

# REKRUTTERING AV FAGPERSONER MED NATURVITENSKAPELIG BAKGRUNN PÅ MASTERNIVÅ

KOMMUNENES REKRUTTERINGSMULIGHETER  
OG BEHOV FOR OG FAGPERSONER MED  
TEKNISK-NATURVITENSKAPELIG KOMPETANSE.

---

September 2022



GAME CHANGERS



# INTRODUKSJON

BAKGRUNN OG FORMÅL

1

# BAKGRUNN OG FORMÅL



## BAKGRUNN

Tekna ønsket en undersøkelse som belyser kommunenes evne til å rekruttere realfagskompetansen de trenger innenfor ulike fagområder som vann og avløp, beredskap, klimatilpasning og teknisk infrastruktur med mere.

- Nye utfordringer for kommunene
- Hvilken kompetanse har kommunene behov for?
- Hvordan ser de på sine muligheter til å rekruttere den kompetansen de trenger?



## FORMÅL

Formålet med undersøkelsen er å belyse kommunenes kapasitet, rekrutteringsmuligheter, og konsekvenser av manglende lokal kompetanse innen overnevnte områder

- Kapasitet
- Rekrutteringsmuligheter
- Konsekvenser av manglende kompetanse

# METODOLOGI

## UTVALGSBESKRIVELSE



TEKNISK SJEF ELLER ETATSLEDER FOR TEKNISK ETAT  
HR LEDER MED REKRUTTERINGSANSVAR  
ANNEN KOMMUNALT ANSATT AVDELINGSLEDER  
(DE SOM ARBEIDER MED REKRUTTERING AV TEKNISK-  
NATURVITENSKAPELIG KOMPETANSE I KOMMUNEN)

## UTVALGSSTØRRELSE



N = 100

- Store kommuner : n = 26
- Middels kommuner: n = 41
- Små kommuner: n= 37

## KVOTER



N = 100

- Teknisk sjef eller etatsleder: n= 67
- HR-leder med rekrutteringsansvar: n= 20
- Annen kommunalt ansatt avdelingsleder: n= 13

## METODE



Spørreundersøkelse

## GJENNOMSNITTLIG INTERVJUTID



6 minutter

## FELTPERIODE



15/09/2022 – 16/09/2022

# RESPONDENTENE

- TEKNISK SJEF ELLER ETATSLEDER FOR TEKNISK ETAT
- HR LEDER MED REKRUTTERINGSANSVAR
- ANNEN KOMMUNALT ANSATT AVDELINGSLEDER  
(DE SOM ARBEIDER MED REKRUTTERING AV  
TEKNISK-NATURVITENSKAPELIG KOMPETANSE I  
KOMMUNEN)

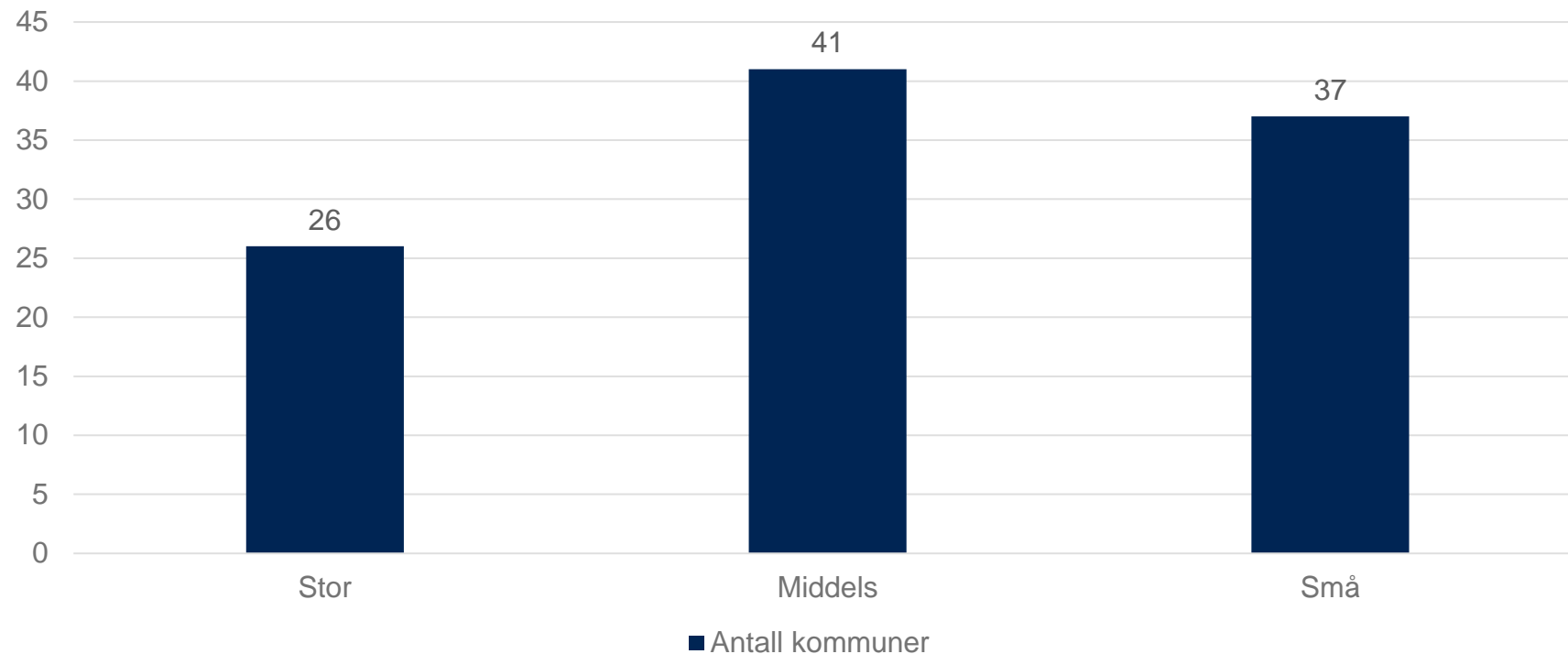
# 2

# FORDELING AV RESPONDENTER FRA KOMMUNER UT I FRA KOMMUNESTØRRELSE

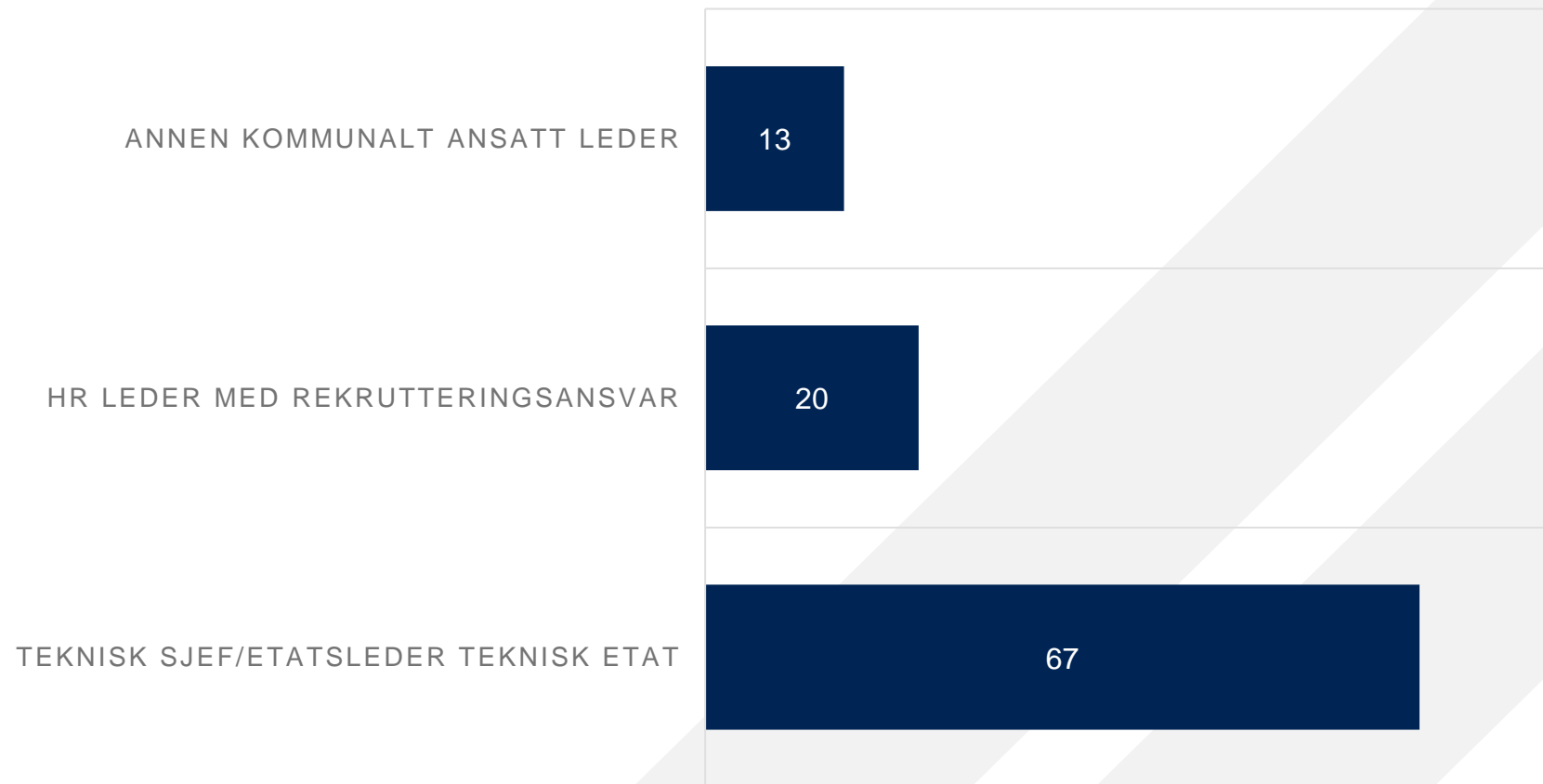
Små kommuner (under 5000 innbyggere)

Middels store kommuner (fra 5000 til 20 000 innbyggere)

Store kommuner (mer enn 20 000 innbyggere)

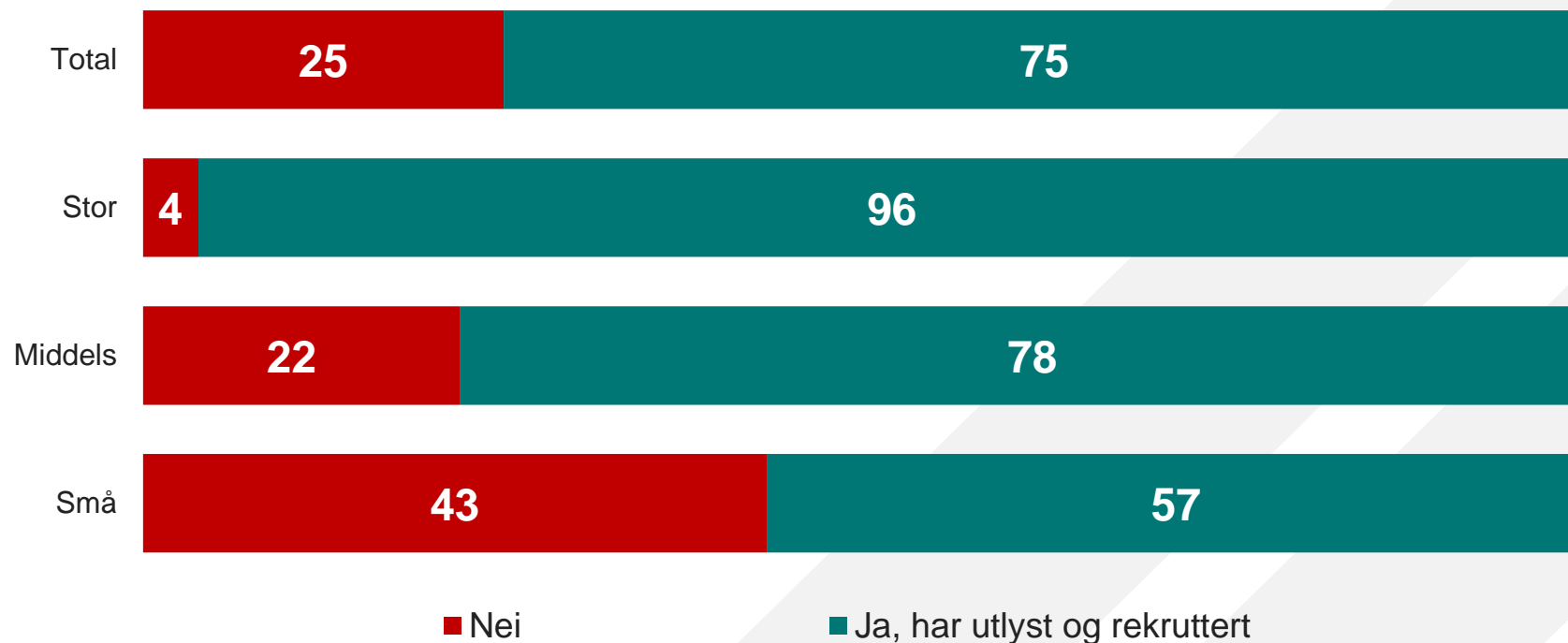


# RESPONDENTENE FORDELT PÅ ULIKE STILLINGSKATEGORIER/ROLLER



# HVEM HAR REKRUTTERT?

Har du i din nåværende stilling utlyst og rekruttert stillinger innen teknologi, realfag eller naturvitenskap på masternivå.



**i** Over 7 av 10 har utlyst og rekruttert innen teknologi, realfag eller naturvitenskap på masternivå. I de små kommunene er det 57% som svarer det samme mot 96% av de store kommunene.

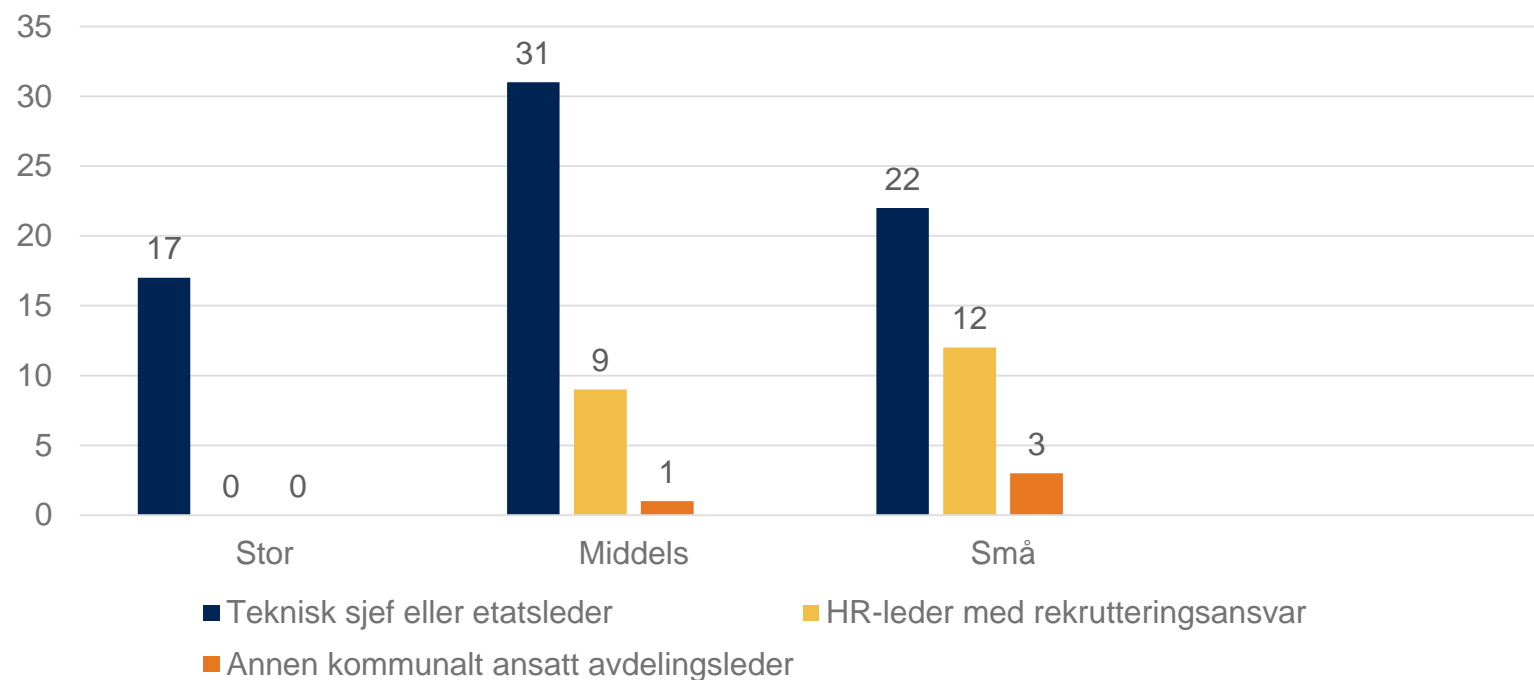
Base: Alle (N=104)



# FORDELING AV RESPONDENTER : KOMMUNESTØRRELSE OG STILLING

- Hvem utlyser og rekrutterer i små kommuner?
- Hvem utlyser og rekrutterer i middels store kommuner ?
- Hvem utlyser og rekrutterer i store kommuner ?

Størrelse og type stilling



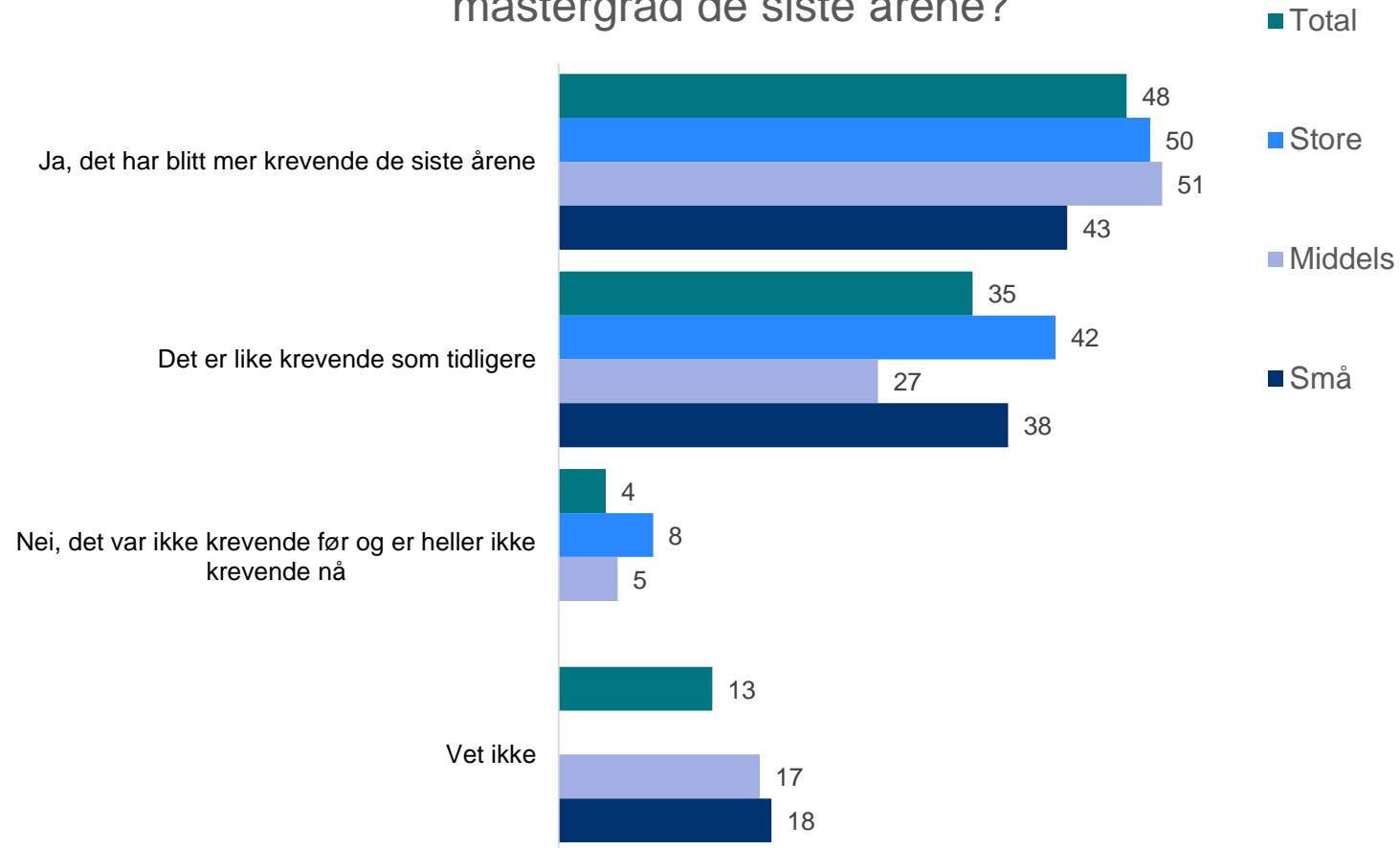
# REKRUTTERING

Hvilke utfordringer har kommunene med å rekruttere rett person?

# 3

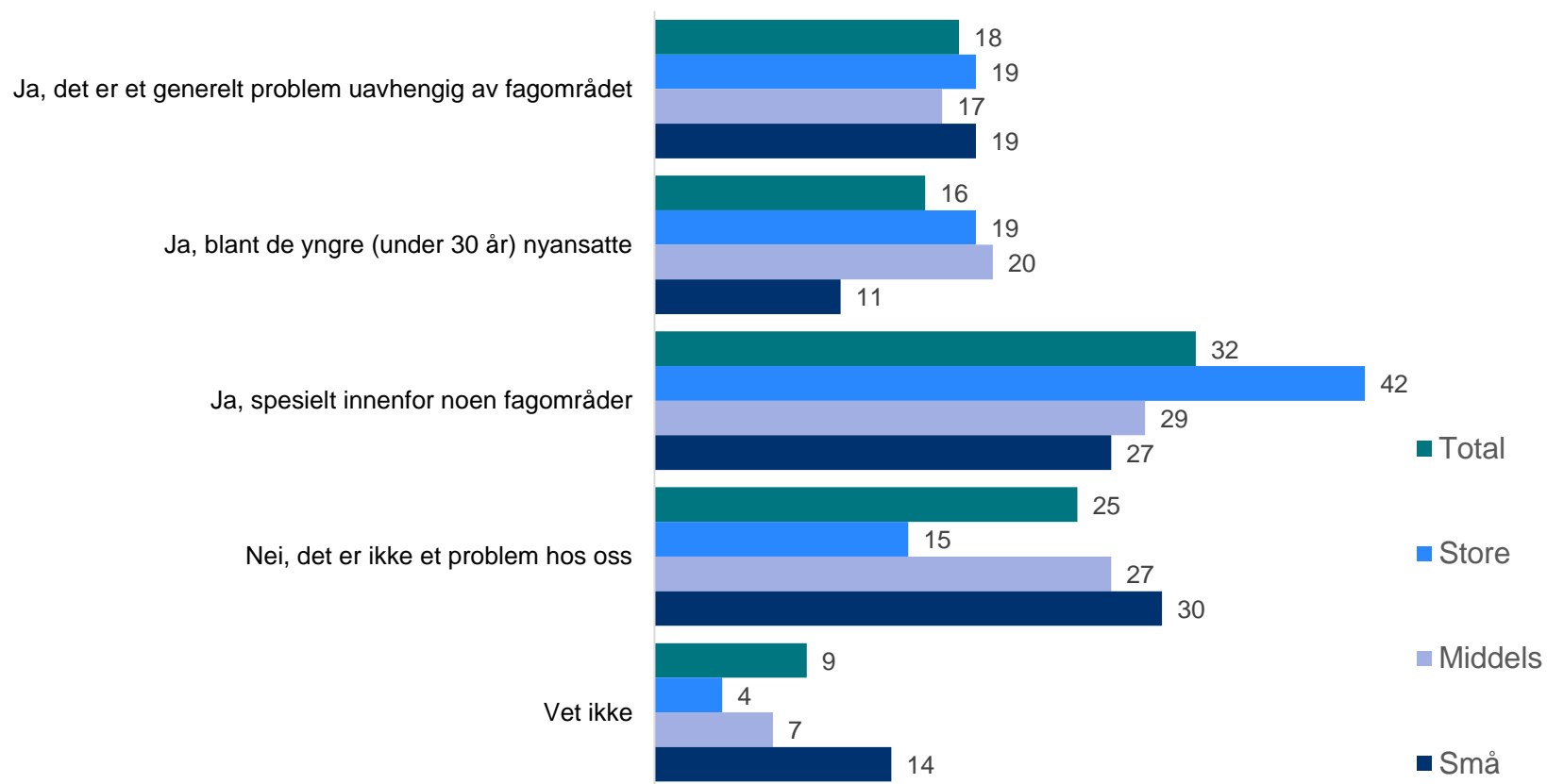
# OPPLEVER KOMMUNENE AT DET HAR BLITT VANSKELIGERE Å REKRUTTERE?

Har det blitt mer krevende å rekruttere kandidater med mastergrad de siste årene?



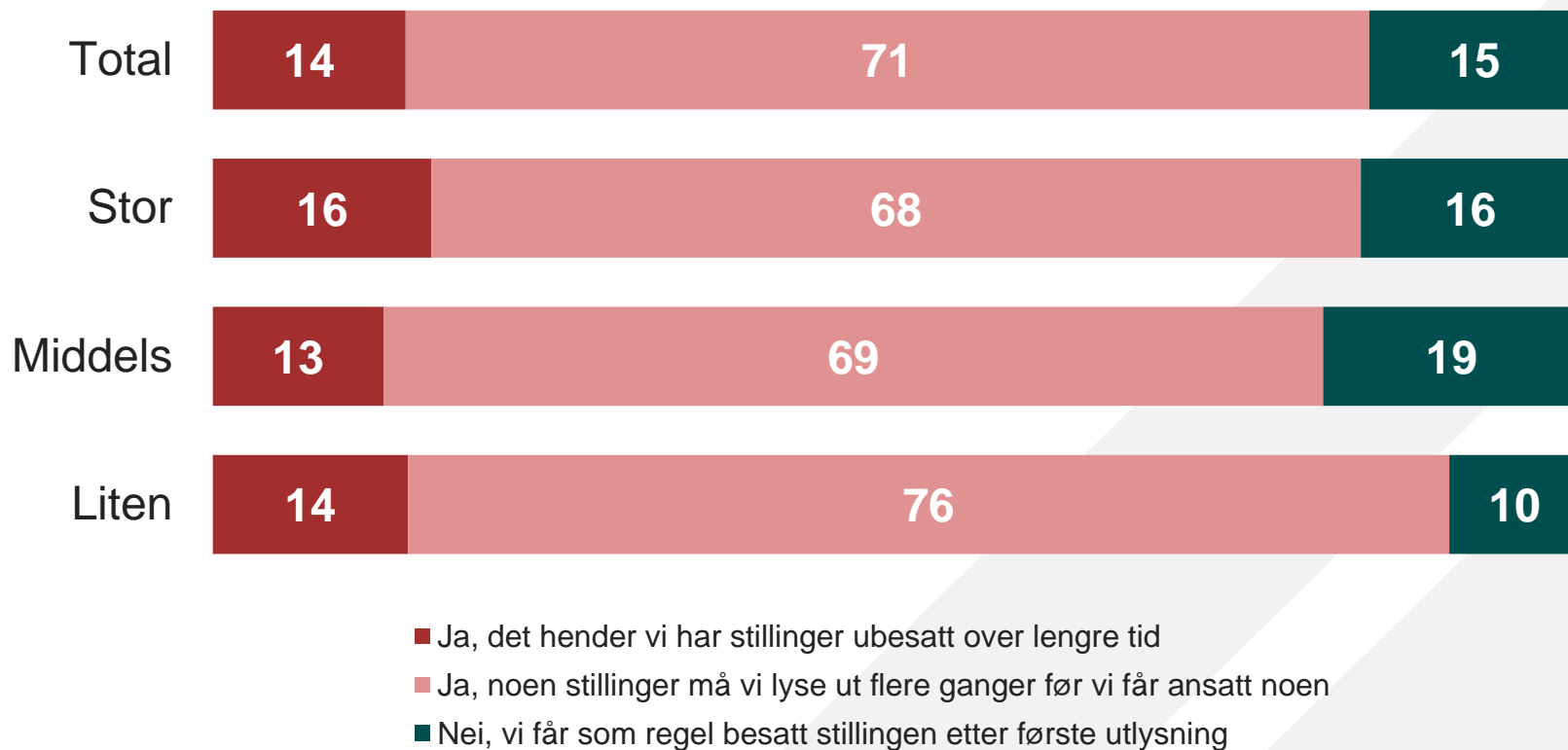
# ER GRAD AV TURNOVER BLANT FAGPERSONER ET PROBLEM FOR KOMMUNEN?

Er turnover blant fagpersoner med mastergrad et problem for kommunen



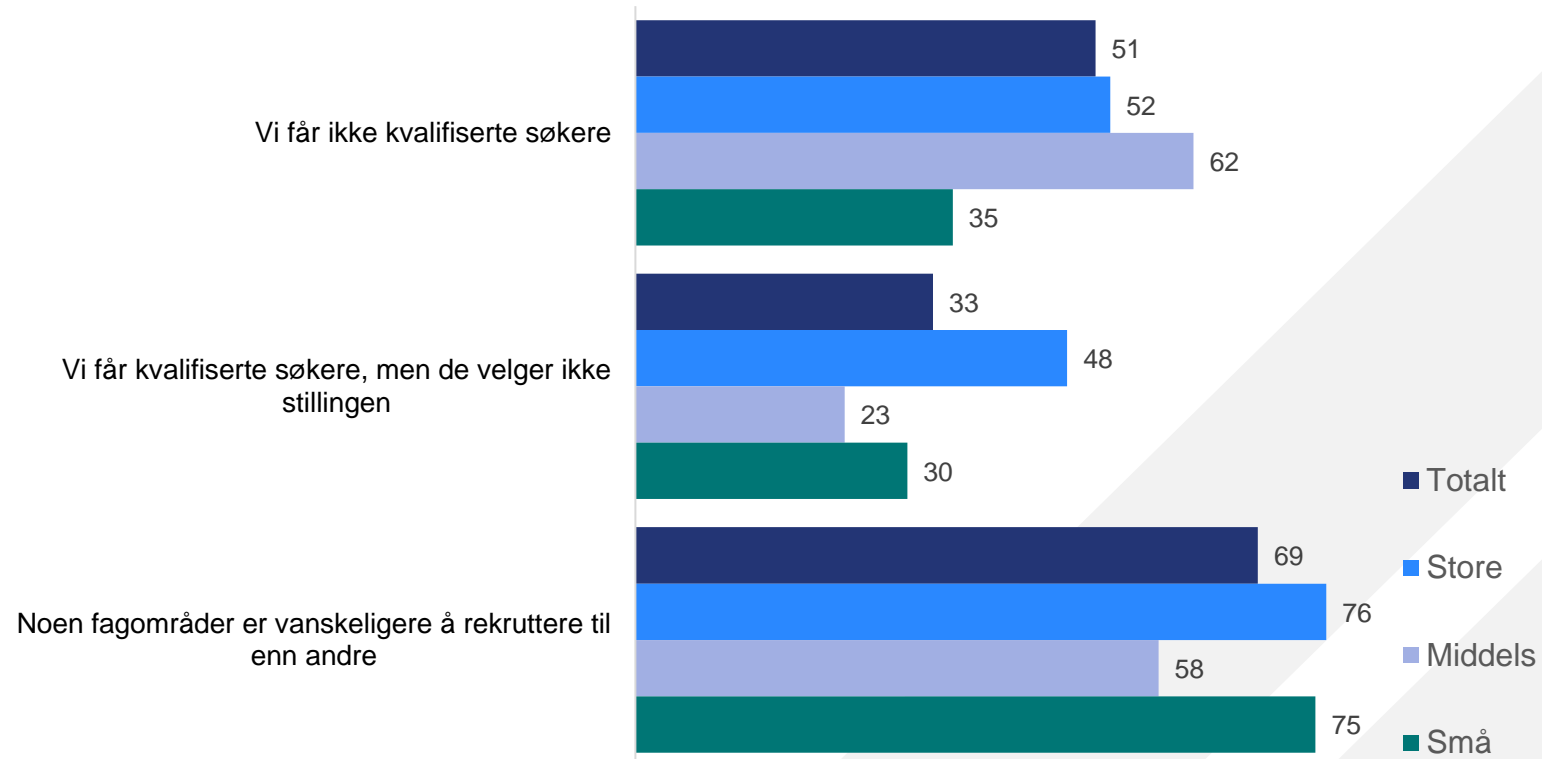
# TAR DET VANLIGVIS LANG TID FØR DE FÅR BESATT STILLINGENE INNEN TEKNOLOGI, REALFAG OG NATURVITENSKAP?

## Fordelt på kommunestørrelse



**i** Kun 15% svarer at de får besatt den utlyste stillingen etter første utlysning.

# HVORFOR TAR DET LANG TID FØR STILLINGENE BLIR BESATT?



# HVORFOR TAR DET LANG TID Å BESETTE STILLINGER: ÅPNE SVARKATEGORIER

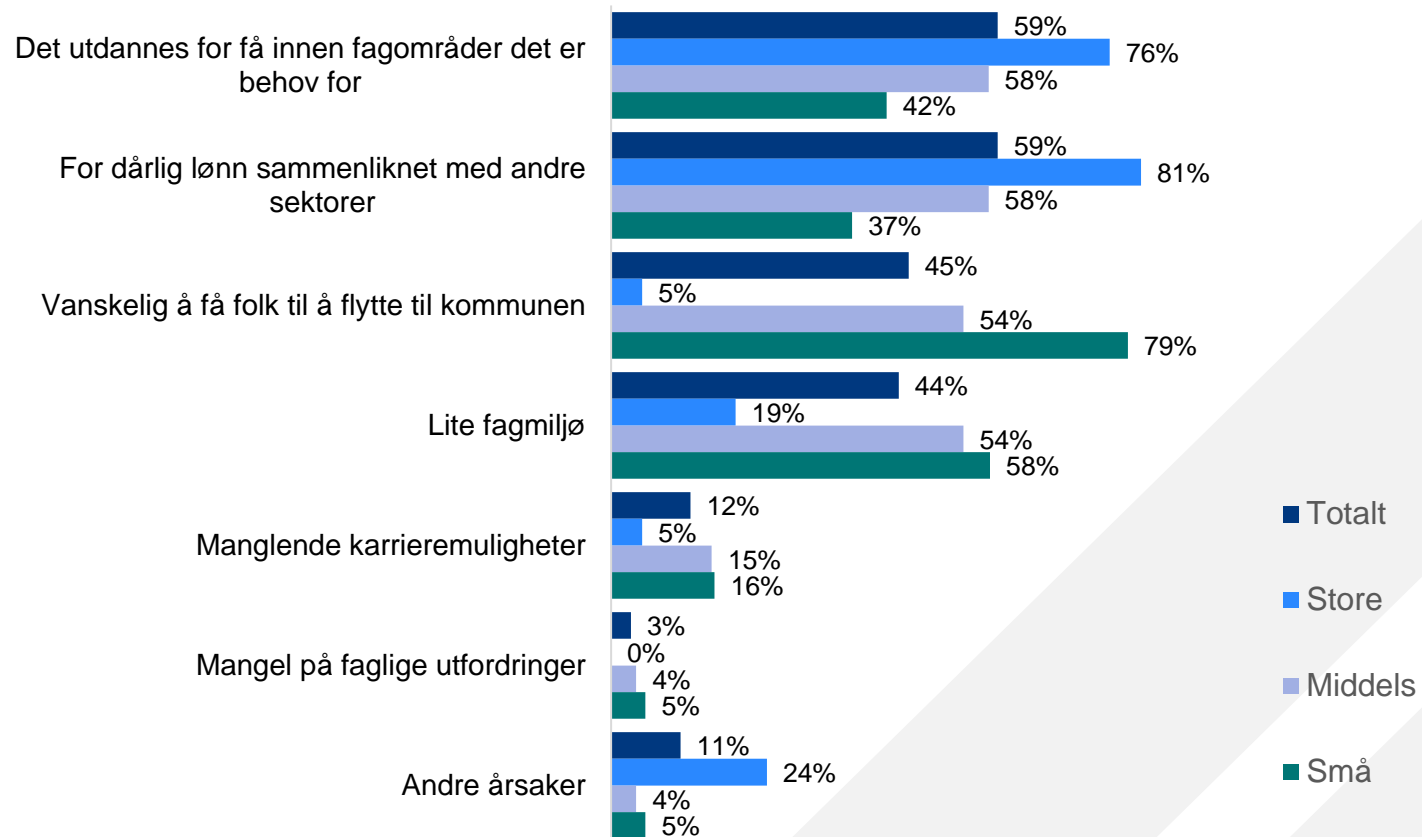
- Et godt privat marked.
- Konkurransen med privat næringsliv.
- Kommunen anses ikke som attraktiv arbeidsgiver.
- Lite vann- og avløpskompetanse i området, de unge velger oljen eller andre fagområder.
- Mange forstår ikke hvor faglig utfordrende og interessant det er å søke lederstilling i kommunal sektor.
- Offentlig sektor er dårlig til å markedsføre hvor interessant offentlig sektor er.



Kun 15% svarer at de får besatt den utlyste stillingen etter første utlysning.

# HVA ER ÅRSAK TIL REKRUTTERINGSUTFORDRINGER I DIN KOMMUNE? (FLERE SVAR MULIG)

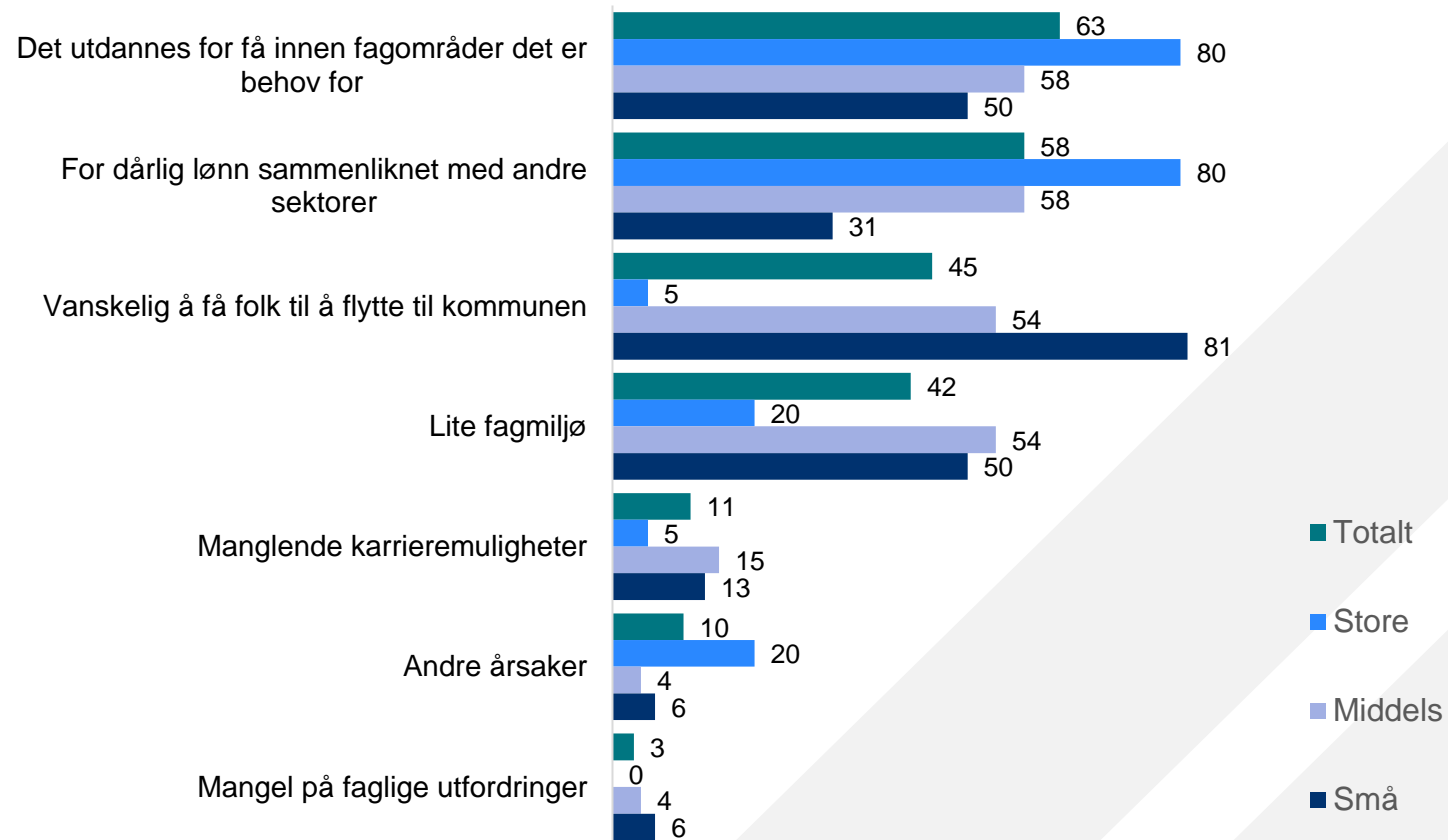
Hva mener du er årsak til rekrutteringsutfordringene i din kommune?





# FÅR KOMMUNENE BESATT STILLINGENE INNENFOR ØNSKEDE RAMMER? (FLERE SVAR MULIG)

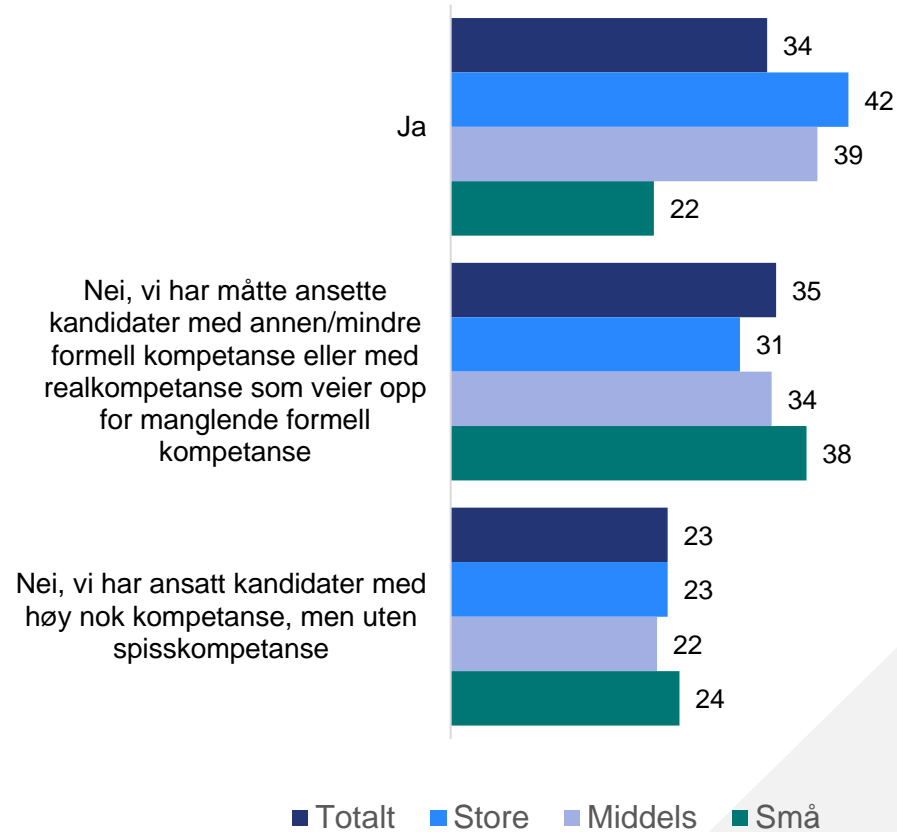
*Ved ansettelse av fagpersoner med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap,  
har dere fått den kompetansen dere ønsket?*



# KOMPETANSE OG TILTAK VED UDEKKET BEHOV

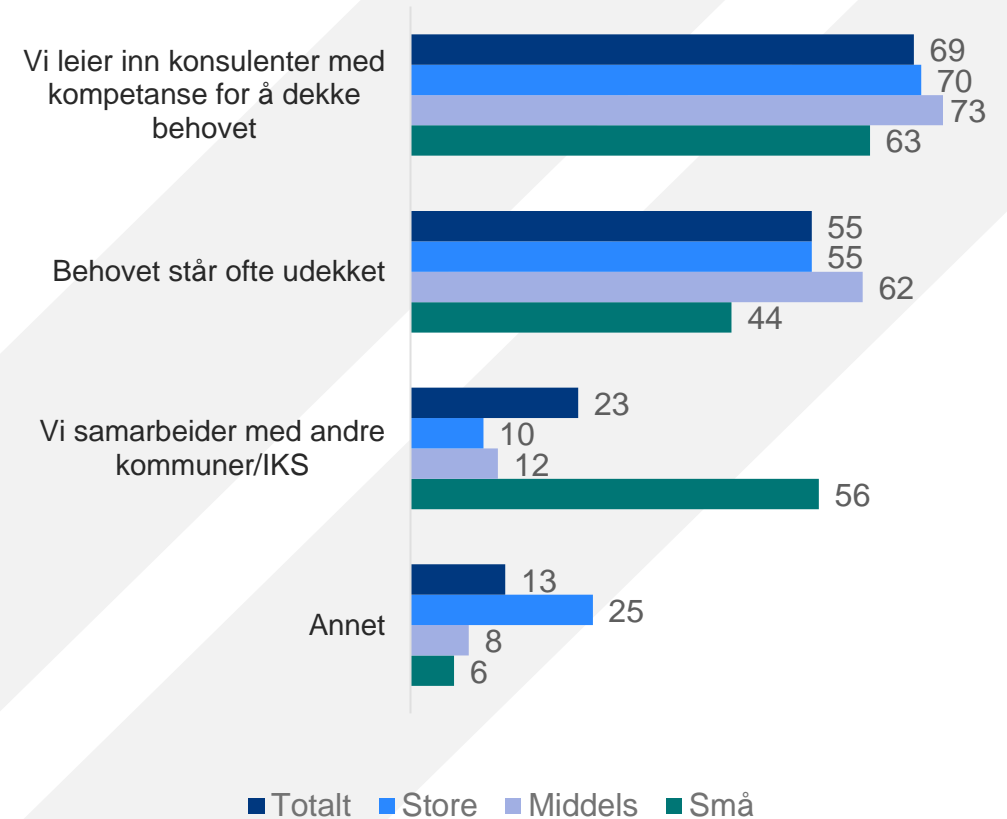
VED ANSETTELSE AV FAGPERSONER MED MASTERGRAD INNEN TEKNOLOGI, REALFAG ELLER NATURVITENSKAP, HAR DERE FÅTT DEN KOMPETANSEN DERE ØNSKET?

Base: Alle (n = 104)



HVA GJØR DERE MED DET UDEKKEDE BEHOVET FOR FAGPERSONER MED MASTERGRAD INNEN TEKNOLOGI, REALFAG ELLER NATURVITENSKAP?

Base: Filter:der det tar lang tid få stillingen besatt (n = 67)



# HVA GJØR DERE MED DET UDEKKEDE BEHOVET FOR FAGPERSONER?

**De som har svart annet og som har spesifisert i åpen svarkategori:**

- Ansetter ingeniører med annen bakgrunn og lærer de opp innen vann og avløp.
- Dekkes/rokkerer internt.
- Vi bruker de vi har og ting tar noe lengre tid istedet.
- Det er særlig lederstillinger som er utfordrende. Rådgiver og konsulentstillinger
- Har rekruttert bachelor istedet/behovet dekkes gjennom bruk av personer med lavere formalkompetanse.

# FAGOMRÅDER

Innen hvilke fagområder har kommunene problemer med å rekruttere?

Vann og avløp

Bygg

Vei og trafikk

Geoteknikk

Plan, areal og oppmåling

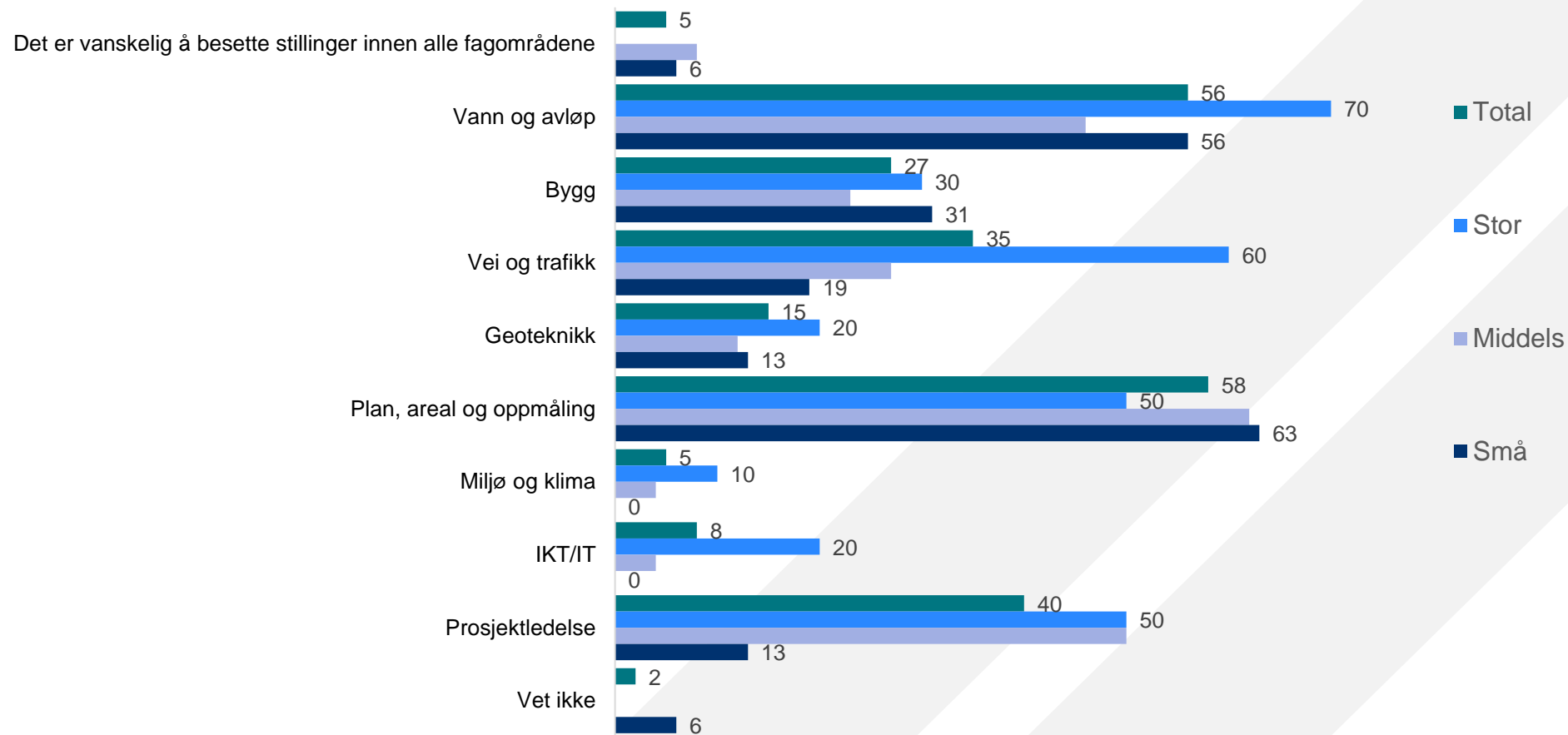
Miljø og klima

Prosjektledelse

# 4

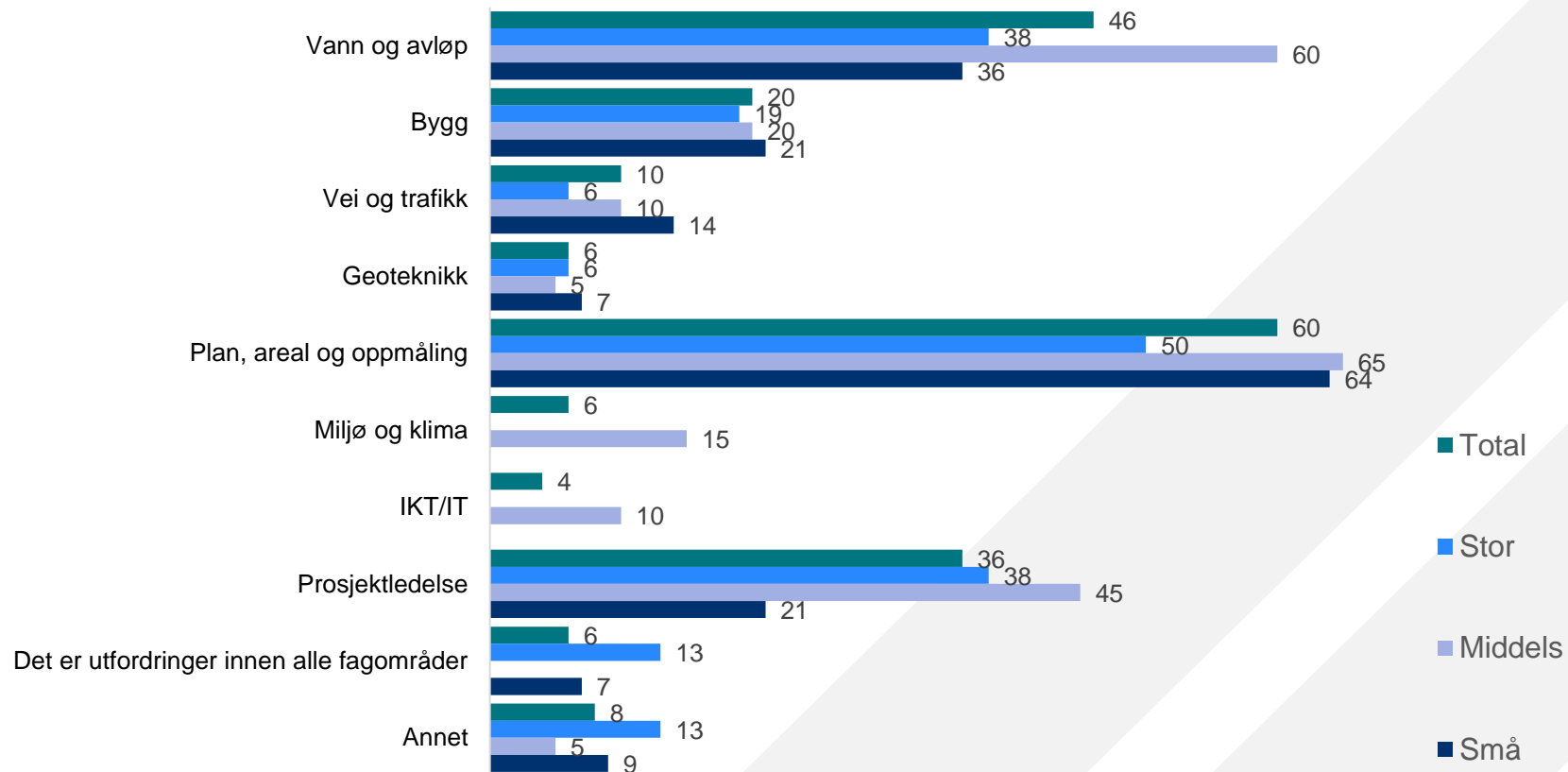
# INNEN HVILKE FAGOMRÅDER ER DET VANSKELIG Å BESETTE STILLINGER?

Fagområder kommunene erfarer det er vanskelig å rekruttere fra



# INNEN HVILKE FAGOMRÅDER ER DET STØRST UTFORDRINGER MED TURNOVER?

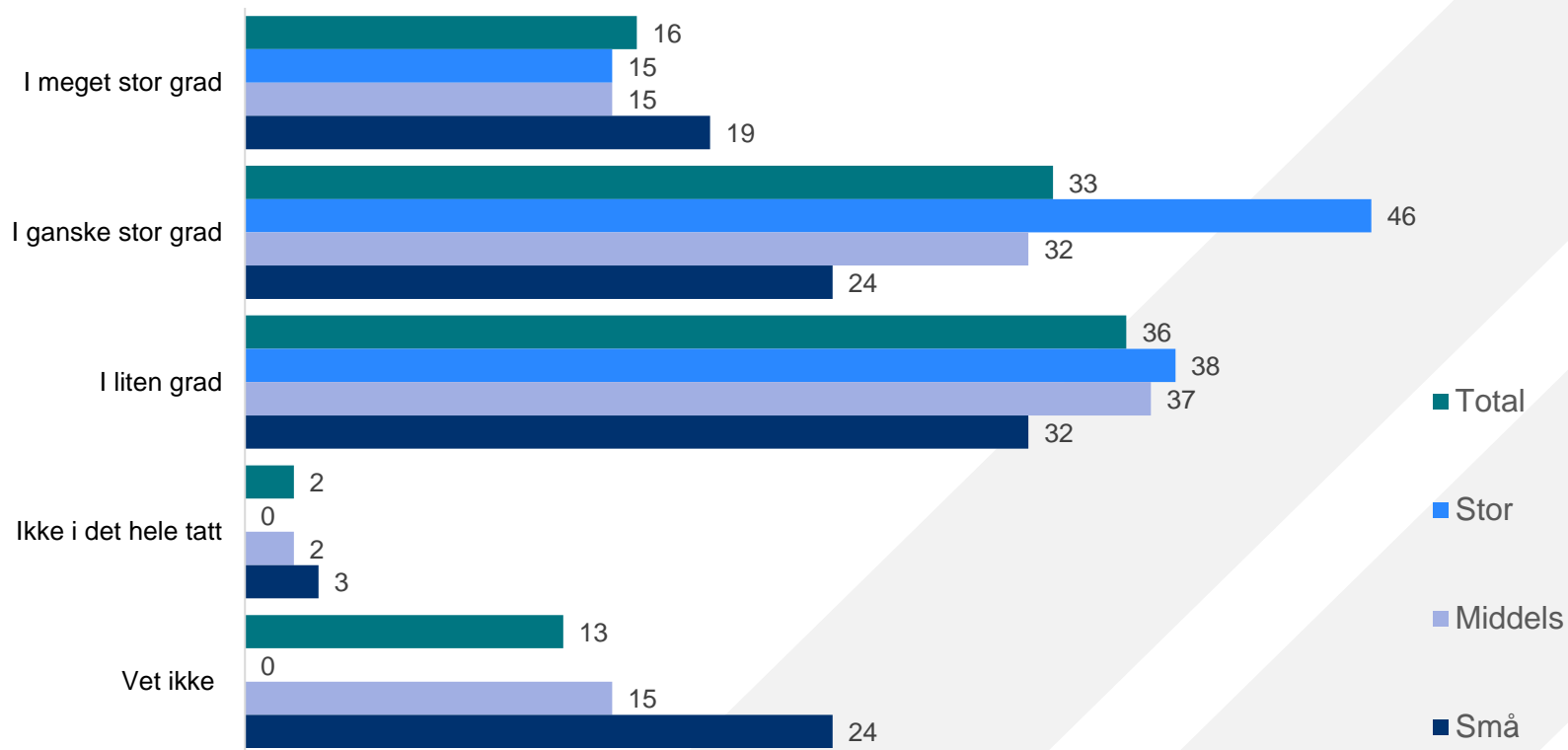
Fagområder kommunene erfarer utfordringer med høy grad av turnover (Gjelder de som har utfordringer med turnover)



Det er kun mellomstore kommuner som opplever utfordringer med turnover på området miljø og klima. Store og små kommuner opplever ikke dette i noen grad.

# I HVOR STOR GRAD GÅR NYUTDANNEDE OVER TIL DET PRIVATE NÆRINGS LIV ETTER NOEN ÅR?

I hvor stor grad opplever du at nyutdannede med master innen teknologi, realfag eller naturvitenskap går over til det private næringsliv etter noen år i kommunen?



# FRAMTIDIG KOMPETANSEBEHOV

# 5

Behovet for teknisk-naturvitenskapelig kompetanse i fremtiden.

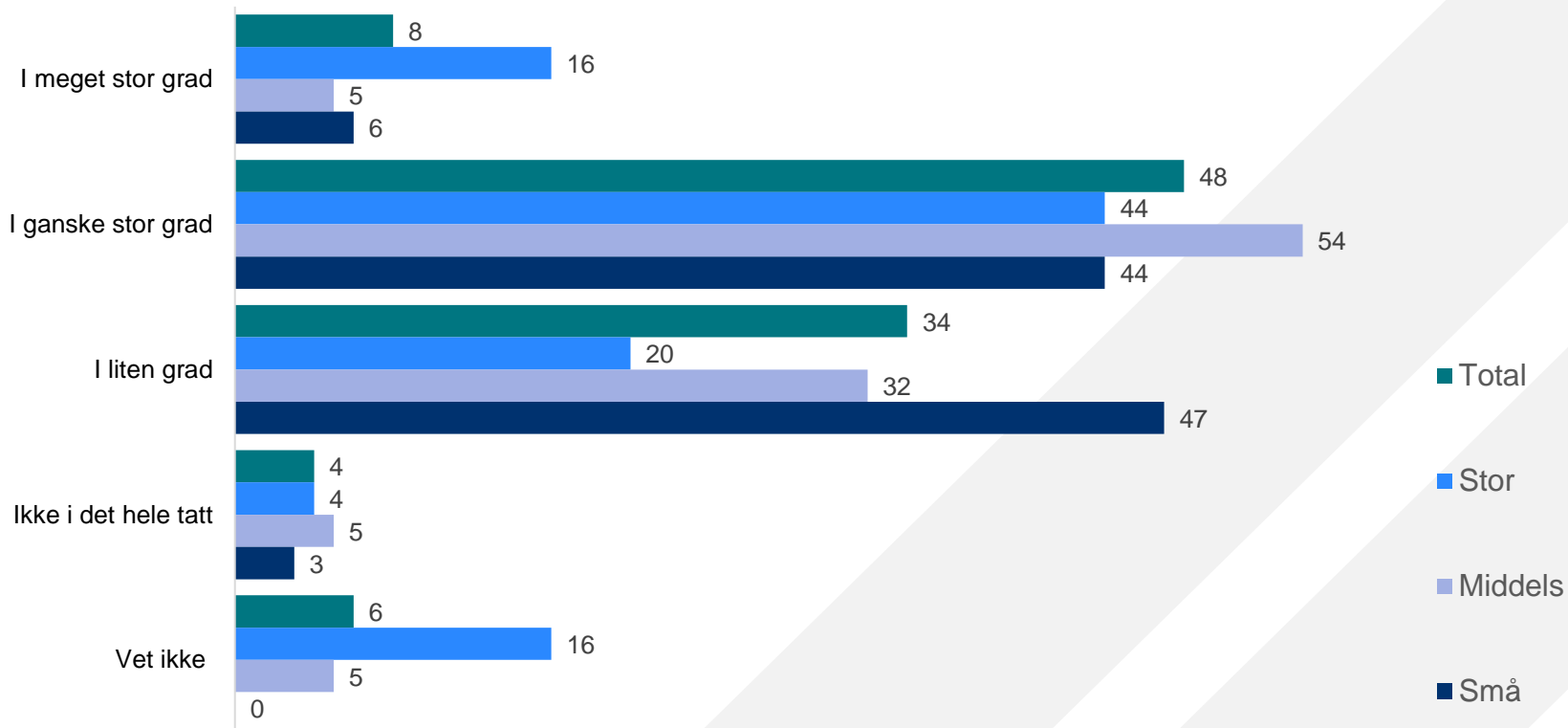
Hvordan håndterer kommunen at kompetansebehov ikke dekkes?

Hvilke oppgaver står i fare for å ikke bli gjennomført?

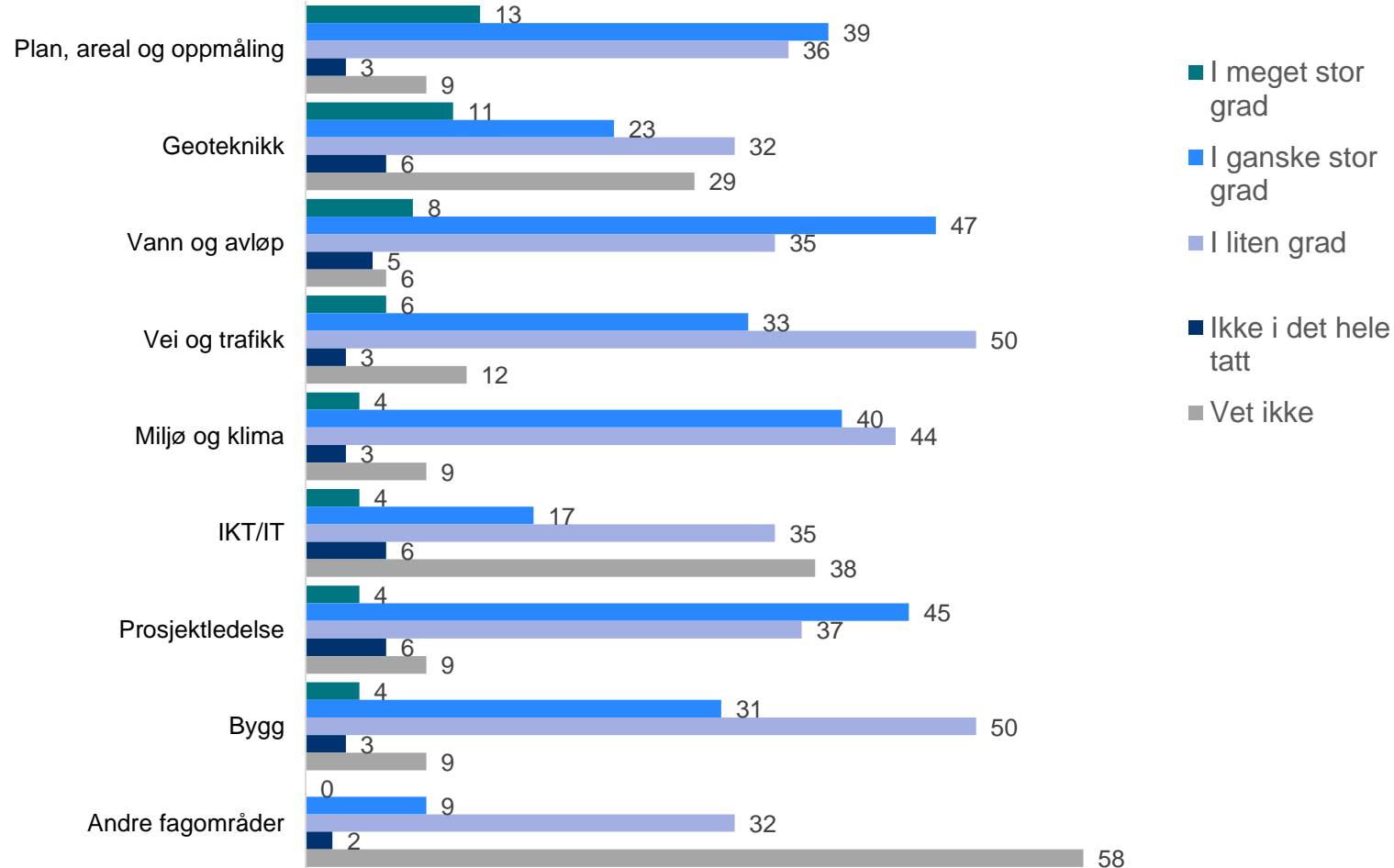


# I HVOR STOR GRAD ER DET OPPGAVER SOM IKKE BLIR LØST FORDI MAN MANGLER FAGKOMPETANSE?

I hvor stor grad er det oppgaver som står i fare for å ikke bli løst fordi man mangler fagkompetanse innen teknologi, realfag eller naturvitenskap?



# HVILKE FAGOMRÅDER HAR OPPGAVER SOM IKKE BLIR LØST FORDI EN MANGLER SPESIALISTKOMPETANSEN?



Det er særlig de store kommunene som opplever at oppgaver innen vei og trafikk og prosjektledelse blir stående uløste på grunn av manglende kompetanse.

Mellomstore kommuner opplever i større grad enn store og små kommuner, at oppgaver innen IKT/IT ikke blir løst.

# HVILKE FAGOMRÅDER BLIR IKKE LØST PÅ GRUNN AV MANGLENDE KOMPETANSE?

Akvakultur tillatelser

Kommende oppgaver innenfor miljø og klima som vi ikke har kompetanse til å dekke

Landbruksfaglige oppgaver

Byggesaksoppgaver

Lovforvaltning jord og konsesjon

Naturforvaltning

Overordna planoppgaver

Prosjektering av vann og avløp

Samfunnsutvikling – optimal bruk av ymse støttesystem for mer effektiv tjenesteproduksjon

# DET GRØNNE SKIFTET

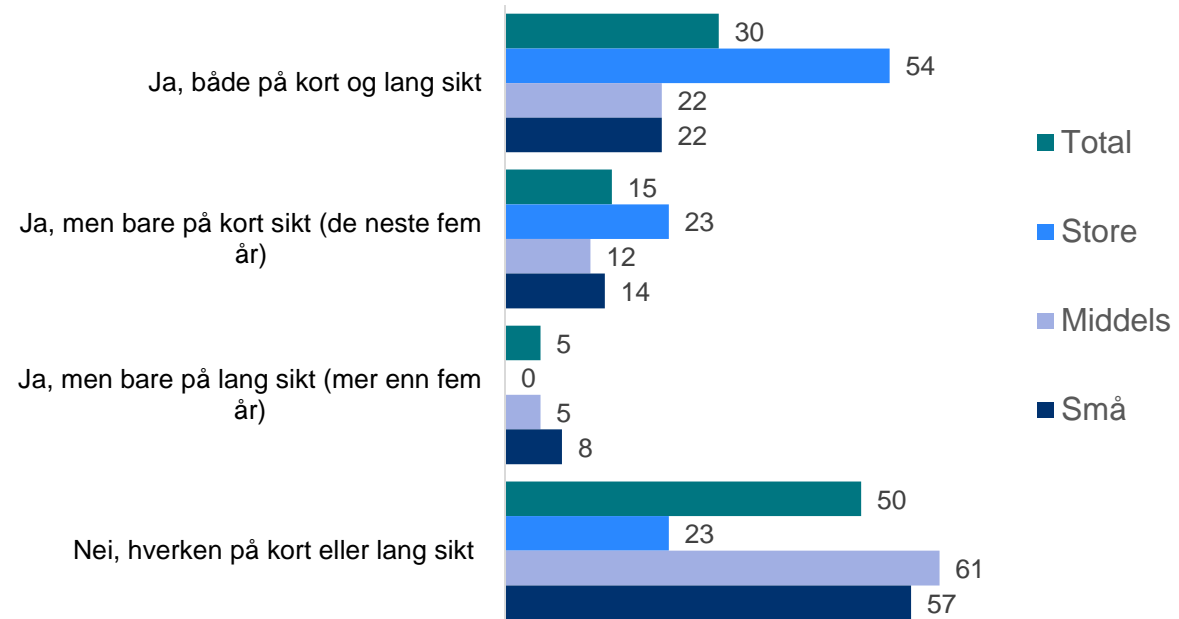
# 6

Har kommunene den kompetanse de trenger for å gjennomføre det grønne skiftet – på kort og lang sikt?

# HAR KOMMUNENE DEN KOMPETANSEN SOM TRENGS FOR Å STYRKE KOMMUNENS KLIMA- OG MILJØARBEID?

Norge har forpliktet seg til betydelige reduksjoner av klimagassutslipp med omstilling til sirkulærøkonomi og gjenvinning av ressurser.

Har kommunen den kompetansen som trengs?



# INTERKOMMUNALT SAMARBEID

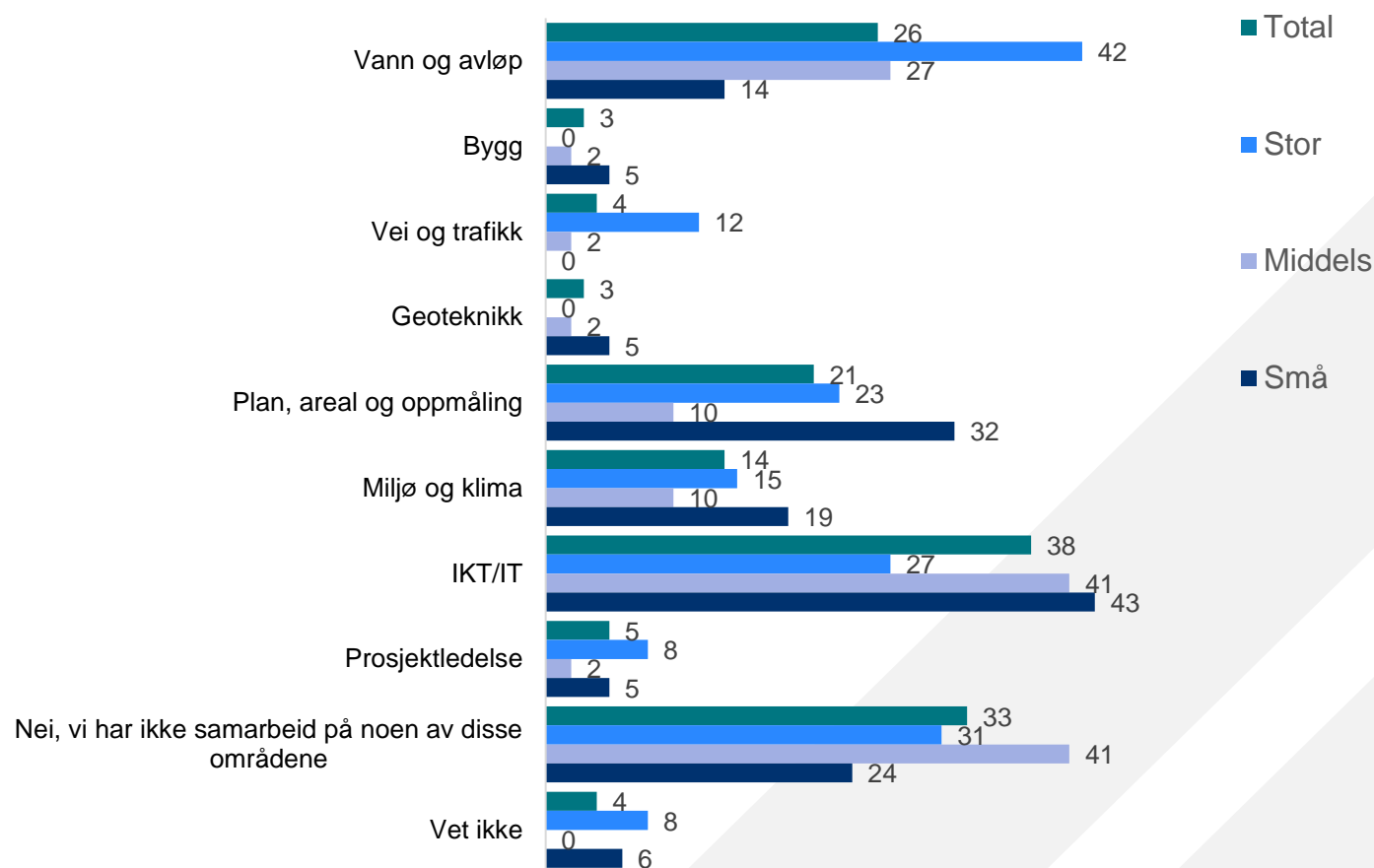
# 7

Tiltaksområder for å styrke kommunenes kompetansebehov og rekrutteringsmuligheter.

Er IK løsningen på småkommunenes kompetansebehov?

# ER KOMMUNEN MED I INTERKOMMUNALT SAMARBEID PÅ FØLGENDE OMRÅDER?

Fagområder kommunene har IKS på.



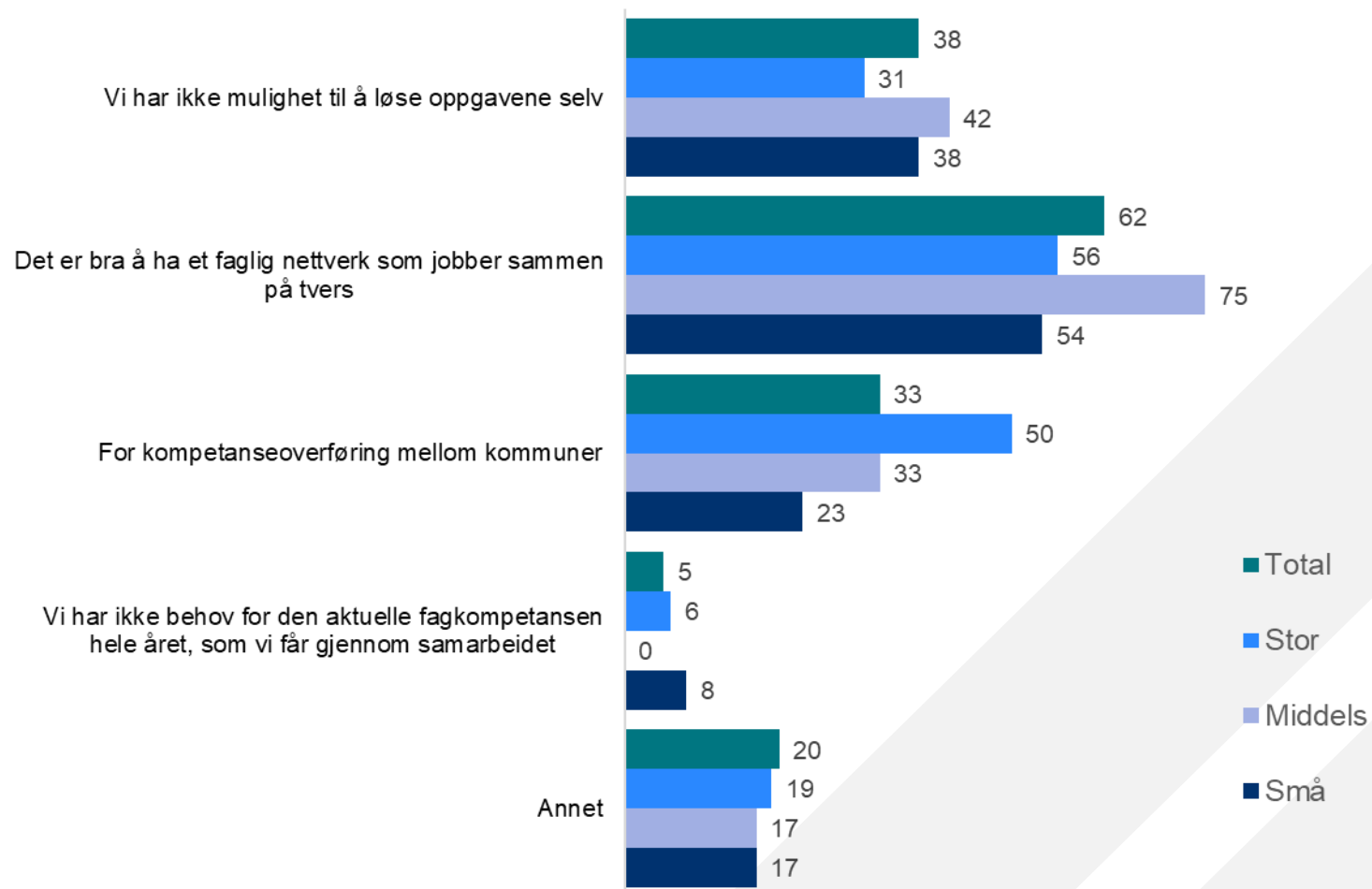
To av tre kommuner oppgir at de har interkommunalt samarbeid på de områdene som er nevnt.

31% av de store kommunene har ikke samarbeid på områdene, mens Dette gjelder for 41% av de mellomstore og 24% av de små kommunene.

Store kommuner ligger over gjennomsnittet når det gjelder samarbeid på områdene Vann og avløp og vei og trafikk. Små kommuner når det gjelder plan,areal og oppmåling.

IKT/IT er det fagområdet der IKS er mest vanlig.

# HVORFOR BRUKER DERE IKS PÅ DISSE OMRÅDENE?

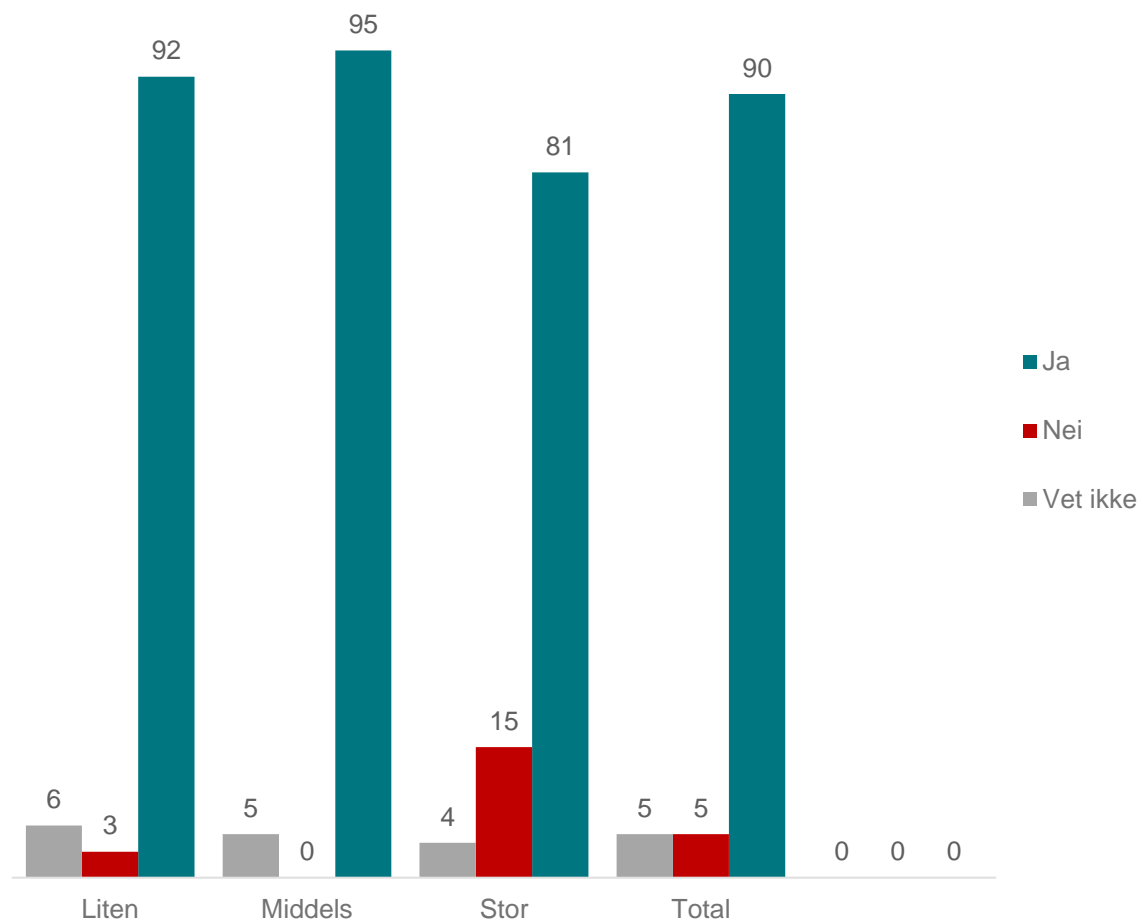


66 av 100 kommuner har svart på dette spørsmålet





## VIL BEHOVET FOR INTERKOMMUNALT SAMARBEID ØKE I FREMTIDEN?



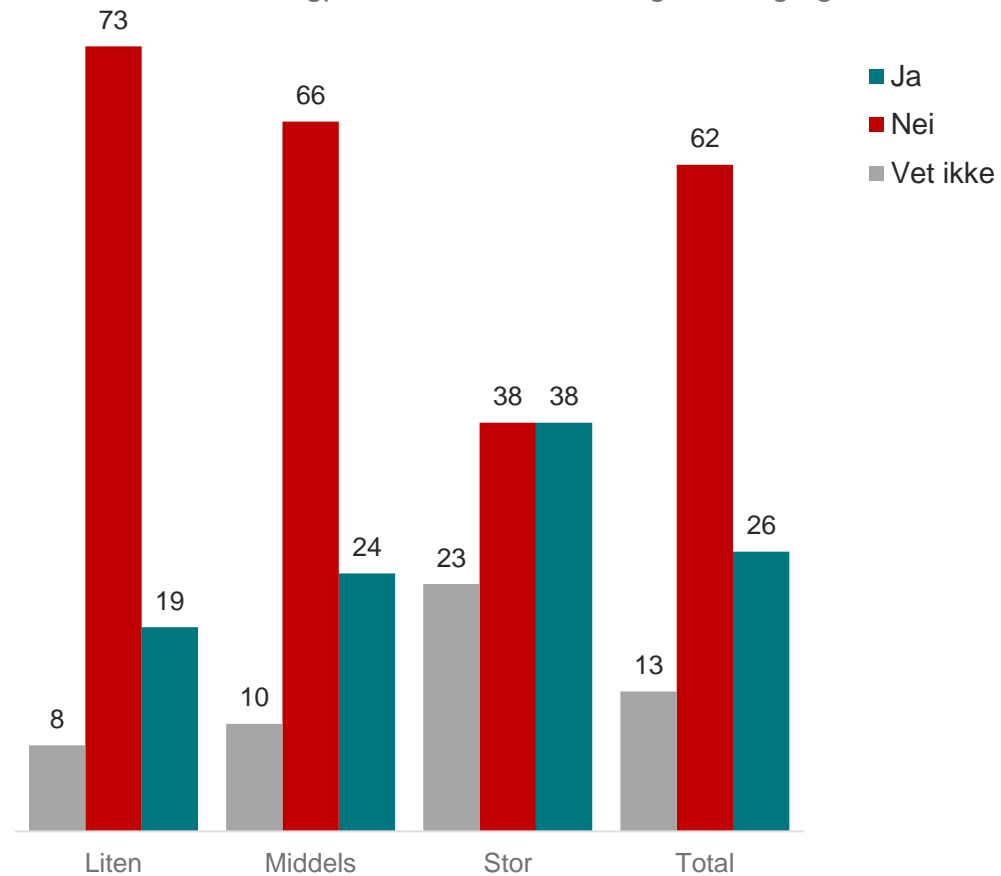
# SAMARBEID MED LÆRESTEDER

Hvordan sikre relevant kompetanse?

# 8

# HAR KOMMUNEN NOEN FORM FOR SAMARBEID OG DIALOG MED LÆRESTEDER OM FRAMTIDIG REKRUTTERING?

Av fagpersoner innen teknologi, realfag og naturvitenskap?



# KOMMENTARER TIL UNDERSØKELSEN

# 9

Åpent kommentarfelt

# KOMMENTARER TIL UNDERSØKELSEN

Fokus er ikke å få tak i folk for det grønne skiftet, vi mangler folk bare for å holde gammel kurs.

Utdanningsinstitusjonene i Norge produserer altfor få kandidater innenfor dette fagfeltet i forhold til det nasjonen har behov for.

Generelt vil det bli mangel på personell spesielt innenfor vann og avløp framover. Mange av oss som driver på går snart over i pensjonistenes rekker, og det vanskelig å få rekruttert nytt.

Mer interkommunale samarbeid pga liten vilje her til kommunesammenslåing.

Vi er med i XX trainee, og har stor lykke med å rekruttere masterkompetanse, men har stor turnover da vi ikke klarer å beholde kompetansen lenge nok.

Vi er en liten kommune der vi leier inn mye av tjenestene på masternivå fra private aktører.

Mange utfordringer og lav økonomisk handlefrihet med uforutsette overskridelser gjør at nyansettelser ikke foretas

# THANK YOU!

## KARI FOLKENBORG

Senior Research Manager

✉ kari.folkenborg@ipsos.com

☎ +47 41446596

## EIRIK ØYE

Research Executive

✉ eirik.oye@ipsos.com

☎ +47 90096711

**GAME CHANGERS**



# ABOUT IPSOS

---

Ipsos is the third largest market research company in the world, present in 90 markets and employing more than 18,000 people.

Our research professionals, analysts and scientists have built unique multi-specialist capabilities that provide powerful insights into the actions, opinions and motivations of citizens, consumers, patients, customers or employees. Our 75 business solutions are based on primary data coming from our surveys, social media monitoring, and qualitative or observational techniques.

“Game Changers” – our tagline – summarizes our ambition to help our 5,000 clients to navigate more easily in our deeply changing world.

Founded in France in 1975, Ipsos is listed on the Euronext Paris since July 1st, 1999. The company is part of the SBF 120 and the Mid-60 index and is eligible for the Deferred Settlement Service (SRD).

ISIN code FR0000073298, Reuters ISOS.PA,  
Bloomberg IPS:FP  
[www.ipsos.com](http://www.ipsos.com)

# GAME CHANGERS

---

In our world of rapid change, the need for reliable information to make confident decisions has never been greater.

At Ipsos we believe our clients need more than a data supplier, they need a partner who can produce accurate and relevant information and turn it into actionable truth.

This is why our passionately curious experts not only provide the most precise measurement, but shape it to provide True Understanding of Society, Markets and People.

To do this we use the best of science, technology and know-how and apply the principles of security, simplicity, speed and substance to everything we do.

So that our clients can act faster, smarter and bolder. Ultimately, success comes down to a simple truth:  
**You act better when you are sure.**