine stillinger de siste ukene.

Jeg ønsker derfor svar på følgende spørsmål:

1. Hvor mange i kommunen har levert oppsigelse det siste året, og hvor mange leverte i snitt oppsigelse de siste tre årene før vi kom på ROBEK-lista?
2. Opplever administrasjonen at det er en flukt fra kommunale stillinger?
3. Hvor store ekstrakostnader får kommunen som følge av høy turnover, altså oppsigelser og opplæring av nye ansatte?
4. Opplever kommunen oppsigelser som direkte følge av økonomiske innsparinger i kommunen?
5. Opplever kommunen oppsigelser som direkte følge av ledelse på den enkelte arbeidsplass?
6. I forbindelse med innsparinger har kommunedirektøren lagt fram forslag om reduksjon i antall stillinger innen ulike sektorer i kommunen. Hvor mange stillinger har blitt vedtatt kuttet innen hver sektor siden 2024, og hvor mange har innen hver sektor sagt opp siden da?

## Svar

Stillingene som ligger ledige på arbeidsplassen.nav.no, og som viser til kommunale arbeidsplasser, inkluderer langtidsvikariater i forbindelse med svangerskapspermisjoner, ringevikarer i barnehage, ledige helgestillinger i helse og omsorg, fellesannonse for Hallingdal med lærerstillinger fra høsten 2026 og sommervikarer. Det er mottatt 2 oppsigelser de siste ukene.

1. I 2025 var det 42 ansatte som leverte oppsigelse i Nesbyen kommune. Når det gjelder antall ansatte som leverte oppsigelse de tre siste årene før kommunen kom på ROBEK-lista, vil det være vanskelig å finne et eksakt riktig tall, fordi systemet ikke skiller mellom midlertidige ansatte der stillingen har gått ut, og oppsigelser fra ansatte. Dette gir et ikke kvalitetssikret snitt på 26 oppsigelser pr år i årene 2021, 2022 og 2023.
2. Administrasjonen har ikke en opplevelse av at det er flukt fra kommunale stillinger.
3. Høy turnover i kommunal sektor kan defineres ved tall som ligger over det nasjonale snittet. I 2024 lå dette snittet på 12,7%. Tall fra Nesbyen kommune viser en turnover i 2025 på 11,3%. Ekstrakostnader som følge av turnover er ikke rapportert, da opplæring og rekruttering inngår i ordinær drift.
4. Kommunen opplever ikke at økonomiske innsparinger er direkte knyttet til oppsigelsene. Det beskrives ofte sammensatte årsaker til oppsigelsene; Flytting til annen kommune, helsemessige årsaker, pensjon, andre private årsaker, men også følger av omorganisering og utrygghet for egen stilling.
5. Kommunen har ikke opplevelse av systematisk oppsigelse på grunn av ledelsen på den enkelte arbeidsplass. Som beskrevet i punkt 4, er det oftest sammensatt begrunnelse for oppsigelser.

6. I sak PS 57/2024 "Bærekraftige Nesbyen 2030" vedtok kommunestyret omstilling i Helse og Omsorg, oppvekst og sentraladministrasjon med henholdsvis 5, 7,5 og 3 mill (inkl. Sos.kostn.). Grovt regnet vil dette tilsvare 4-5 årsverk i Helse og Omsorg, 5-7 årsverk i Oppvekst og 2 årsverk i Sentraladministrasjonen.

I tillegg så har det vært gjort en vurdering i forkant av utlysning av ledig stilling etter oppsigelser. I de tilfellene man har kunnet organisere arbeidet på en ny måte eller slutte med arbeidsoppgaver så har man ikke lyst ut ledig stilling. Hvor mange årsverk dette dreier seg om har vi ikke tallfestet.