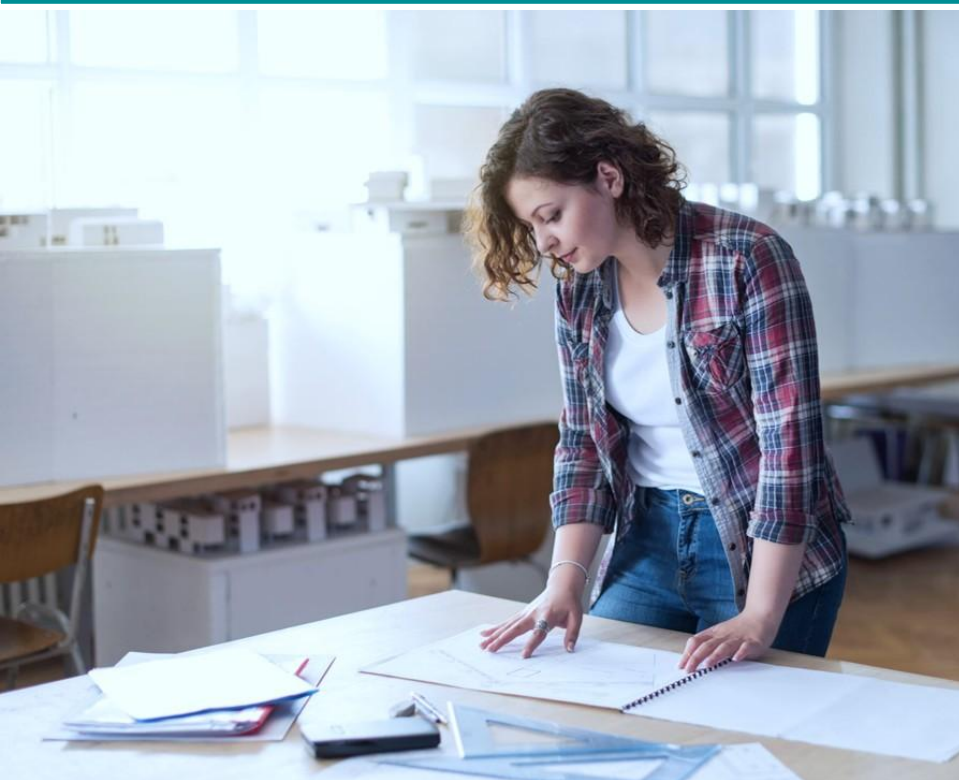




Rapport

Rekruttering i statlige virksomheter av fagpersoner med teknologi, realfag og naturvitenskap på masternivå - 2026



For: Tekna – Teknisk naturvitenskapelig forening

Utført av: **Ipsos**

Levert: Mars 2026

Innhold

Sammendrag.....	ii
Prosjektinformasjon.....	iii
Bakgrunn.....	iii
Om undersøkelsen.....	iii
1. Innledning.....	1
2. Hvem har svart?.....	1
3. Rekrutteringsutfordringer i statlige virksomheter.....	4
4. Turnover.....	11
5. Eksterne konsulenter.....	17
8. Kommentarer til undersøkelsen.....	20
Vedlegg.....	21

Sammendrag

1. Når statlige virksomheter utlyser stillinger innen teknologi, realfag og naturvitenskap, er det 55% som får besatt stillingen etter første utlysning, mens 44% må lyse ut stillinger flere ganger. Dette varierer lite mellom større og mindre virksomheter.
2. Viktigste årsak til at en ikke får besatt stillinger med første utlysning, er at de ikke får søkere som er kvalifisert til stillingen. Dette forekommer nesten blant alle virksomhetene vi har gjennomført undersøkelsen med. 55% oppgir at de får kvalifiserte søkere, men opplever at de ikke velger stillingen. Dette er mer vanlig for mindre virksomheter enn for større.
3. Kompetanse innen IT/ IKT er det området som flest virksomheter har hatt problemer med å finne kvalifiserte arbeidstakere til (37%). Større virksomheter har flere behov som det er særlig vanskelig å få dekket. Dette gjelder fagpersoner innen robotikk, arkitektur/ IKT-arkitektur, sikkerhet/ IKT-sikkerhet og innen teknologi.
4. Den mest vanlige måten å løse problemet med udekket behov for kvalifiserte fagpersoner på, er å leie inn konsulenter med den riktige kompetansen (58%). Hver femte virksomhet som ikke får kvalifiserte arbeidstakere ved første utlysning, må ansette kandidater med lavere utdanning enn det de ønsker eller har behov for. Like mange må ansette kandidater med realkompetanse/erfaring som veier opp for manglende formell kompetanse.
5. 89% mener at årsak til rekrutteringsutfordringene er at de ikke er konkurransedyktige på lønn i forhold til andre arbeidsgivere. Mange mener også at det blir utdannet for få innen fagområdet (42%) eller at det er for få med rett kompetanse i regionen (også 42%). Det er delte meninger om hvorvidt det er blitt vanskeligere enn før å rekruttere kandidater med mastergrad innen teknologi, realfag eller teknisk- naturvitenskapelig kompetanse på mastergradsnivå.
6. 62% av virksomhetene mener at høy turnover ikke er et problem hos dem. Hver 5. mener imidlertid at det er høy turnover innenfor noen fagområder. Det er spesielt innen data/ IT/ IKT generelt dette forekommer.
7. Det som gjøres for å kunne beholde kompetansen i virksomhetene, er særlig å skape et godt arbeidsmiljø som gir sosial trivsel, de tilbyr kompetanseheving eller utviklingsmuligheter (begge nevnt av 41%). Innen hver 4. virksomhet opplever de at nyutdannede med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap, velger å gå til andre virksomheter for å få bedre lønnsutvikling.
8. 59% mener at årsaken til turoveren, er at de ikke er konkurransedyktige på lønn.
9. Bare 12% oppgir at de ikke bruker eksterne konsulenter i sin virksomhet. De som bruker eksterne konsulenter, gjør det fordi de trenger spisskompetanse (73%), eller at de anser det som riktig å bruke eksterne konsulenter til enkelte oppgaver (43%). Og noen oppgir at de gjør dette for å kunne levere i tide (33%).
10. En god del leier inn noen som har hatt fast stilling i virksomheten tidligere (23%), og vi ser også at mange tilbyr eksterne konsulenter fast ansettelse (39%).

Prosjektinformasjon

Bakgrunn

På oppdrag fra Tekna – Teknisk naturvitenskapelig forening har Ipsos gjennomført denne undersøkelsen for å kartlegge hvilke kompetansebehov og rekrutteringsmuligheter statlige virksomheter har i 2026 når det gjelder stillinger som sivilingeniør og liknende innen områder som IKT/IT, arkitektur, sikkerhet, robotikk, bygg og anlegg, m.m.

Hensikten med undersøkelsen er å kartlegge om det er et udekket behov for kvalifisert kompetanse og hvordan og i hvilken grad de statlige virksomhetene i Norge får besatt stillinger som krever slik kompetanse.

Om undersøkelsen

Oppdragsgiver satte opp en liste over statlige virksomheter som skulle være med i bruttoutvalget. Dette er typiske virksomheter med behov for å ansette fagpersoner innen teknologi, realfag og naturvitenskap på masternivå. Disse utgjorde 229 virksomheter totalt. I noen tilfeller kunne disse virksomhetene være representanter for to avdelinger eller fakulteter innen samme virksomhet, men der rekrutteringsprosessen er adskilt. De som ble invitert til å delta i undersøkelsen, var blant de viktigste statlige arbeidsplassene for utdannede på masternivå innen teknologi, realfag og naturvitenskap. Undersøkelsen skulle besvares av en som hadde ansvar for å ansette personer med denne kompetansen.

Undersøkelsen ble delvis sendt til personer i statlige virksomheter som ble kontaktet på forhånd og som hadde en funksjon i virksomheten som gjorde at de kunne svare på spørsmålene, og delvis ble den sendt ut til postmottak i statlige virksomheter med informasjon om hvem (ut fra funksjon) som skulle svare.

Da vi satte strek for datainnsamlingen, hadde vi mottatt 93 svar, noe som ga oss en svarprosent på 41. Vi viser til avsnitt om «Hvem som har svart?» for å se fordelingen på bakgrunnsvariabler som årsverk, stilling, type statlig virksomhet, virksomhetens beliggenhet og om den som svarte hadde utlyse stillinger i sin nåværende jobb.

Undersøkelsen er gjennomført online i tidsrommet 14. januar – 24. februar 2026.

Dataene er ikke vektet, da det ikke finnes noe kjent vekte-grunnlag for målgruppen.

Ipsos har stått for gjennomføring og analyse av undersøkelsen. Kontaktperson i Tekna er Cecilie Solberg Bråthen. Prosjektansvarlig i Ipsos er Karen Lillebø.

1. Innledning

I det følgende skal vi ta for oss resultatene fra undersøkelsen og kommentere de forskjellige spørsmålene. Rapporten vil legge til rette for enkel forståelse av resultatene uten å måtte gå til tabellene. Vi vil presentere alle spørsmål med grafikk og trekke hovedkonklusjoner. Virksomhetens størrelse har en del forklaringskraft og vi legger opp til grafikk som viser svarene totalt og innen større og mindre virksomheter etter årsverk. Andre bakgrunnsvariabler blir kommentert, der det er interessante funn. Tabellene er velegnet for dypere studier av de enkelte spørsmål.

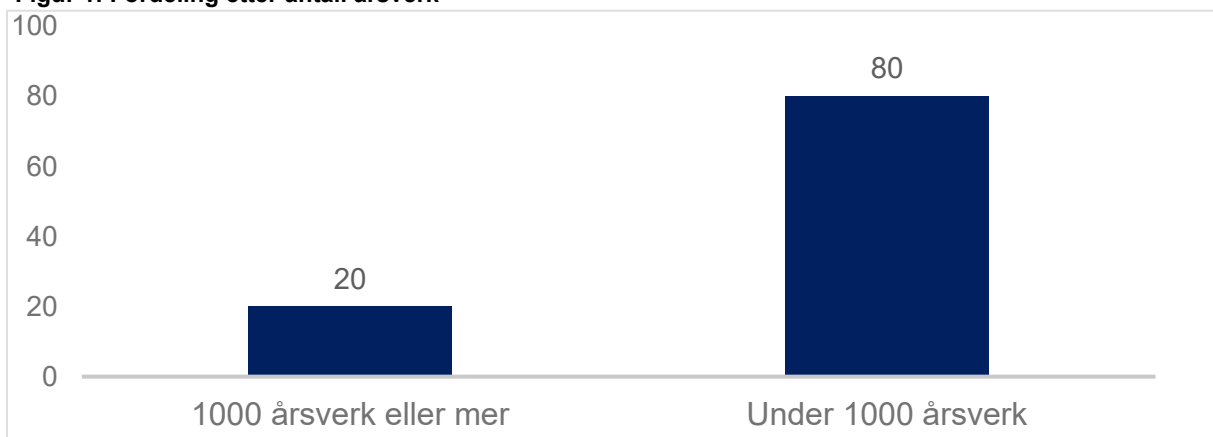
2. Hvem har svart?

Vi skal først se på sammensetningen av de spurte. Vi har kartlagt etter antall årsverk i de statlige virksomhetene, der store virksomheter er de med 1000 årsverk eller mer, mens små virksomheter er definert til å ha under 1000 årsverk. Bestanden er viktige virksomheter som departementer, direktorater, etater, universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter, domstoler, statsforvaltere, underliggende virksomheter til departementer, samt tilsyn/kontrollorganer. Fordelingen mellom disse blant de som har svart, var som vist i tabellen nedenfor og der prosentandelen fremgår i kolonnen til høyre:

Departement	6
Direktorat	28
Etat	38
Universitets- og høyskolesektor, og forskningsinstitutt	13
Domstol	2
Statsforvalter	4
Underliggende virksomhet til et departement	3
Tilsynsvirksomhet/kontrollorgan	2
Annet	3

Nedenfor viser vi hvor stor andel av nettoutvalget som er store enheter med 1000 eller flere årsverk, og hvor stor andel som er mindre enheter med under 1000 årsverk.

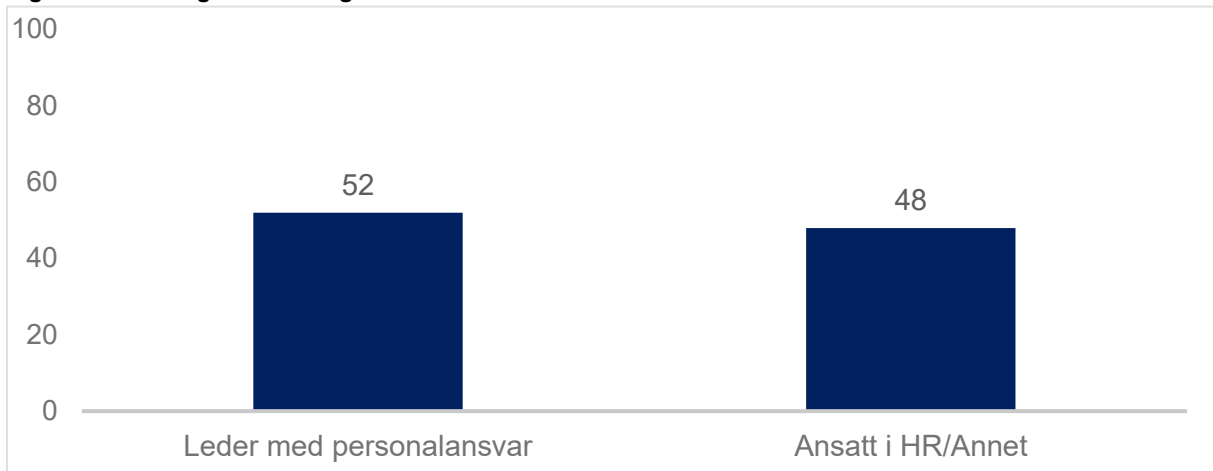
Figur 1: Fordeling etter antall årsverk



I neste figur viser vi fordelingen etter stilling respondentene innehar. I innledningen av spørreskjema har vi oppgitt følgende: *Vi ønsker svar fra overordnede ledere eller personalansvarlig/ HR-ledere som arbeider med rekruttering av ansatte med master i teknologi, realfag eller naturvitenskap i virksomheten. Du må kunne svare for ansettelse du selv er ansvarlig for.*

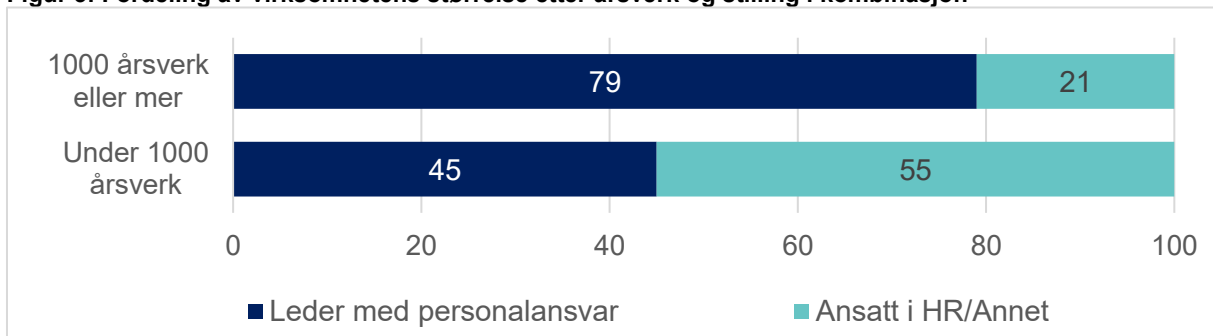
De som har svart fordeler seg nokså likt mellom de to type stillinger; leder med personalansvar og ansatt i HR/ Annet. (Annet er kun oppgitt av 2% og er slått sammen med ansatt i HR).

Figur 2: Fordeling etter stilling

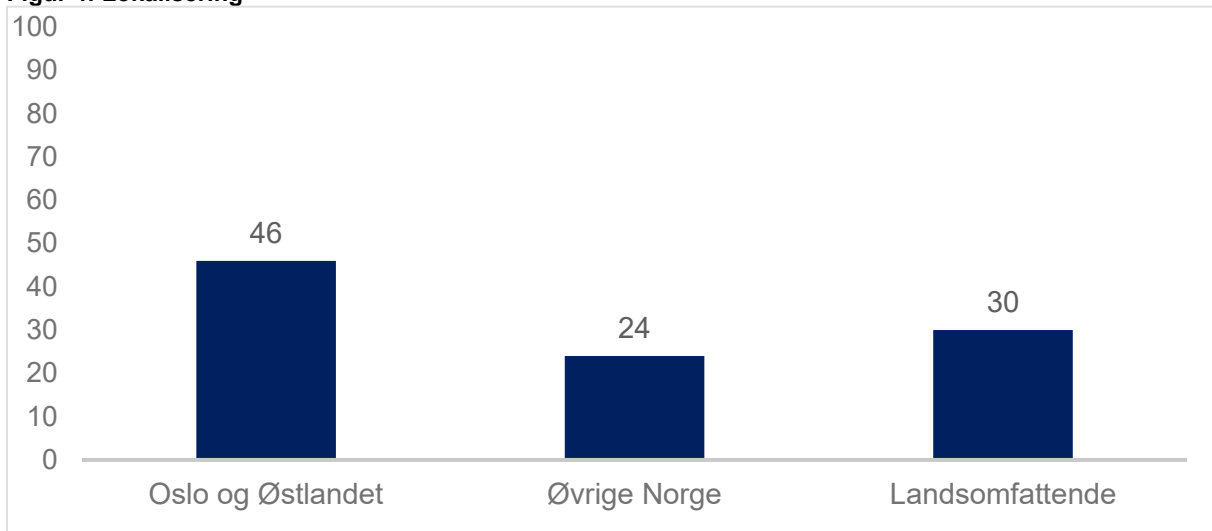


Neste figur viser en kombinasjon av disse to bakgrunnsvariablene. De store virksomhetene oppgir mye oftere enn mindre virksomheter at de er leder med personalansvar.

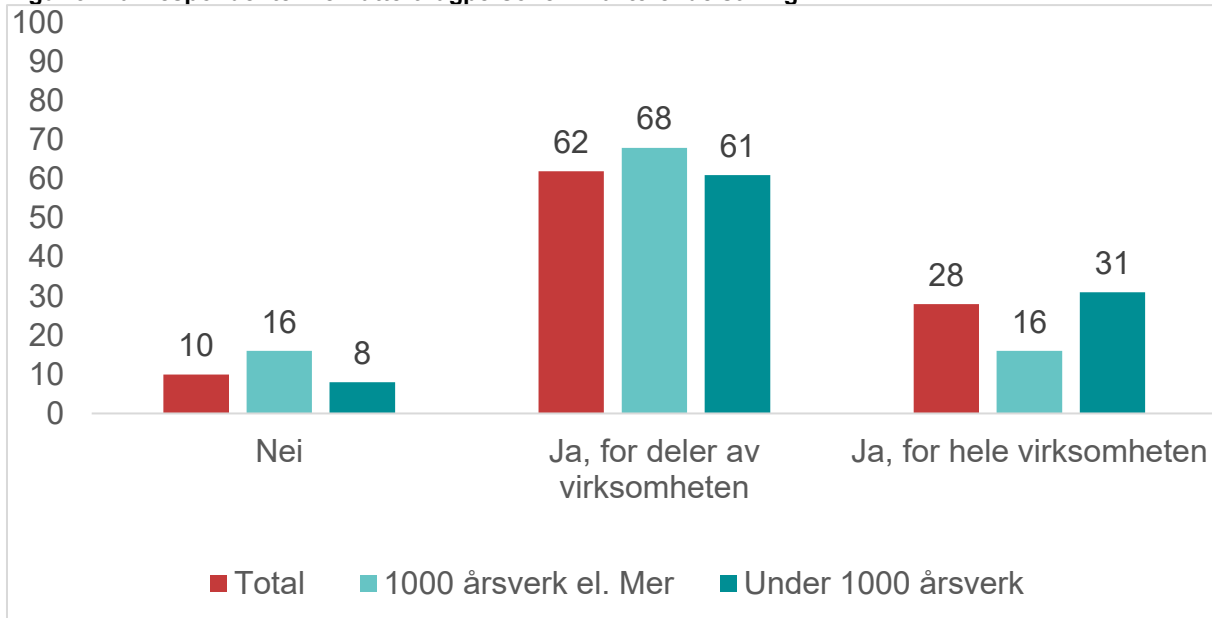
Figur 3: Fordeling av virksomhetens størrelse etter årsverk og stilling i kombinasjon



Vi har også sett på om virksomheten holder til på Østlandet inklusive Oslo, et sted ellers i landet, eller om den er landsomfattende – altså ligger på ulike steder. Det er nesten halvparten som holder til på Østlandet, mens neste en av fire ligger et annet sted i landet, mens 30% holder til flere steder.

Figur 4: Lokalisering

Vi har også sett på hvor mange av de spurte som utlyser stillinger for hele eller deler av virksomheten. Det er mer vanlig å ha ansvar for deler av virksomheten (62% mot 28% for hele virksomheten). Å være ansvarlig for å lyse ut stillinger for hele virksomheten er ellers mer vanlig i mindre virksomheter – 31% i virksomheter under 1000 årsverk, mot 16% i virksomheter med 1000 og flere årsverk. Vi har 10% totalt sett som ikke har lyst ut stillinger eller rekruttert fagpersoner i sin nåværende stilling.

Figur 5: Har respondenten rekruttert fagpersoner i nåværende stilling?

3. Rekrutteringsutfordringer i statlige virksomheter

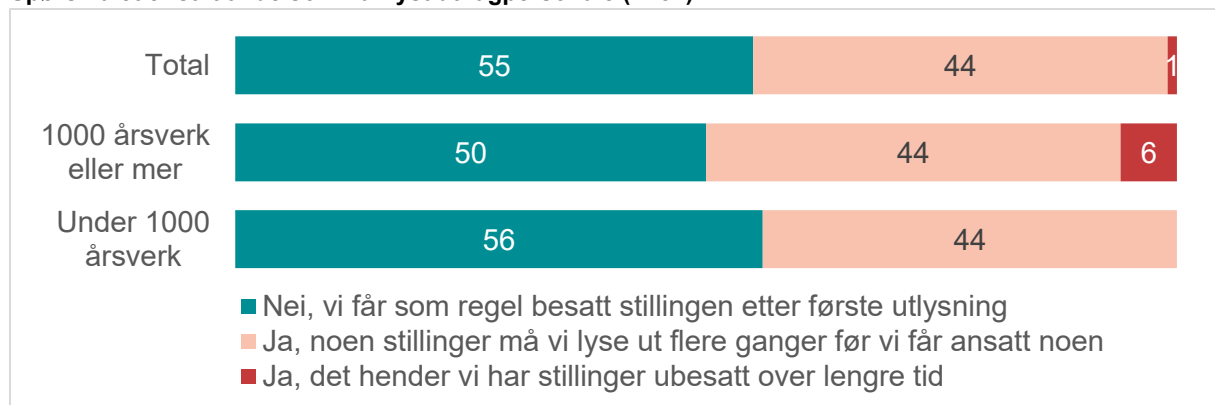
Vi ønsket først å kartlegge hvorvidt de statlige virksomhetene opplever at det tar lang tid før stillinger innen teknologi, realfag og naturvitenskap, blir besatt. Får de som regel besatt stillingen etter første utlysning, eller må de utlyse stillinger flere ganger? Eller er det også slik at de har stillinger som står ubesatt over lengre tid?



Mer enn halvparten av de statlige virksomhetene får besatt etter første utlysning. Det er videre 44% som oppgir at noen stillinger må lyses ut flere ganger før de får ansatt noen. Det er imidlertid svært få statlige virksomheter som har stillinger som står ubesatt over lengre tid.

De få som har ubesatte stillinger over tid, gjelder de store virksomhetene. Blant virksomheter med 1000 eller flere årsverk, er det 6% som oppgir at det hender stillinger blir stående ubesatt over lengre tid. Forklaringen kan være at disse virksomhetene har mange stillinger å besette.

Figur 6: Tar det vanligvis lang tid før stillinger innen teknologi, realfag og naturvitenskap blir besatt? Spørsmålet er stilt til de som har lyst ut fagpersonale (n=84)



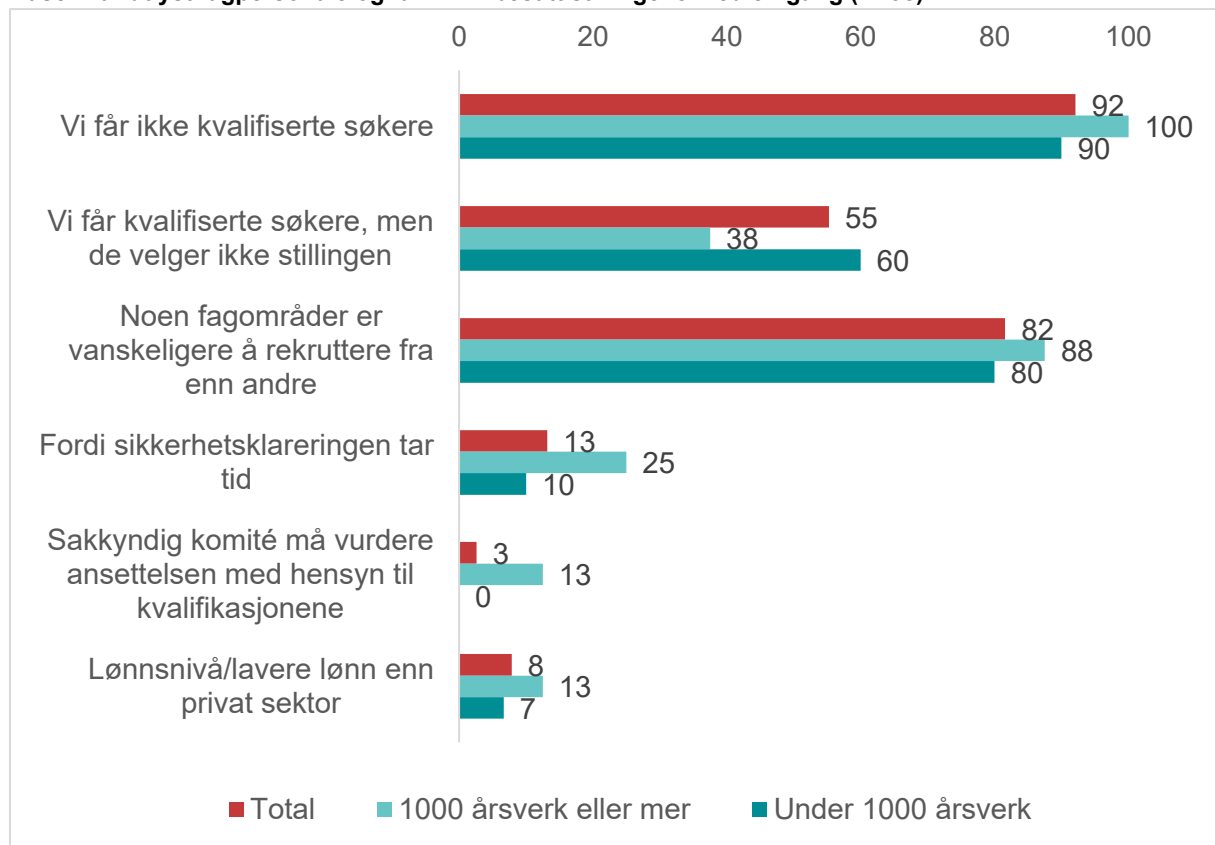
De som oppgir at noen stillinger må utlyses flere ganger og de som oppgir at det hende stillinger blir stående ubesatt over lengre tid, får et oppfølgingsspørsmål om hvorfor dette tar lang tid. Den årsaken som er mest vanlig, er at de ikke får kvalifiserte søkere. 92% oppgir dette, men når vi studere andelen for større virksomheter (1000 årsverk eller mer), er dette noe alle innen undergruppen opplever. Vi finner også at alle de som holder til utenfor Oslo og Østlandet oppgir dette. Tilsvarende andel for virksomheter som er lokalisert på Østlandet er 94%, og det sier oss at det er et generelt problem.

I tillegg er det over halvparten som opplever at de får kvalifiserte søkere, men de velger ikke stillingen. Dette er mer vanlig blant de små virksomhetene (60%) enn blant de store (38%).

82% oppgir at dette problemet særlig gjelder noen fagområder.

Figur 7: Hvorfor tar det lang tid før stillingene blir besatt?

Base: Har utlyst fagpersonale og får IKKE besatt stillingene med en gang (N=38)



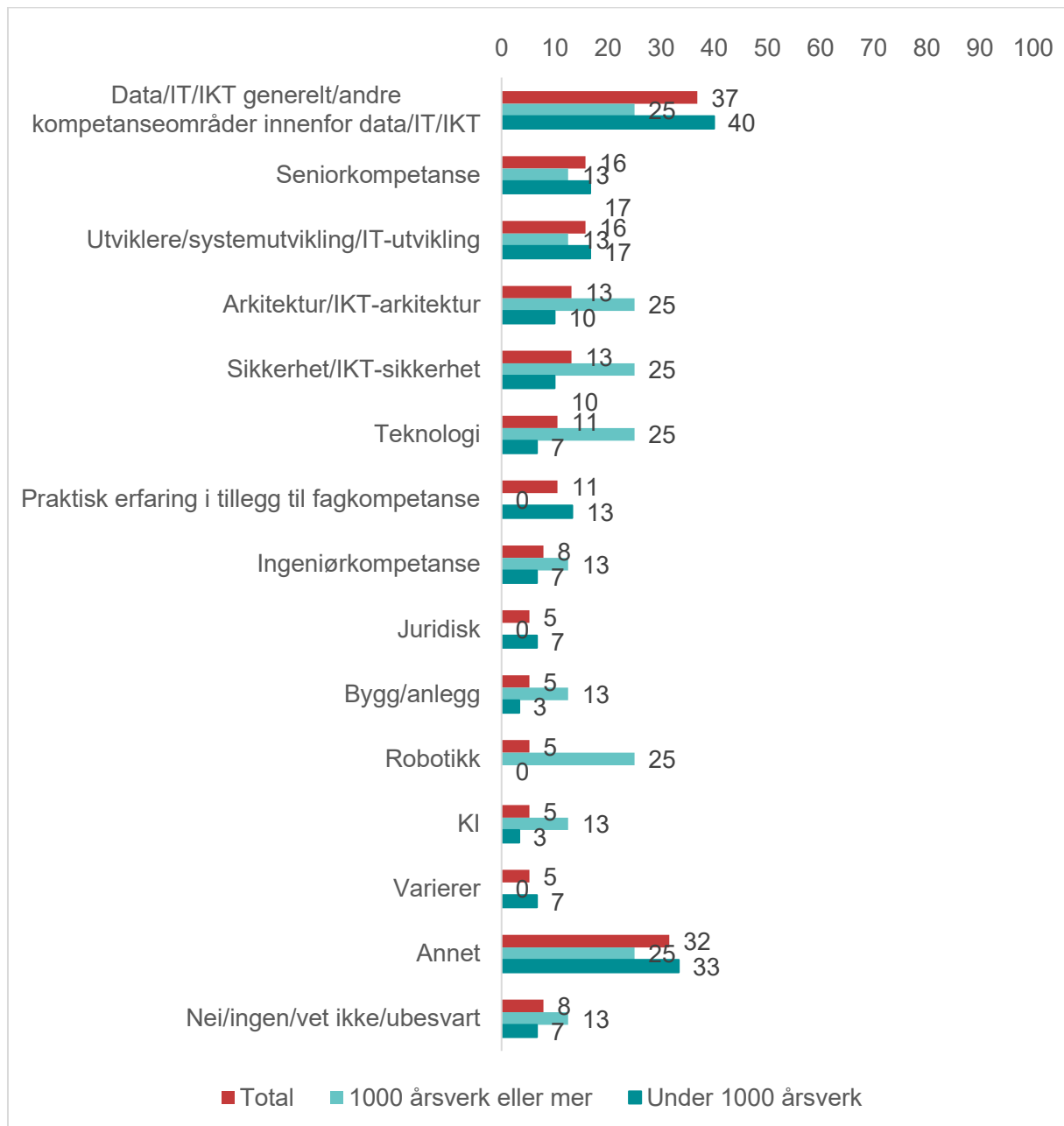
I figuren nedenfor ser vi hvilke typer kompetanse det er særlig vanskelig å få dekket når det gjelder arbeidstakere med master innen teknologi, realfag eller naturvitenskap. Spørsmålet er stilt til de som har utlyst stillinger som det har vært vanskelig å få besatt. Kompetanse innen IT / IKT er det området som flest virksomheter har hatt problemer med å finne kvalifiserte arbeidstakere til. Det er særlig virksomheter med under 1000 årsverk som oppgir dette (40%). Tilsvarende andel er på 25% blant store virksomheter. Snittet ligger på 37%.

Å ha en mindre sentral beliggenhet er også en ulempe ved at 44% av de som holder til utenfor Østlandet nevner IT / IKT som fagområder det er vanskelig å rekruttere til (mot 29% blant de som ligger på Østlandet).

For de større virksomhetene er det ellers problemer med å få kvalifisert fagpersoner innen robotikk, arkitektur/ IKT-arkitektur, sikkerhet/ IKT-sikkerhet og innen teknologi. For alle disse kompetanseområdene er det en andel på 25% som det særlig er vanskelig å få dekket blant større virksomheter.

Figur 8: Når det gjelder rekruttering til stillinger som krever arbeidstakere med master innen teknologi, realfag eller naturvitenskap; er det noen type kompetanse det er særlig vanskelig å få dekket?

Filter: Har utlyst fagpersonale og får IKKE besatt stillingene med en gang (N=38)

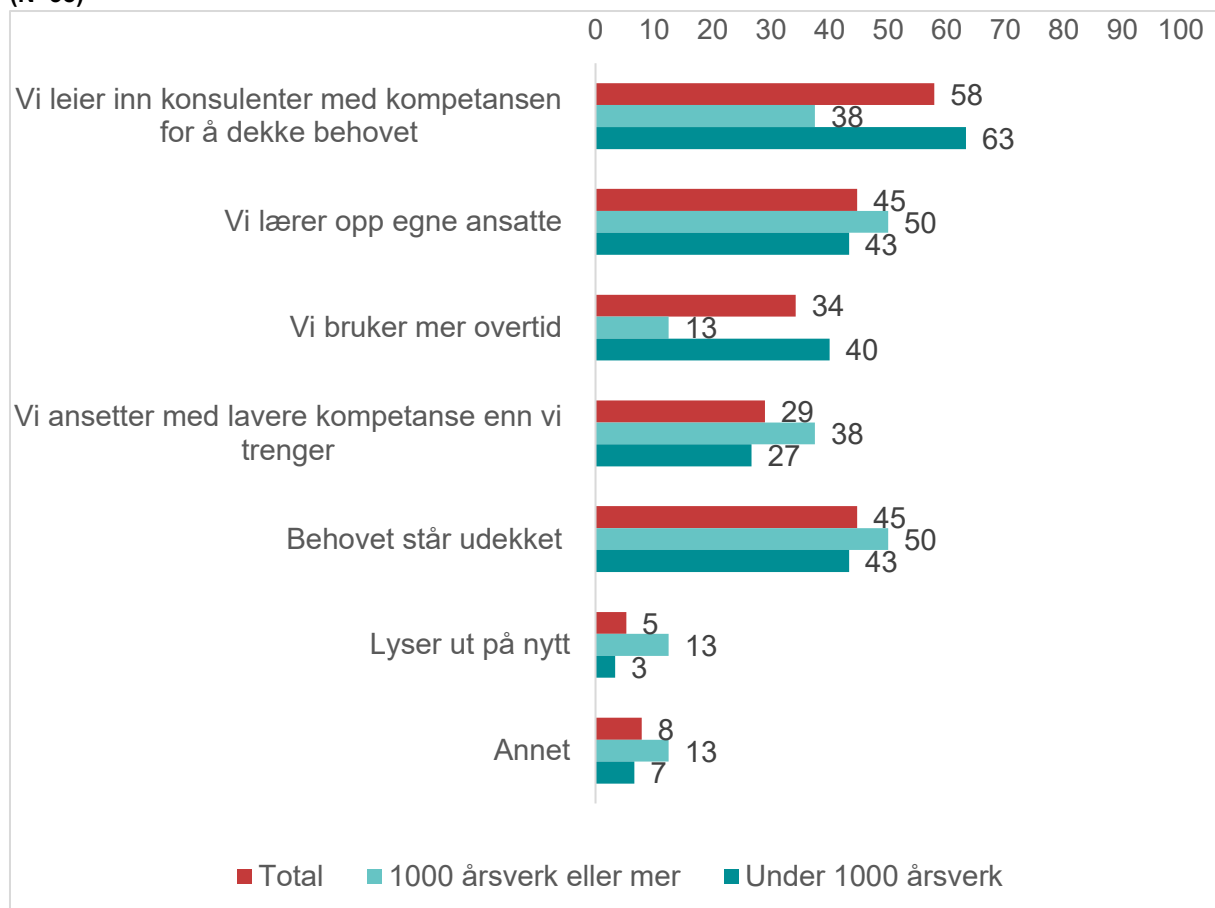


Den mest vanlige måten å løse problemet med udekket behov for kvalifiserte fagpersoner på, er å leie inn konsulenter med den riktige kompetansen. Totalt er det 58% av virksomhetene som oppgir dette, noe flere blant de mindre virksomhetene (63%) enn blant de større virksomhetene (38%). De som gjør dette oftest, er de landsomfattende virksomhetene (75%) og departementene og direktoratene (67%).

Det er ellers mange som lærer opp egne ansatte til å utføre oppgavene (45%). 34% oppgir at de bruker mer overtid og 29% at de ansetter medarbeidere med lavere kompetanse enn de trenger. Det er særlig mindre virksomheter som benytter seg av overtid.

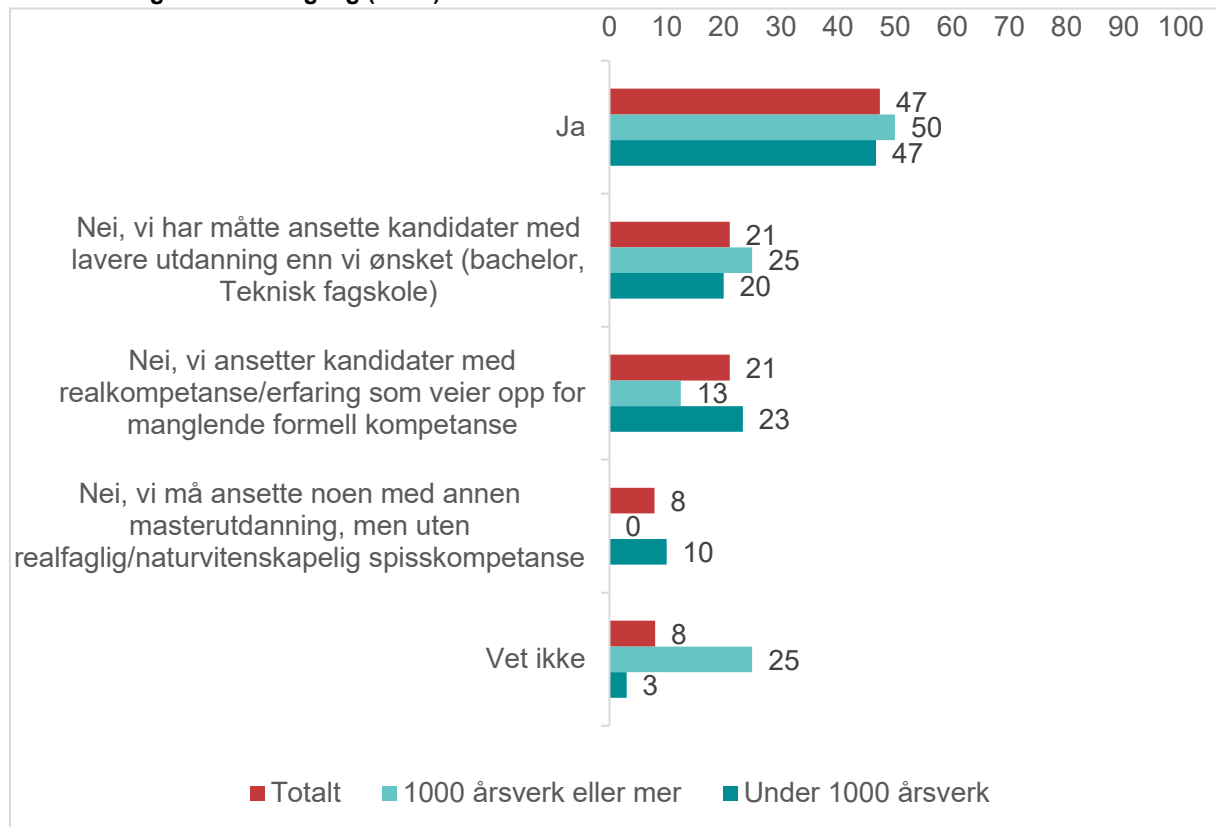
45% oppgir at behovet står udekket, mens 5% lyser ut på nytt.

Figur 9: Hva gjør dere med det udekkede behovet for fagpersoner med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap? Filter: Har utlyst fagpersonale og får IKKE besatt stillingene med en gang (N=38)



Når vi i neste omgang spør om de får tak i den kompetansen de søker etter, er det nesten halvparten som gjør det. Den andre halvparten må ty til alternative løsninger som å ansette kandidater med lavere utdanning enn ønskelig (21%), å ansette kandidater med realkompetanse eller erfaring som veier opp for manglende formell kompetanse (21%), eller de må ansette noen med annen masterutdanning, men uten realfaglig/ naturvitenskapelig spisskompetanse (8%).

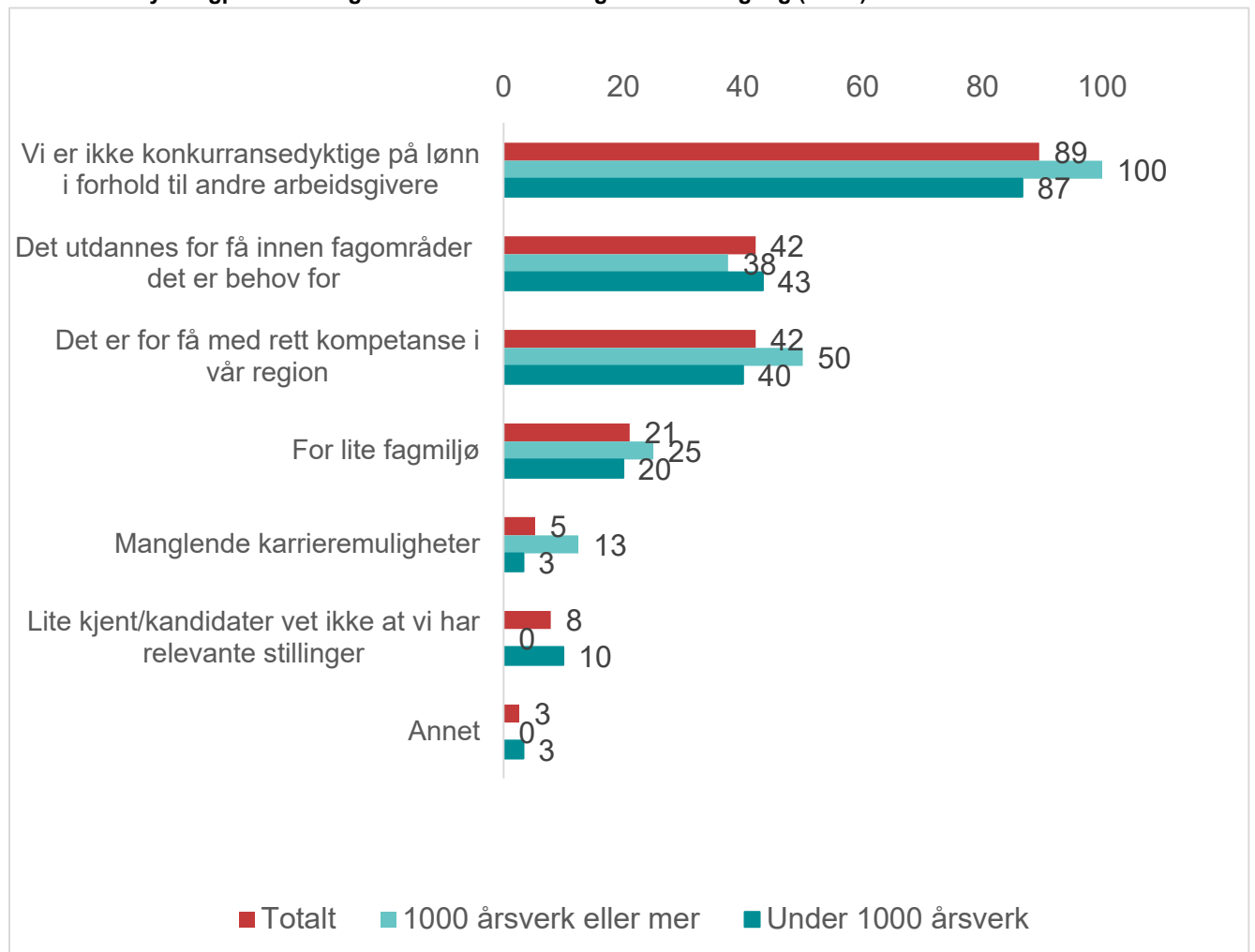
Figur 10: Får dere tak i den kompetansen dere søker etter? Filter: Har utlyst fagpersonale og får IKKE besatt stillingene med en gang (N=38)



Det som i hovedsak er en utfordring når en skal rekruttere kompetente medarbeidere til den statlige virksomheten, er at de ikke er konkurransedyktige på lønn i forhold til andre arbeidsgivere. Det er 89% som mener dette. I de største virksomhetene er det alle som mener dette.

42% nevner at det utdannes for få innen fagområder det er behov for, som egentlig er en annen side av samme sak. Når det er få å velge blant, går lønnsnivået opp. Like mange (42%) svarer at «det er for få med rett kompetanse i vår region». Dette siste nevnes av flere (50%) blant store virksomheter enn blant mindre virksomheter (40%).

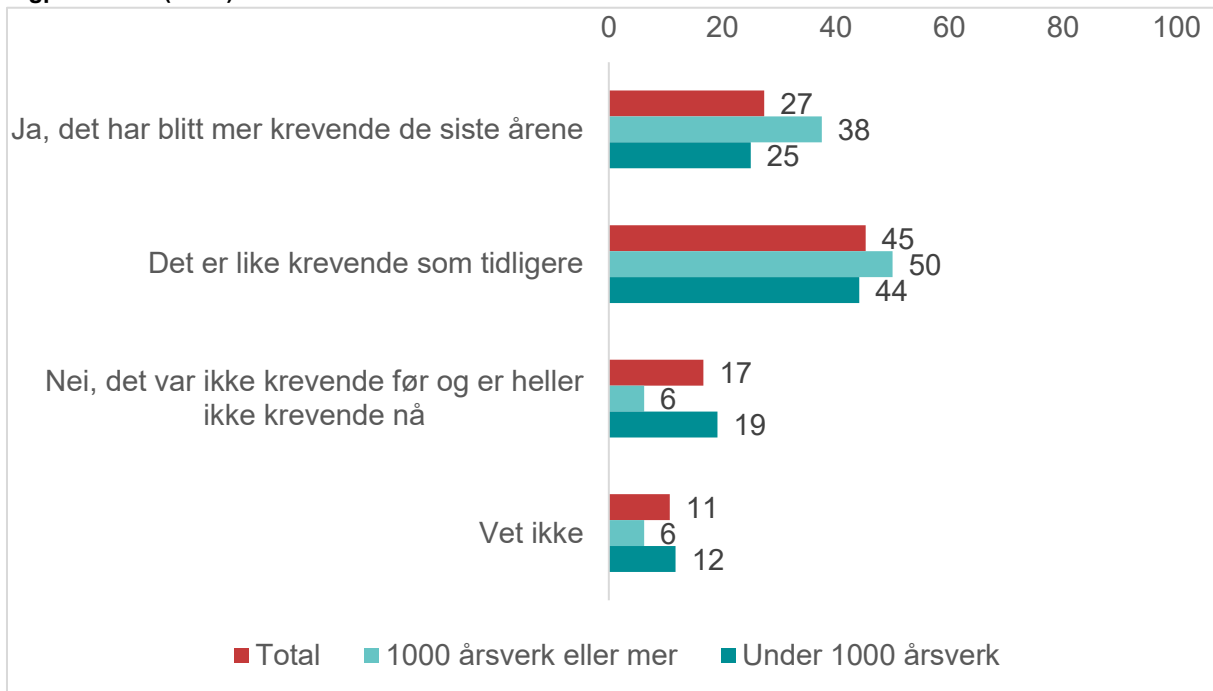
En av fem nevner for lite fagmiljø som viktig årsak til rekrutteringsutfordringene deres virksomhet står i.

Figur 11: Hva mener du er årsak til rekrutteringsutfordringene i din virksomhet?**Filter: Har utlyst fagpersonale og får IKKE besatt stillingene med en gang (N=38)**

Merk at svaralternativet «Mangel på faglige utfordringer» ikke ble benyttet av noen.

1 av 4 mener det har blitt mer krevende de siste årene å rekruttere kandidater med mastergrad innen teknologi, realfag eller teknisk-naturvitenskapelig kompetanse på mastergradsnivå. Andelen som mener det er like krevende som tidligere, utgjør 45%. De største virksomhetene har en noe høyere andel som svarer det er blitt mer krevende og også som svarer «like krevende som tidligere».

Figur 12: Har det blitt mer krevende å rekruttere kandidater med mastergrad innen teknologi, realfag eller teknisk-naturvitenskapelig kompetanse på mastergradsnivå de siste årene? Filter: Har lyst ut fagpersonale (n=84)



4. Turnover

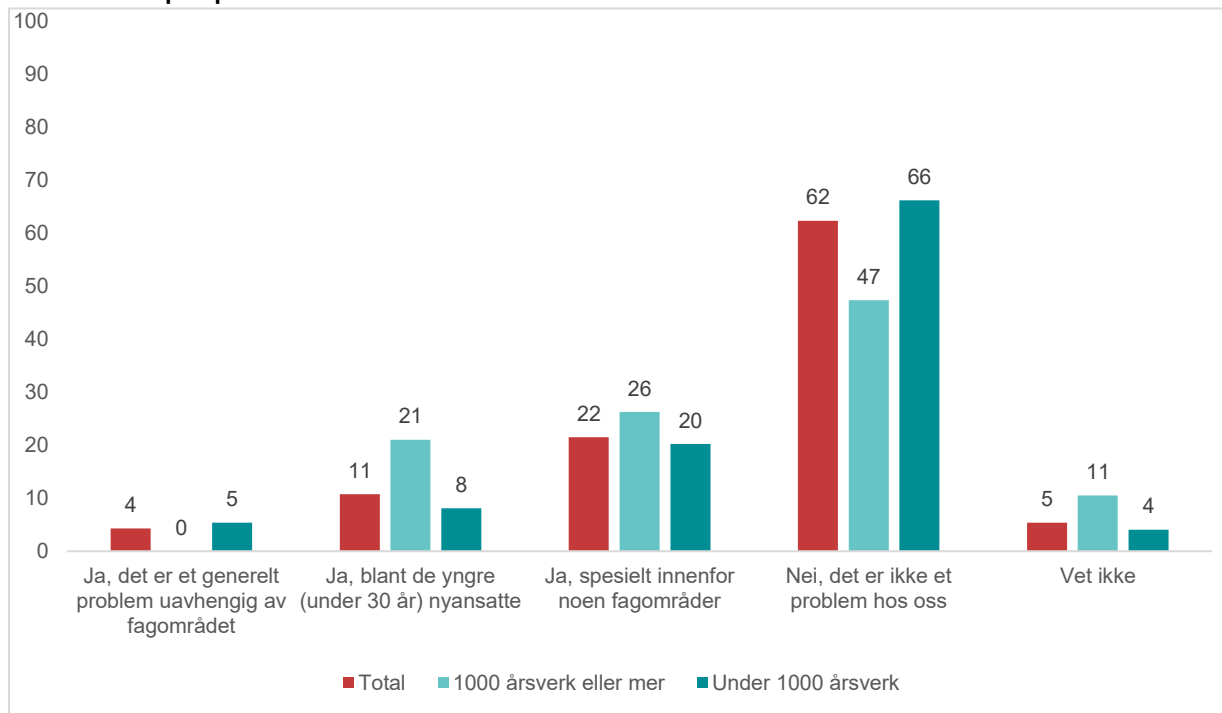
Vi skal nå se nærmere på de statlige virksomhetenes evne til å holde på de ansatte. Det koster å måtte rekruttere nye medarbeidere stadig vekk, både selve rekrutteringsprosessen koster, men det tar også gjerne tid før en ny person i stillingen blir effektiv i ny jobb. Det er derfor uheldig med hyppige utskiftninger av ansatte.



Før vi stilte spørsmålene om turnover, ble det gitt en forklaring til temaet, der vi nevnte følgende: *Statlige virksomheter kan oppleve utfordringer med å beholde fagansatte med spesialkompetanse over tid. Her vil vi stille deg noen spørsmål om turnover, forstått som at ansatte begynner og slutter i stillingene.* Deretter stilt vi spørsmålet som vist nedenfor.

62% oppgir at det ikke er et problem i deres virksomhet. Det er imidlertid 22% som oppgir at dette forekommer særlig innen noen fagområder. 11% oppgir at det er et problem som gjelder særlig unge nyansatte medarbeidere. Det er de store virksomhetene og de landsomfattende virksomhetene (som jo er blant de store virksomhetene) som oftest nevner dette med at det gjelder noen fagområder og de unge. Bare 4% nevner at dette er et generelt problem.

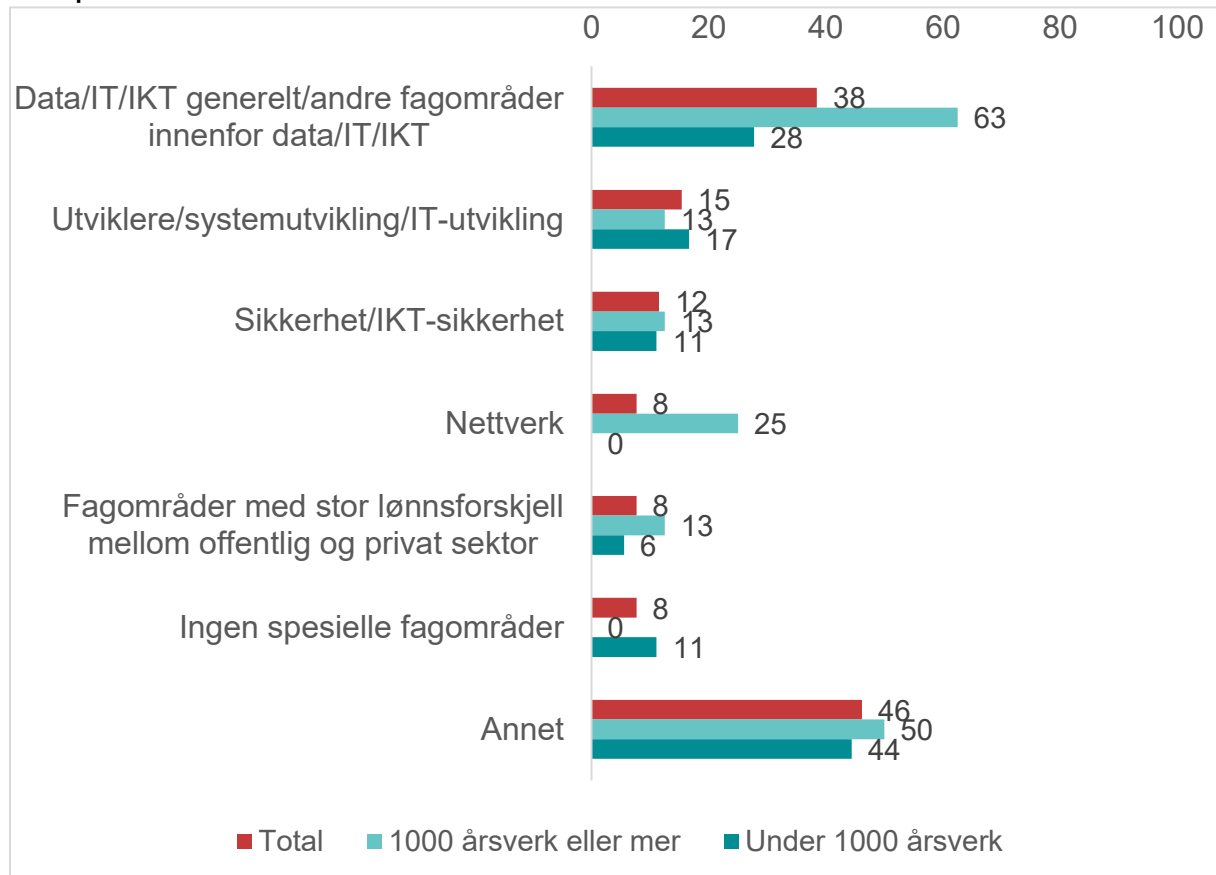
Figur 13: Er grad av turnover blant fagpersonale med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap et problem for din virksomhet?



Neste spørsmål ble stilt åpent, og vi ba dem skrive i frifeltet innen hvilke fagområder de opplevde høy turnover. Vi ser at det særlig gjelder data/ IT / IKT generelt og igjen er det de største virksomhetene som utmerker seg med at de opplever dette i større grad enn mindre virksomheter. Andre områder som nevnes av en viss grad, gjelder utviklere/ systemutvikling eller IT-utvikling, som er nevnt av 15% av virksomhetene. Nettverk nevnes av 8%, men som vist i figuren nedenfor, er det et problem som gjelder for store virksomheter (25%).

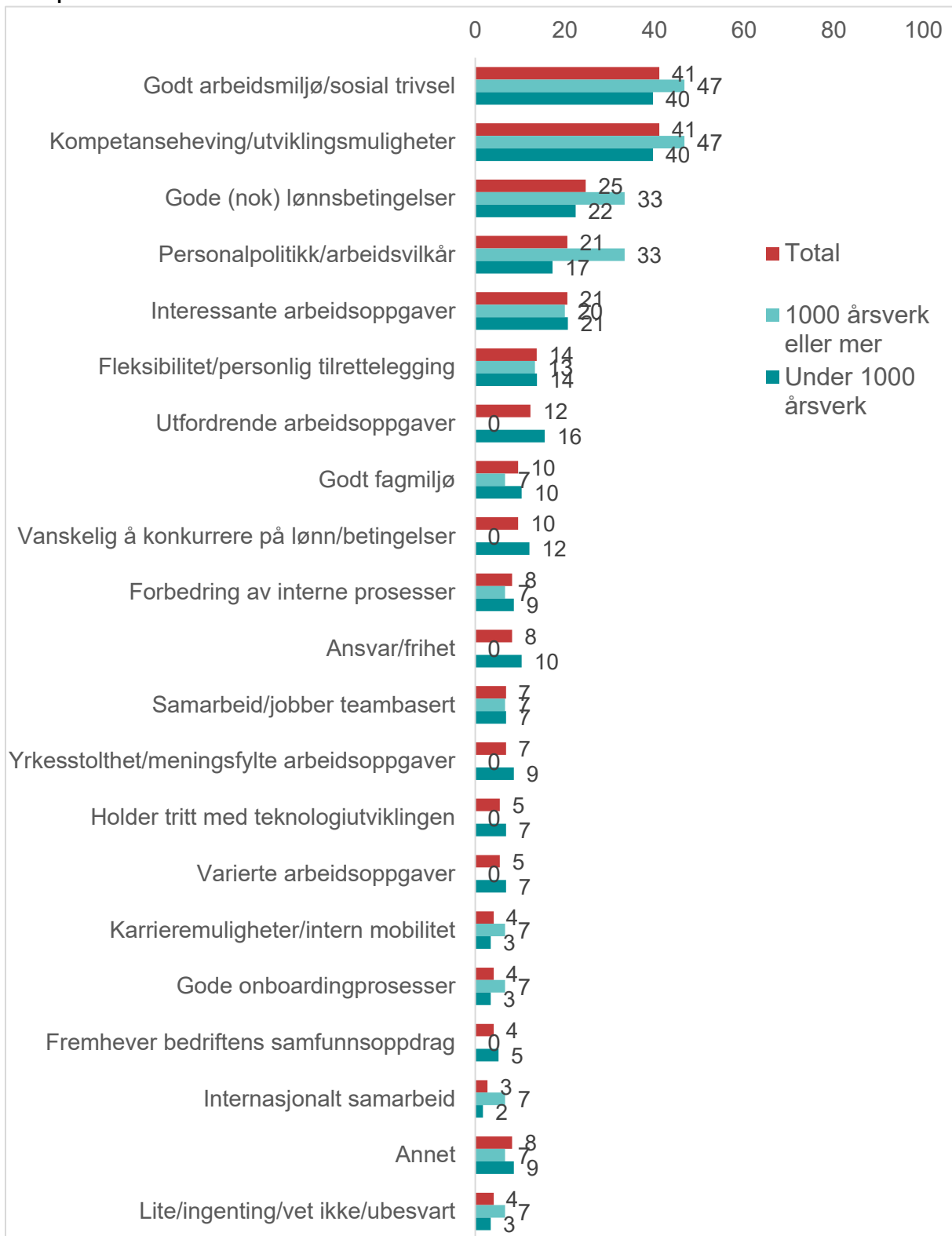
Figur 14: Innen hvilke fagområder er det størst utfordringer med høy turnover? Filter: Har utfordringer med turnover (blant yngre eller nyansatte/ innen noen fagområder) (N=26).

Stilt åpent



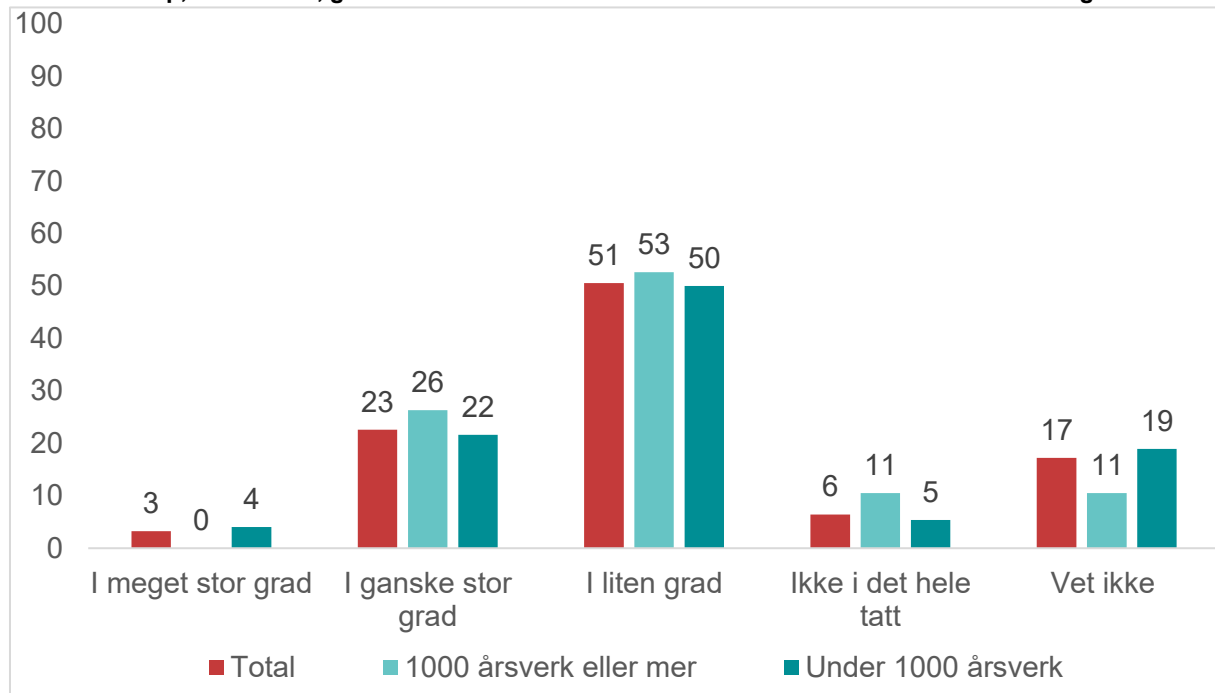
Også neste spørsmål om hva som gjøres for å beholde kompetansen i virksomheten, ble stilt åpen, og vi fikk mange ulike svar, vist i figuren nedenfor. Det som nevnes av flest er; godt arbeidsmiljø/ sosial trivsel (41%), kompetanseheving/ utviklingsmuligheter (41%), gode (nok) lønnsbetingelser (25%), personalpolitikk/ arbeidsvilkår (21%). Alle disse nevnes oftere av de største virksomhetene, enn av de mindre virksomhetene. En av fem oppgir også interessante arbeidsoppgaver som viktig for å beholde kompetente medarbeidere innen disse fagene.

Figur 15: Hva gjør dere for å beholde kompetansen i virksomheten?
Stilt åpent



Det er «bare» en av fire som mener nyutdannede med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap, etter 2-3 år går over til andre virksomheter fordi de kan få bedre lønnsutvikling der. Og de fleste av disse svarer «i ganske stor grad» og bare 3% «i meget stor grad». Halvparten av de spurte tror dette skjer i liten grad, mens 17% ikke har noen mening om det. Dette stemmer overens med første spørsmål omtalt i dette avsnittet om «Turnover». Der var det bare 11% av alle spurte som oppga unges turnover som et problem.

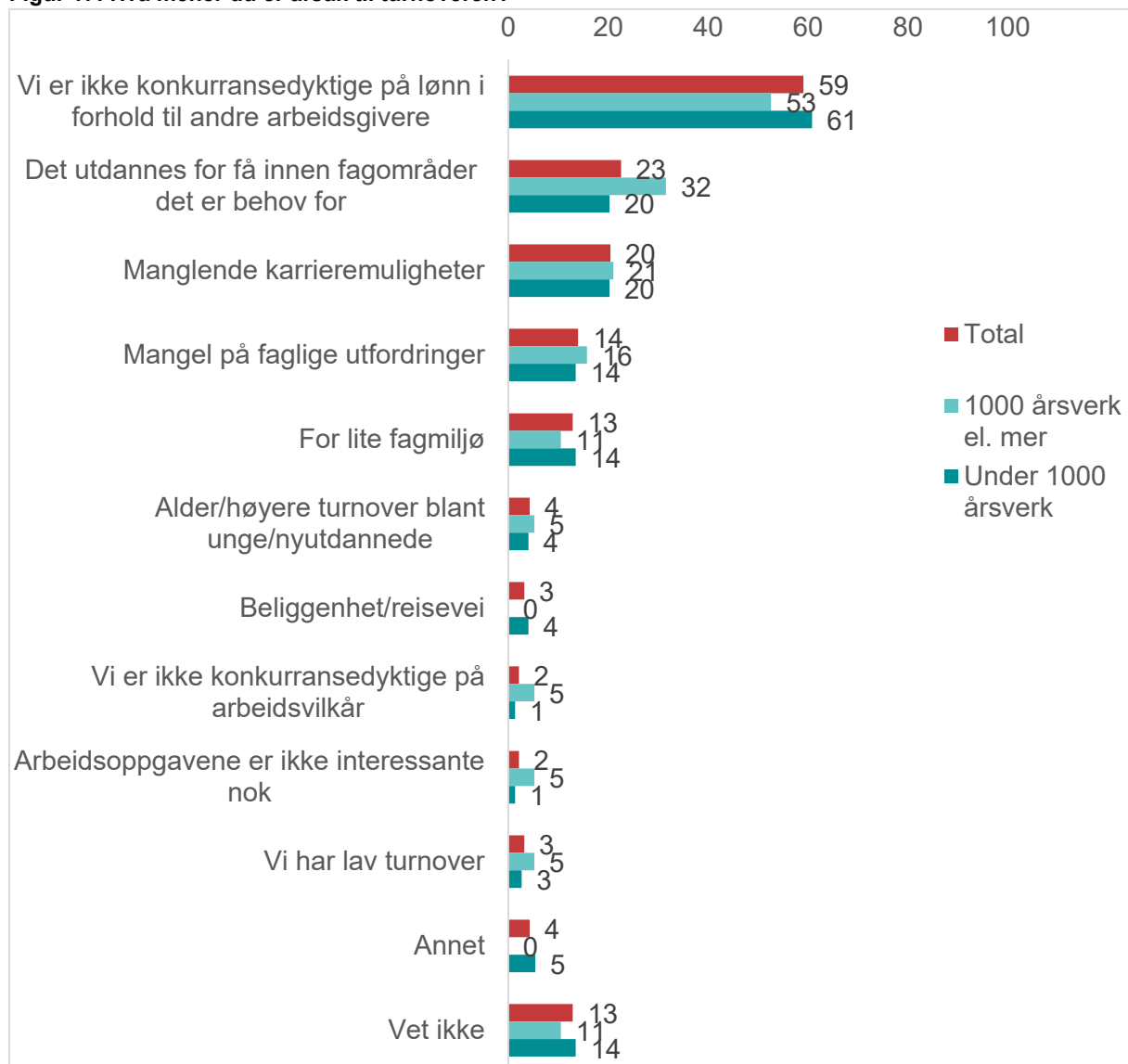
Figur 16: I hvor stor grad opplever du at nyutdannede med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap, etter 2-3 år, går over til andre virksomheter fordi de kan få bedre lønnsutvikling der?



At de ikke er konkurransedyktige på lønn i forhold til andre arbeidsgivere, er den mest vanlige forklaringen på hvorfor de har en viss utskifting av medarbeidere. 59% oppgir dette og det er høyt for både større, som mindre virksomheter. Lønn var også det vanligste svaret på utfordringer de har med rekruttering, noe vi har sett i et tidligere spørsmål.

Og det som er nevnt av nest flest, at det utdannes for få innen fagområdene det er behov for, ble også nevnt i forbindelse med spørsmålet over om utfordringer med rekruttering. Det er særlig de største virksomhetene som nevner dette (32% mot 23% blant alle spurte). Manglende karrieremuligheter nevnes like ofte innen større og mindre virksomheter, og det er hver 5. som oppgir dette.

Figur 17: Hva mener du er årsak til turnoveren?



5. Eksterne konsulenter

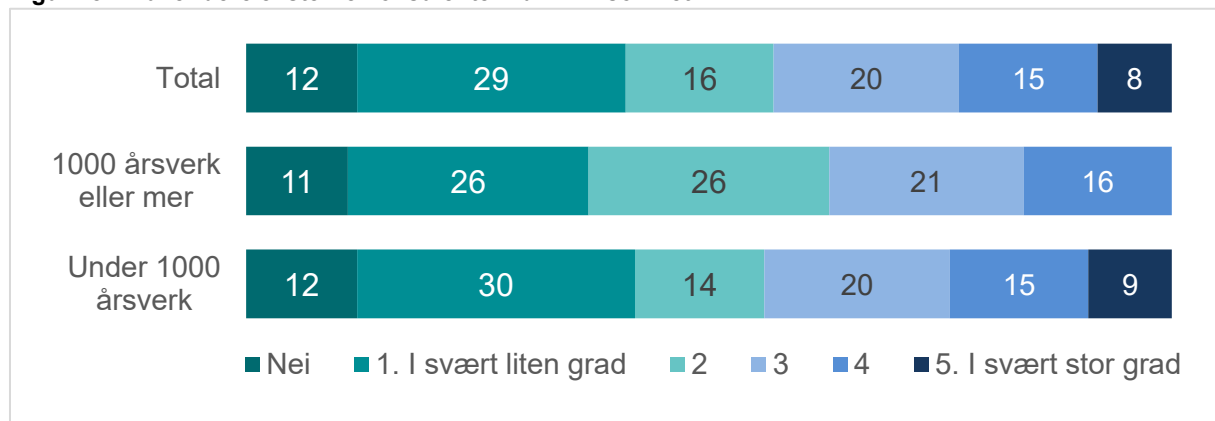
Vi har sett at den mest vanlige måten å få dekket behovet for fagpersoner med mastergrad innen teknologi, realfag og naturvitenskap på, er å leie inn eksterne konsulenter med den nødvendige kompetanse. I dette avsnittet skal vi se nærmere på statlige virksomheters bruk av eksterne konsulenter.



Første spørsmål om dette temaet, ble stilt til alle, og vi spurte om de bruker eksterne konsulenter i deres virksomhet. Vi ser at de som sier «Nei» utgjør bare 12%. Det er altså svært få som ikke benytter seg av eksterne konsulenter. Det er imidlertid 45% som svarer med å krysse av for de to laveste punktene på skalaen 1 + 2 og som tilsier at nesten halvparten bare benytter seg av innleide fagpersoner i liten grad.

Departementer og direktorater utmerker seg med lav bruk av eksterne konsulenter (6% svarer «Nei» og 16% «1. i svært liten grad»).

Figur 18: Bruker dere eksterne konsulenter i din virksomhet?

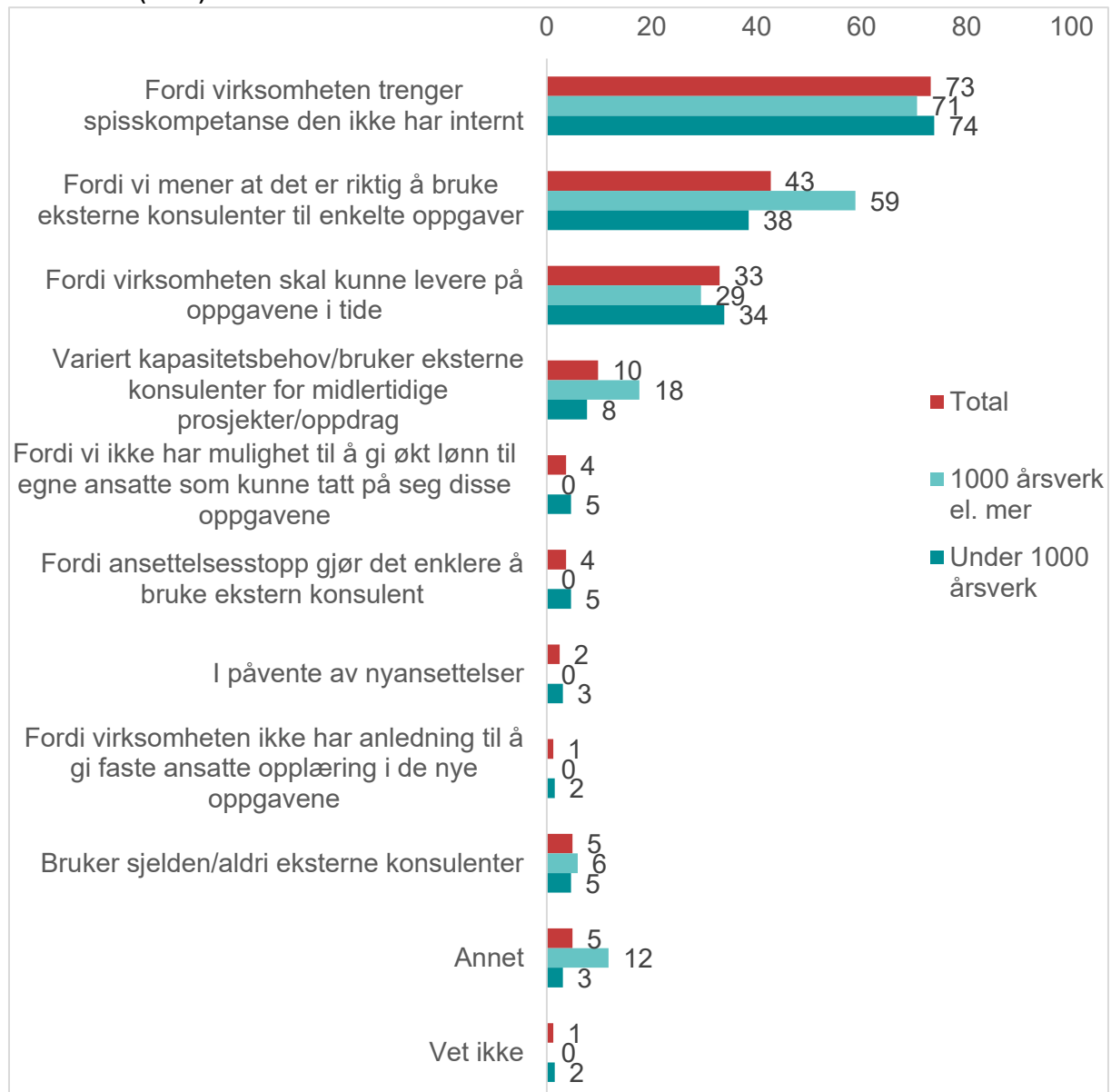


De viktigste grunnene til at en benytter eksterne konsulenter kommer, frem av neste figur. Viktigst er at virksomheten trenger spisskompetanse den ikke har internt. Det er hele 73% som oppgir dette. Mange oppgir også at det er riktig å bruke eksterne konsulenter til enkelte oppgaver. Det er særlig større virksomheter og landsomfattende virksomheter som oppgir dette. Og vi ser at en av tre oppgir at de leier inn konsulenter fordi virksomheten skal kunne levere på oppgavene i tide. Andre svar er oppgitt av 10% eller av færre.

De tre svarene på topp kan tolkes til at behovet er variabelt og at en henter inn kompetanse til oppgaver når det er behov, særlig gjelder dette de svarene som er rangert som nummer 2 og 3 i figuren. En bruker innleid hjelp for *enkelte oppgaver* og *når arbeidsbyrden blir for stor til å rekke frister*.

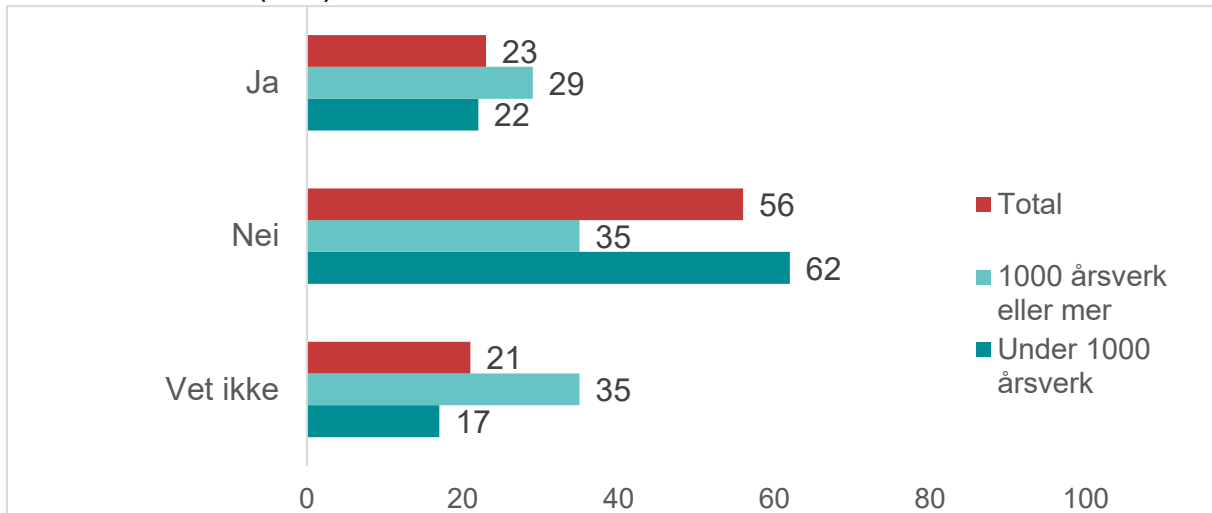
For de virksomheter som holder til utenfor Østlandet med Oslo, svarer flere enn innen andre undergrupper at de leier inn eksterne konsulenter pga. en ansettelsesstopp (12%).

Figur 19: Hva er de viktigste grunnene til at dere bruker eksterne konsulenter? Filter: bruker Eksterne konsulenter (N=82)



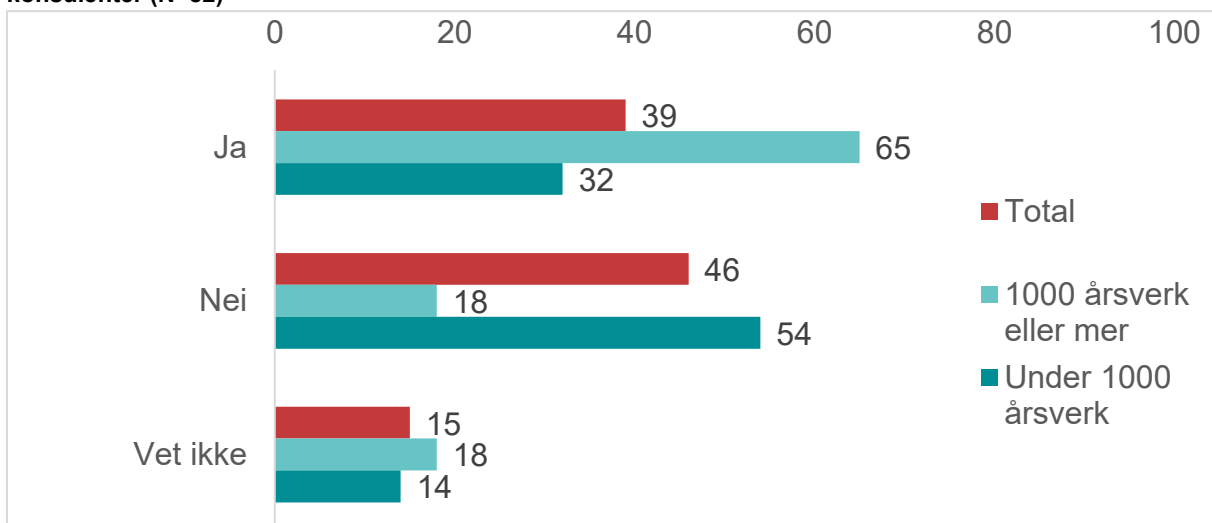
At de de eksterne konsulentene tidligere har vært ansatt i virksomheten, viser seg å være forholdsvis vanlig. 23% oppgir dette. De fleste svarer at dette ikke forekommer (56%), men det er også en av fem som ikke har kunnet svare.

Figur 20: Hender det at eksterne konsulenter tidligere har vært ansatt i virksomheten? Filter: bruker Eksterne konsulenter (N=82)



Det er enda mer vanlig at eksterne konsulenter får tilbud om fast ansettelse. 39% oppgir dette, og blant større virksomheter er andelen hele 65% som oppgir at dette forekommer. Blant virksomheter som holder til andre steder enn på Østlandet, er dette mindre vanlig. For disse virksomhetene er det bare 12% som oppgir at de tilbyr fast ansettelse til de eksterne konsulentene.

Figur 21: Hender det at eksterne konsulenter får tilbud om fast ansettelse? Filter: bruker Eksterne konsulenter (N=82)



8. Kommentarer til undersøkelsen

Til slutt noen kommentarer vi har fått i det siste spørsmålet, der de kunne uttrykk seg overordnet om temaer vi har behandlet og om undersøkelsen. Vi fikk ikke mange svar, så de viktigste er gjengitt nedenfor.

Figur 22: Har du noen kommentarer til undersøkelsen eller andre kommentarer?



Vår kommune har svært få medarbeidere med mastergrad, og det var derfor litt vanskelig å svare på noen av spørsmålene



Utfordringen i kommunene er at vi ikke har nok midler/får ikke lov til å gi masteransatte den lønna de ønsker. Godt stbeidsmiljø, flinke ledere og sosiale goder bidrar positivt. Fleksitid og tilpassede arbeidsløsninger er også ettertraktede. Samt spennende oppgaver.



Relevante spørsmål som vert stilt.



En mellomstor kommune i nord som står overfor betydelige utfordringer når det gjelder rekruttering og personalstabilitet. For å møte dette, planlegger vi å gå over til mer generelle stillingsutlysninger, da det ofte er vanskelig å finne kandidater med spesifikk kompetanse. Vi innser at dette vil kreve at vi investerer mer tid og ressurser i å utvikle og forme våre ansatte etter våre behov.



Det blir en del inneleige av kompetanse da kommunen ikke sitter på nok kunnskap eller ressurser til selv å kunne gjennomføre oppgaver



Kommunen har dialog med videregående skoler, men ikke høyskoler

Vedlegg

Vedlegg 1 Spørreskjema

Vedlegg 2 Tabeller

Vedlegg 3 Utlisting åpne svar fra siste spørsmål