

Undersøkelse Kompetanse i kommunal sektor 2025

En undersøkelse blant Teknas medlemmer i kommunene om rekruttering, turnover, kompetanse, sikkerhet og beredskap

1. Innledning

Det er kommunene som har ansvar for mye av vår viktigste infrastruktur, som vannanlegg, renseanlegg og kraftanlegg. Hver enkelt kommune har også ansvar for digital sikkerhet, inkludert å sikre innbyggernes personvern og personopplysninger.

Sterke fagmiljøer er nødvendig for å sikre gode offentlige tjenester. Da er det avgjørende at kommunene klarer å rekruttere og beholde dyktige fagfolk. Den senere tiden har dette vært en utfordring for flere kommuner i Norge. Tekna er bekymret for en utvikling der kommunene ikke klarer å tiltrekke seg eller holde på ansatte med høy og relevant kompetanse.

For å kartlegge dagens situasjon har vi gjennomført to undersøkelser:

- En kvantitativ kartlegging gjennomført av Ipsos, blant rekrutteringsansvarlige i kommunene.
- En intern medlemsundersøkelse blant Teknas egne ansatte i kommunene. Denne undersøkelsen vil se nærmere på funnene fra denne kartleggingen.

Tekna organiserer rundt 4000 medlemmer i kommunal sektor.

2. Sammen drag

Kommunene sliter med å rekruttere teknologisk og naturvitenskapelig kompetanse.

Undersøkelsen blant Tekna-medlemmer og Tekna-tillitsvalgte i kommunene avdekker store utfordringer med å rekruttere nødvendig kompetanse innen teknologiske og naturvitenskapelige fagområder.

52 prosent mener at det er krevende å ansette fagpersoner med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap i utlyste stillinger. 38 prosent oppgir at stillinger ofte må utlyses flere ganger, og 9 prosent sier at stillinger forblir ubesatt over lengre tid. 27 prosent oppgir at stillinger besettes med kandidater med lavere eller mindre relevant utdanning.

Lønn trekkes frem som den klart viktigste årsaken til rekrutteringsproblemene – hele 83 prosent peker på konkurranse med privat sektor. Manglende faglige utviklingsmuligheter trekkes også frem som en av årsakene.

Vann- og avløpssektoren sliter mest med bemanningsutfordringer, her svarer 51 prosent av dette er en utfordring.

Også innen samferdsel, 37 prosent, og planlegging, 29 prosent, meldes det om store problemer med å få tak i rett kompetanse.

Høy turnover forverrer situasjonen: 62 prosent svarer at mange ansatte slutter etter kort tid, hovedsakelig på grunn av lønn og overgang til privat næringsliv.

Dette svekker fagmiljøene og fører til høye opplæringskostnader.

Kommunene forsøker å kompensere det udekkede behovet gjennom konsulentbruk – 70 prosent sier dette er en vanlig løsning for å dekke behovet for høyere teknologisk og naturvitenskapelig kompetanse. Samtidig svarer 33 prosent at behovet for fagpersonell ofte blir stående udekket.

Interkommunalt samarbeid fremheves som viktig fremover – 77 prosent tror behovet for dette vil øke.

På **beredskapsområdet** melder 86 prosent at kommunen har beredskapsplaner. 54 prosent sier det gjennomføres klimaberedskapsøvelser, og 51 prosent har digitalberedskapsøvelser. Samtidig er mange usikre på om slike øvelser faktisk finner sted.

Tillitsvalgte oppgir i liten grad å være involvert i det langsiktige rekrutteringsarbeidet. To av tre sier kommunen ikke har et langsiktig, strategisk rekrutteringsarbeid, men 58 prosent svarer at rekrutteringsbehov i kommunen tas opp til drøfting med tillitsvalgte. Når det gjelder innleie av konsulenter, sier én av tre tillitsvalgte at det drøftes, én av tre at det ikke gjør det – og én av tre er usikre.

Kompetansearbeidet oppleves som svakt forankret i mange kommuner: Bare 43 prosent sier det er gjennomført kompetansekartlegging av de ansatte, og kun 22 prosent kjenner til at det finnes kompetanseplaner i kommunen.

Innhold

1.	Innledning	2
2.	Sammendrag	3
3.	Om undersøkelsen	6
	Metode	6
	Svarprosent	7
	Om respondentene	7
4.	Resultatene	13
	Rekruttering til kommunene	13
	Interkommunale samarbeid	20
	Turnover blant fagpersonale	25
5.	Sikkerhet og beredskap	34
	Tillitsvalgte: Involvering og medvirkning blant tillitsvalgte i sikkerhet og beredskap	39
	Sluttkommentarer	45
6.	Vedlegg	47
	Spørreskjema	47

3. Om undersøkelsen

Metode

Undersøkelsen er gjennomført som en kvantitativ, webbasert spørreundersøkelse i juni 2025.

Det er benyttet standardiserte spørsmål med 5-punkts Likert-skala (fra 1 = «i svært liten grad» til 5 = «i svært stor grad»). I tillegg ble det stilt enkelte åpne spørsmål, der respondentene kunne komme med egne innspill. Fritekstkommentarene er analysert og inkludert i rapporten.

Undersøkelsen dekker følgende temaer:

1. Rekruttering
2. Turnover
3. Sikkerhet og beredskap
4. Forslag til løsninger på utfordringer

Det ble også kartlagt om situasjonen i Interkommunale selskaper skiller seg ut fra kommunale virksomheter, samt omfanget av bruk av interkommunalt samarbeid.

De av respondentene som er tillitsvalgte ble i tillegg spurt om:

- Langsiktig rekrutteringsstrategi
- Graden av dialog med tillitsvalgte om innleie og rekruttering
- Status for kompetansekartlegging og -planer
- Samarbeid med læresteder om fremtidig rekruttering innen teknologi, realfag og naturvitenskap

Svarprosent

Undersøkelsen ble sendt ut til alle Tekna-medlemmer i kommunal sektor – totalt 3977 personer. 1361 medlemmer begynte å fylle ut undersøkelsen, mens 843 gjennomførte hele undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 21. De ufullstendige svarene er inkludert der det er relevant, og derfor varierer antallet respondenter mellom spørsmålene. Det eksakte antallet respondenter per spørsmål er oppgitt i tabellene under grafene.

Tilbakemeldinger fra kommentarfeltene tyder på at enkelte spørsmål – særlig om vrakruttering og turnover – kunne være krevende å svare på for de av respondentene som ikke jobber med dette til daglig. Vi ser også at mange valgte å avslutte undersøkelsen før de kom til delen om sikkerhet og beredskap.

154 tillitsvalgte svarte på undersøkelsen, tilsvarende 40 prosent av alle tillitsvalgte i kommunene. De tillitsvalgte fikk tilleggsspørsmål om blant annet rekrutteringsbehov, bruk av innleie, kompetanseplaner og dialog med utdanningsinstitusjoner.

Om respondentene

72 prosent av respondentene jobber i en kommune, 18 prosent i en fylkeskommune, 5 prosent i et interkommunalt selskap (IKS), 3 prosent i et annet kommunalt foretak og 2 prosent i et kommunalt aksjeselskap (figur 1).

Flertallet (74 prosent) er ansatt i kommuner med over 40 000 innbyggere (figur 2).

De største fagområdene blant medlemmene er:

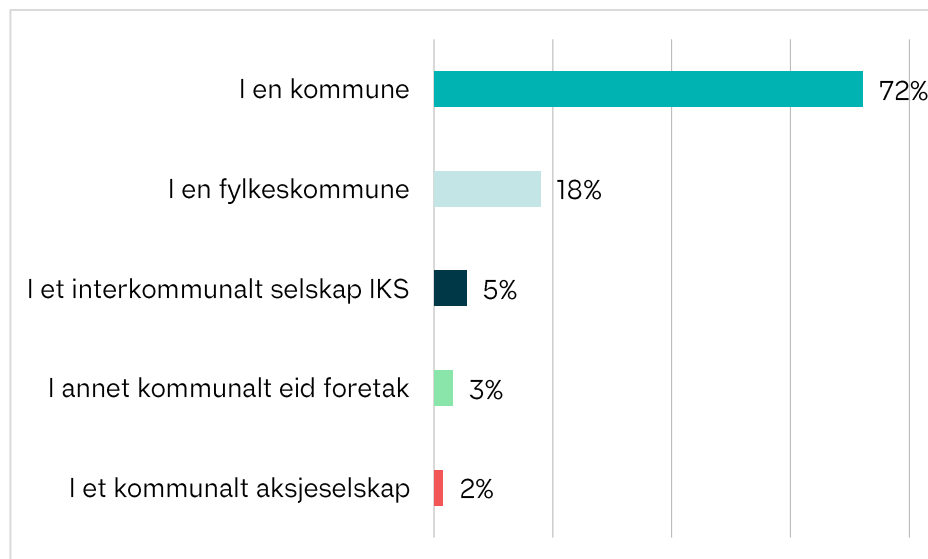
- Planlegging – 17 prosent
- Samferdsel, næring og utvikling – 17 prosent
- Vann og avløp – 16 prosent
- Klima og miljø/renovasjon – 10 prosent

Blant medlemmer i IKS er flest ansatt innen:

- Vann og avløp – 26 prosent
- Renovasjon – 22 prosent
- IKT/IT – 17 prosent (figur 4)

18 prosent av respondentene er tillitsvalgte – totalt 154 personer (figur 5).

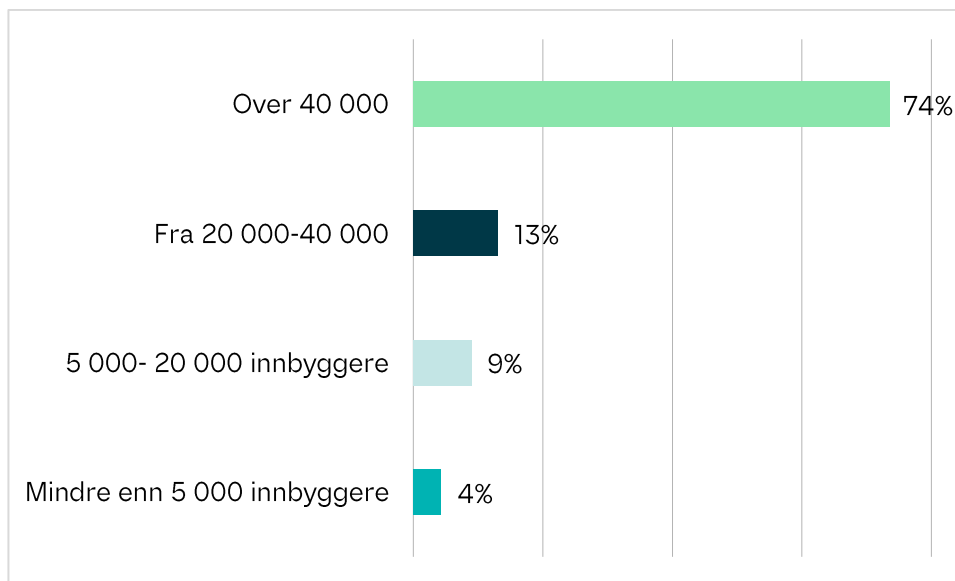
Figur 1. Hvor jobber du?



Tabell 1. Hvor jobber du?

	Antall	Prosent
I en kommune	874	72 %
I en fylkeskommune	217	18 %
I et interkommunalt selskap IKS	66	5 %
I annet kommunalt eid foretak	37	3 %
I et kommunalt aksjeselskap	18	2 %
Total	1212	100 %

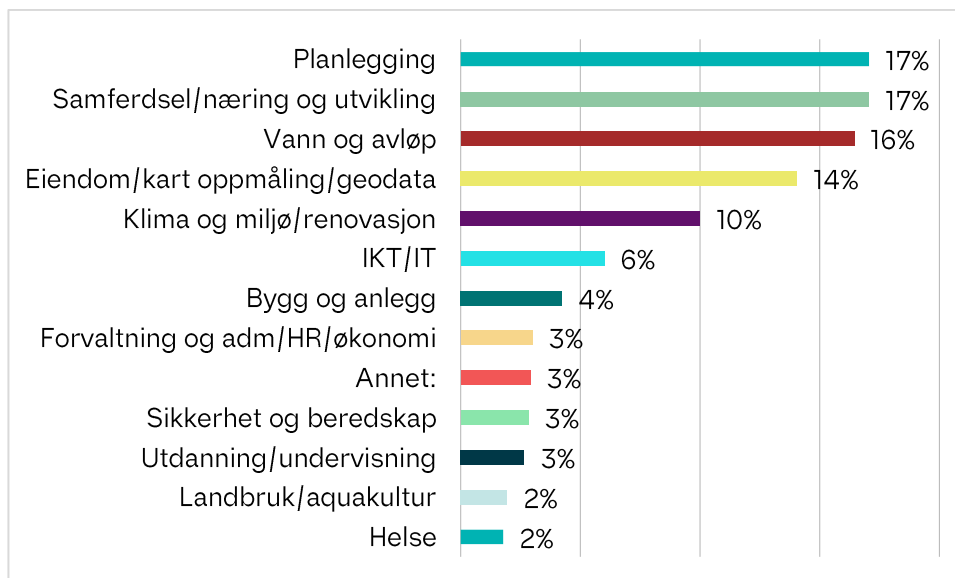
Figur 2. Hvor stor er kommunen/fylkeskommunen du jobber i/for?



Tabell 2. Hvor stor er kommunen/fylkeskommunen du jobber for?

	Antall	Prosent
Mindre enn 5 000 innbyggere	49	4 %
5 000- 20 000 innbyggere	102	9 %
Fra 20 000-40 000	148	13 %
Over 40 000	833	74 %
Total	1132	100 %

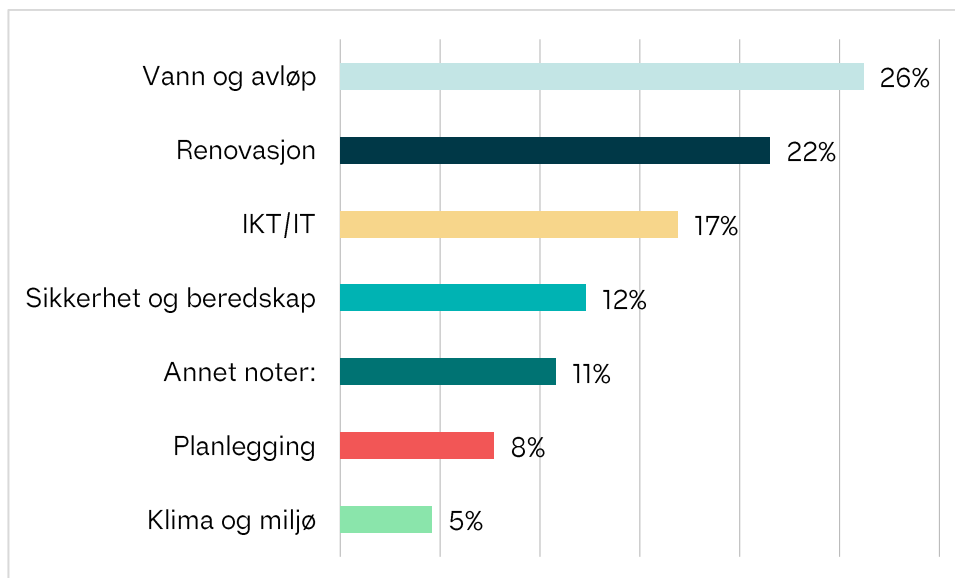
Figur 3. Hva er ditt hovedansvarsområde?



Tabell 3. Hva er ditt hovedarbeidsområde?

	Antall	Prosent
Samferdsel/næring og utvikling	193	17 %
Planlegging	193	17 %
Vann og avløp	186	16 %
Eiendom/kart oppmåling/geodata	159	14 %
Klima og miljø/renovasjon	113	10 %
IKT/IT	68	6 %
Bygg og anlegg	48	4 %
Forvaltning og adm/HR/økonomi	34	3 %
Annet:	33	3 %
Sikkerhet og beredskap	32	3 %
Utdanning/undervisning	30	3 %
Landbruk/aquakultur	22	2 %
Helse	20	2 %
Total	1131	100 %

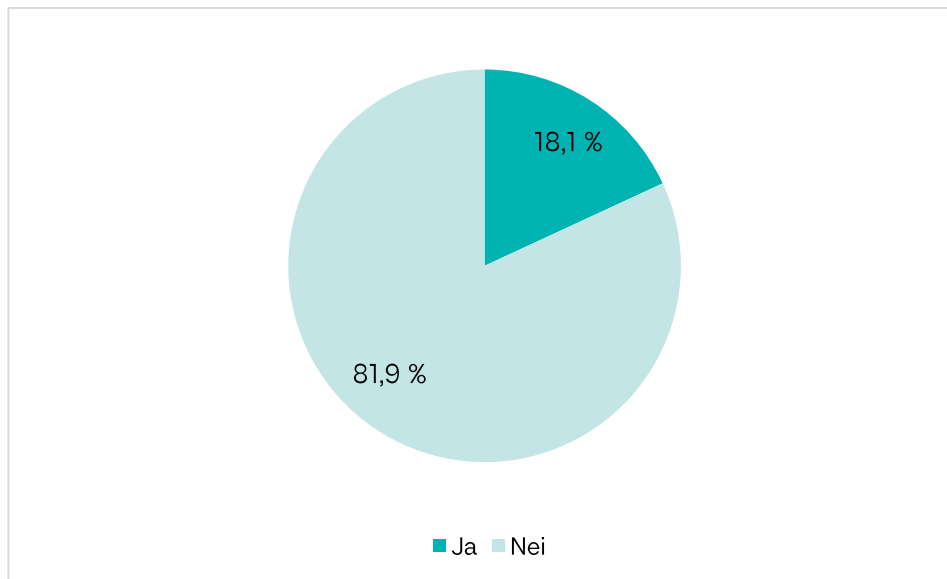
Figur 4. Ansatt i Interkommunalt selskap (IKS) Hva er ditt ansvarsområde?



Tabell 4. Ansatt i Interkommunalt selskap IKS Hva er ditt ansvarsområde?

	Antall	Prosent
Vann og avløp	17	26 %
Renovasjon	14	22 %
IKT/IT	11	17 %
Sikkerhet og beredskap	8	12 %
Annet noter:	7	11 %
Planlegging	5	8 %
Klima og miljø	3	5 %
Total	65	100 %

Figur 5. Er du tillitsvalgt?



Tabell 5. Er du tillitsvalgt?

Ja	153	18 %
Nei	695	82 %
Total	848	100 %

4. Resultatene

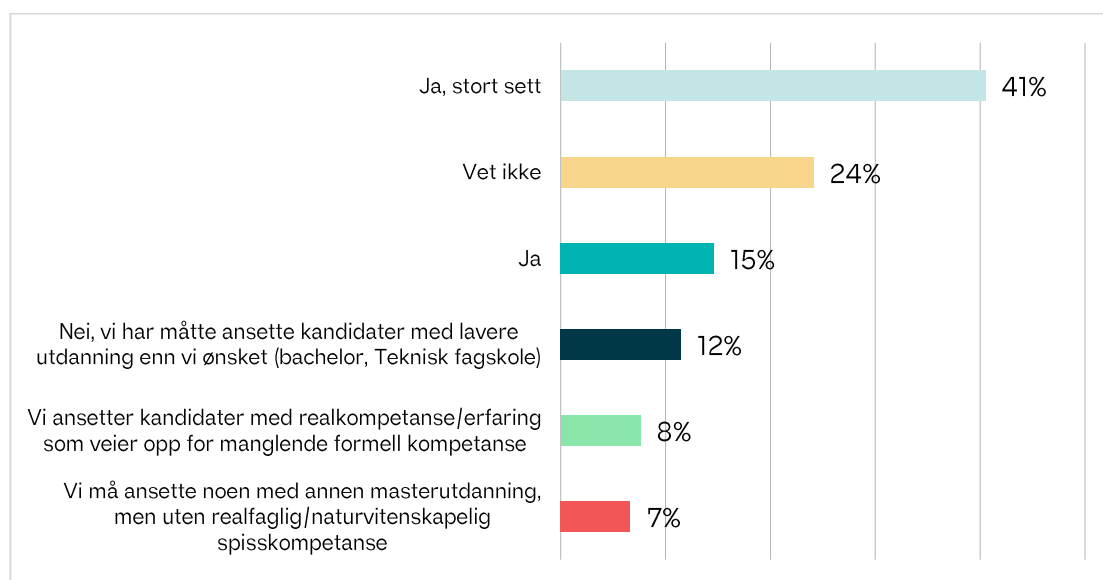
Rekruttering til kommunene

Dette kapitlet omhandler svarene på spørsmål om rekruttering av fagkompetanse i kommunene. Mange norske kommuner sliter med rekrutteringsutfordringer knyttet til fagpersoner med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap. Flere må lyse ut stillinger flere ganger, eller har oppgaver som blir liggende uløst. Lønn ser ut til å være en av hovedgrunnen til rekrutteringsutfordringene.

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

Funn: Ved ansettelse av fagpersoner med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap, er det 56 prosent som svarer at de får/stort sett får tak i kompetansen de ønsker. 27 prosent svarer at de må ansette kandidater på lavere utdanningsnivå, eller at de ansetter kandidater med en annen mastergrad.

Figur 6. Ved ansettelse av fagpersoner med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap, har dere fått den kompetansen dere ønsket?



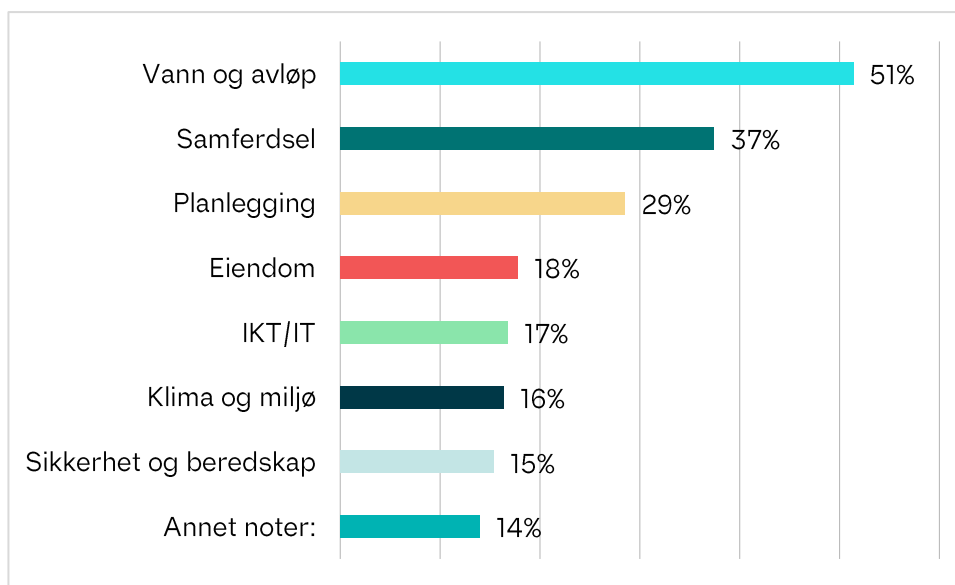
Tabell 6. Ved ansettelse av fagpersoner med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap, har dere fått den kompetansen dere ønsket?

	Antall	Prosent
Ja, stort sett	445	41 %
Vet ikke	265	24 %
Ja	161	15 %
Nei, vi har måtte ansette kandidater med lavere utdanning enn vi ønsket (bachelor, Teknisk fagskole)	126	12 %
Vi ansetter kandidater med realkompetanse/erfaring som veier opp for manglende formell kompetanse	84	8 %
Vi må ansette noen med annen masterutdanning, men uten realfaglig/naturvitenskapelig spisskompetanse	73	7 %
Total	1100	

Innen hvilke av de følgende fagområder er det størst utfordringer med å få ansatt fagfolk mener du?

Funn: Vann og avløp skiller seg ut som det fagområdet med størst rekrutteringsutfordringer, her svarer 51 prosent at dette er en utfordring. Innen samferdsel svarer 37 prosent at dette er en utfordring og 29 prosent innen planlegging.

Figur 7. Innen hvilke av de følgende fagområder er det størst utfordringer med å få ansatt fagfolk mener du? Flere svar mulig



Tabell 7. Innen hvilke av de følgende fagområder er det størst utfordringer med å få ansatt fagfolk mener du? Flere svar mulig

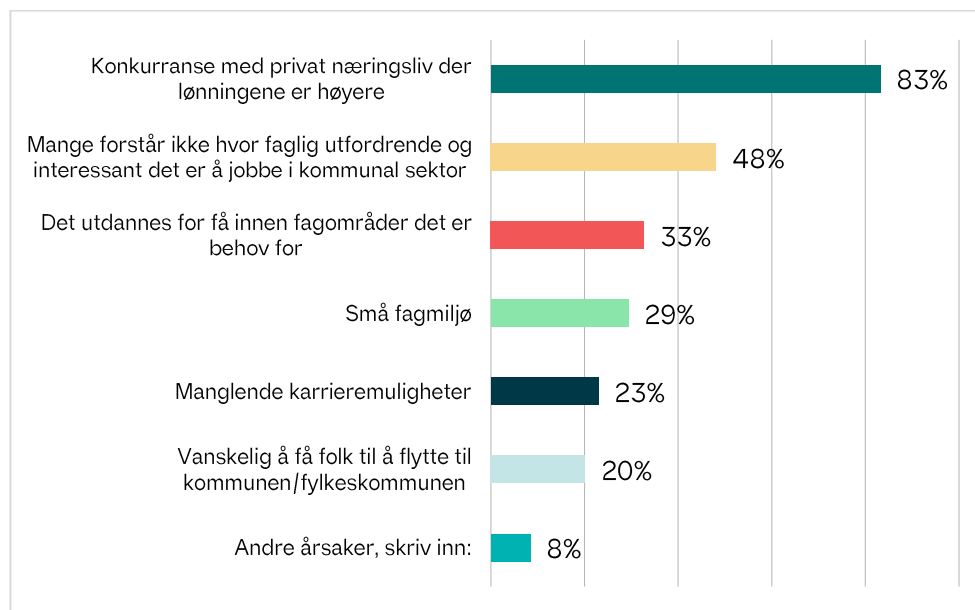
	Antall	Prosent
Vann og avløp	110	51 %
Samferdsel	80	37 %
Planlegging	61	29 %
Eiendom	38	18 %
IKT/IT	36	17 %
Klima og miljø	35	16 %
Sikkerhet og beredskap	33	15 %
Annet noter:	30	14 %
Total	214	

«Nyutdannede vurderer ikke kommunen som potensiell arbeidsgiver. De vet for lite om hva VA sektor i kommunene driver med. Fokus i utdanning er ofte rettet mot konsulentbransjen».

Hva mener du er årsaken til at ikke behovet blir dekket?

Funn: 83 prosent mener at konkurransen med privat næringsliv, hvor lønningene er høyere, er årsaken til rekrutteringsutfordringene. 48 prosent svarer at de tror mange ikke forstår hvor faglig utfordrende og interessant det er å jobbe i kommunal sektor. 1 av 3 mener at det utdannes for få innen fagområder det er behov for.

Figur 8. Hva mener du er årsak til at ikke behovet blir dekket? Flere svar mulig



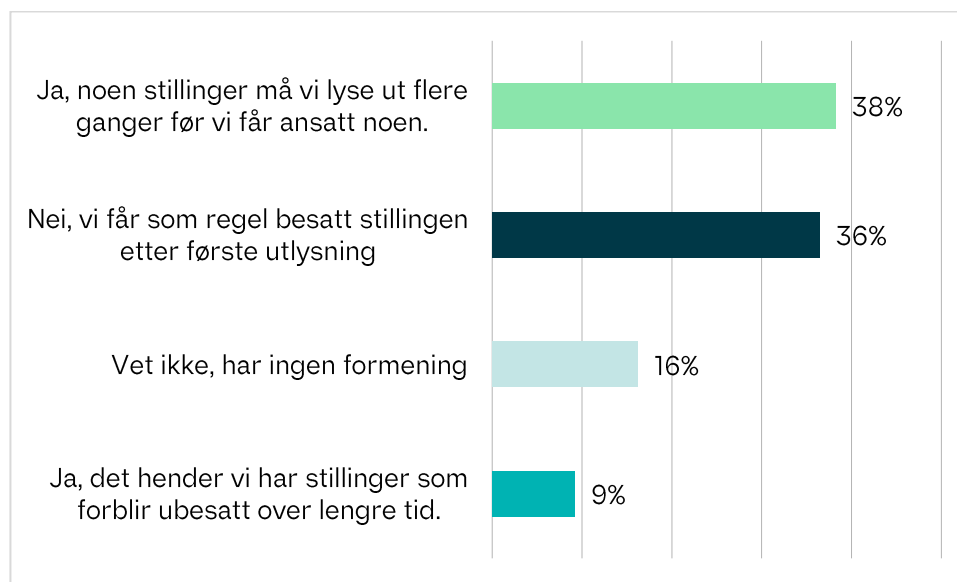
Tabell 8. Hva mener du at er årsaken til at ikke behovet blir dekket? Flere svar mulig

	Antall	Prosent
Konkurranse med privat næringsliv der lønningene er høyere	178	83 %
Mange forstår ikke hvor faglig utfordrende og interessant det er å jobbe i kommunal sektor	103	48 %
Det utdannes for få innen fagområder det er behov for	70	33 %
Små fagmiljø	63	29 %
Manglende karrieremuligheter	49	23 %
Vanskelig å få folk til å flytte til kommunen/fylkeskommunen	43	20 %
Andre årsaker, skriv inn:	18	8 %
Total	214	

Er du av den oppfatningen at det tar lang tid før stillinger innen teknologi, realfag og naturvitenskap blir besatt i der du jobber?

Funn: Mange melder om at rekruttering til stillinger innen teknologi, realfag og naturvitenskap tar tid. 38 prosent oppgir at stillinger ofte må lysnes ut flere ganger, og 9 prosent sier at stillinger forblir ubesatt over lengre tid.

Figur 9. Er du av den oppfatningen at det tar lang tid før stillinger innen teknologi, realfag og naturvitenskap blir besatt i der du jobber?



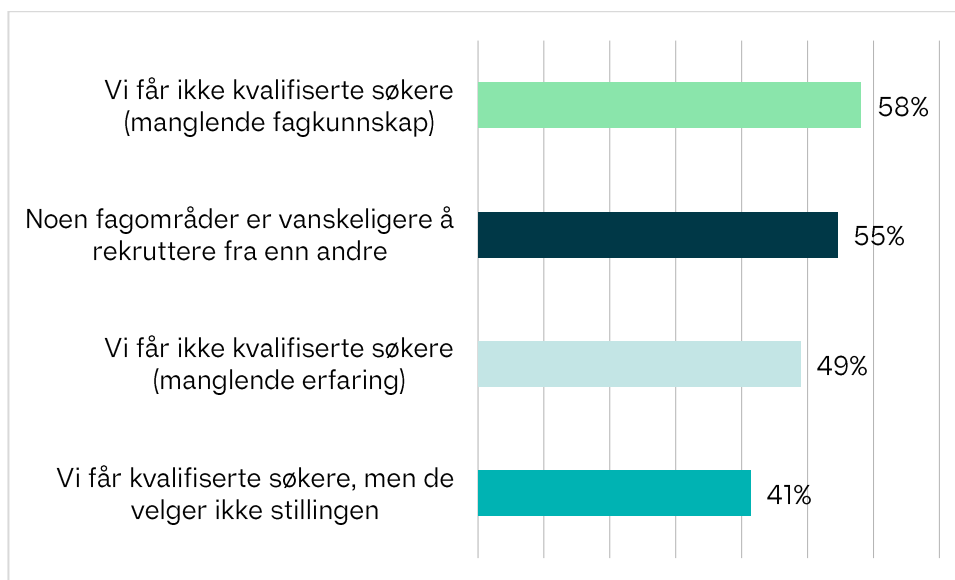
Tabell 9. Er du av den oppfatningen at det tar lang tid før stillinger innen teknologi, realfag og naturvitenskap blir besatt i der du jobber?

	Antall	Prosent
Ja, noen stillinger må vi lyse ut flere ganger før vi får ansatt noen.	404	38 %
Nei, vi får som regel besatt stillingen etter første utlysning	385	36 %
Vet ikke, har ingen formening	171	16 %
Ja, det hender vi har stillinger som forblir ubesatt over lengre tid.	97	9 %
Total	1057	100 %

Hvorfor tar det til å besette stillingene?

Funn: Både mangel på kvalifiserte søkere, noen fagfelt med ekstra rekrutteringsutfordringer og kandidater som velger vekk stillingen, løftes frem som årsaker til at det er vanskelig å besette stillingene.

Figur 10. Hvorfor tar det til å besette stillingene? Flere svar mulig



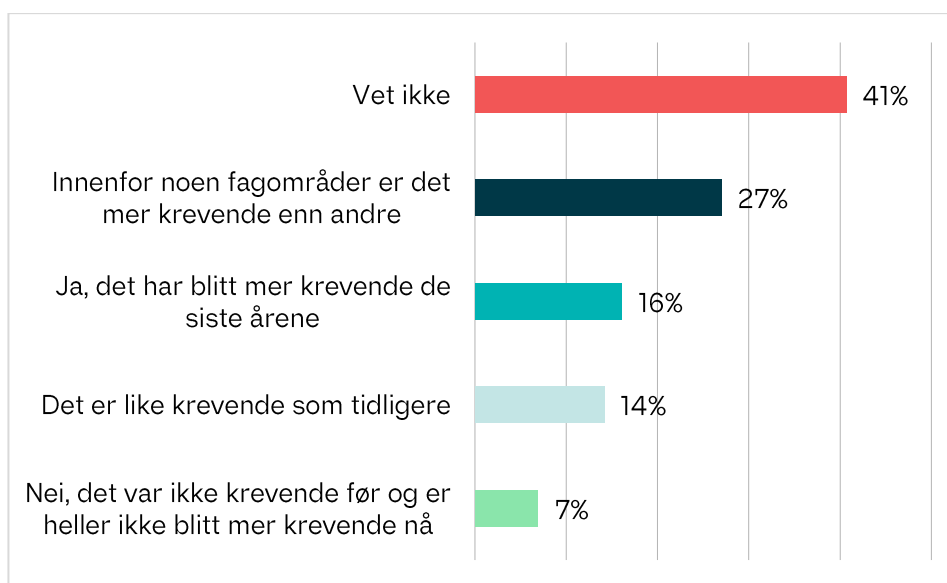
Tabell 10. Hvorfor tar det til å besette stillingene? Flere svar mulig

	Antall	Prosent
Vi får ikke kvalifiserte søkere (manglende fagkunnskap)	290	58 %
Noen fagområder er vanskeligere å rekruttere fra enn andre	272	55 %
Vi får ikke kvalifiserte søkere (manglende erfaring)	244	49 %
Vi får kvalifiserte søkere, men de velger ikke stillingen	206	41 %
Total	499	

Har det blitt mer krevende å rekruttere kandidater med mastergrad innen teknologi, realfag eller -naturvitenskapelig kompetanse på mastergradsnivå de siste årene?

Funn: 57 prosent sier det er like krevende eller har blitt mer krevende de siste årene å rekruttere kandidater med mastergrad innen teknologi, realfag eller -naturvitenskapelig kompetanse på mastergradsnivå. Samtidig svarer 41 prosent «vet ikke», noe som kan tyde på at mange ikke er involvert eller har kunnskap om rekrutteringsarbeidet i virksomhetene.

Figur 11. Har det blitt mer krevende å rekruttere kandidater med mastergrad innen teknologi, realfag eller -naturvitenskapelig kompetanse på mastergradsnivå de siste årene?



Tabell 11. Har det blitt mer krevende å rekruttere kandidater med mastergrad innen teknologi, realfag eller -naturvitenskapelig kompetanse på mastergradsnivå de siste årene?

	Antall	Prosent
Vet ikke	419	41 %
Innenfor noen fagområder er det mer krevende enn andre	278	27 %
Ja, det har blitt mer krevende de siste årene	166	16 %
Det er like krevende som tidligere	146	14 %
Nei, det var ikke krevende før og er heller ikke blitt mer krevende nå	71	7 %
Total	1030	

Interkommunale samarbeid

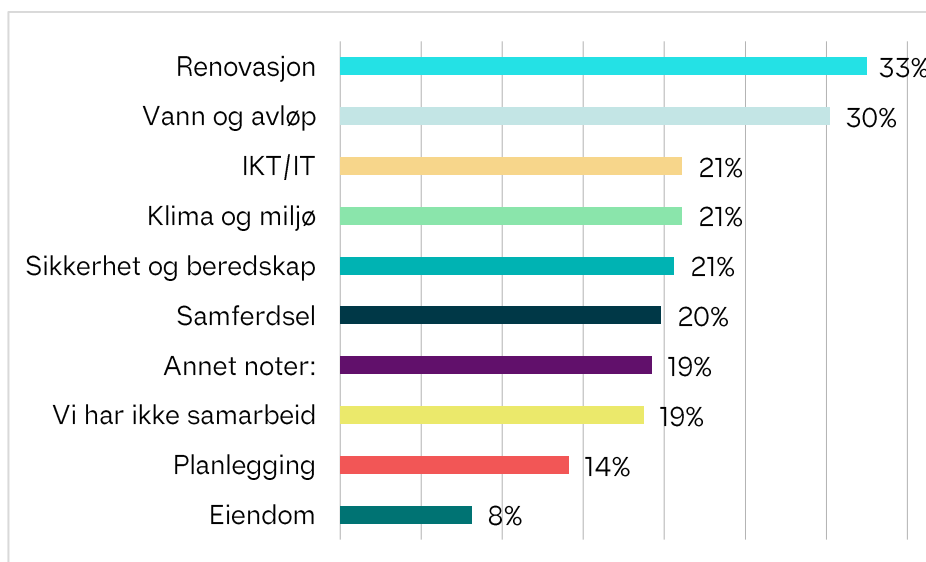
Interkommunalt samarbeid (IKS) er en måte å løse utfordringer i kommunene på. Hovedformålet med å etablere et IKS er å samarbeide på tvers av kommuner om tjenester eller oppgaver som er for store, komplekse eller kostbare for én kommune å håndtere alene. Ved samarbeid, kan kommunene redusere kostnader og øke effektiviteten, for eksempel innen renovasjon, vann og avløp, brannvesen eller IKT-tjenester.

Dette kapitlet omhandler interkommunale samarbeid og hvordan dette bidrar til å løse rekrutteringsutfordringene i kommunene.

Er kommunen/fylkeskommunen der du jobber, med i interkommunalt samarbeid på følgende områder innen teknisk-naturvitenskapelige fag?

Funn: Interkommunalt samarbeid er vanlig innenfor flere områder. 33 prosent svarer at det er vanlig innen tekniske tjenester som renovasjon og 30 prosent innen vann og avløp. 19 prosent oppgir at de ikke har samarbeid gjennom interkommunale selskap.

Figur 12. Er kommunen/fylkeskommunen der du jobber, med i interkommunalt samarbeid på følgende områder innen teknisk-naturvitenskapelige fag? (Flere svar mulig)



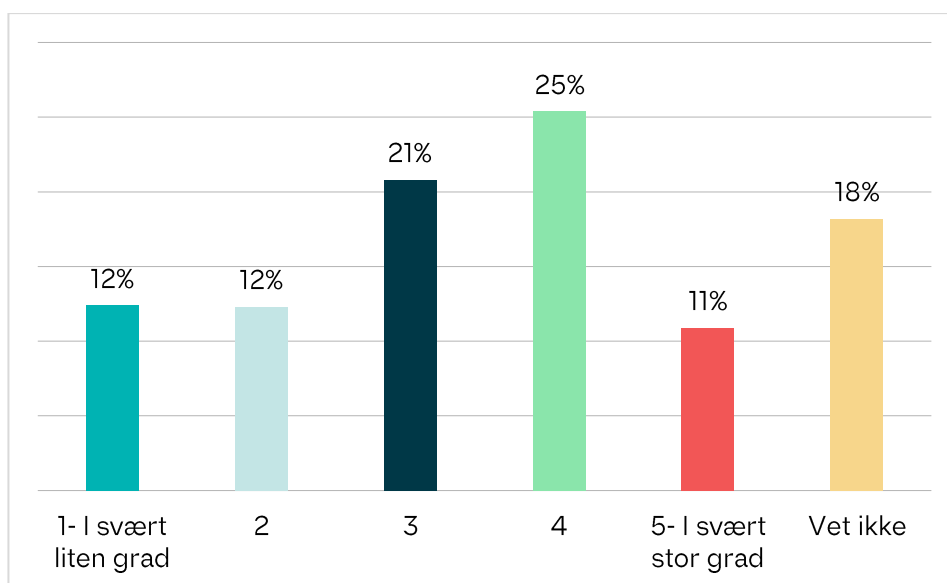
Tabell 12. Er kommunen/fylkeskommunen der du jobber, med i interkommunalt samarbeid på følgende områder innen teknisk-naturvitenskapelige fag? (Flere svar mulig)

	Antall	Prosent
Renovasjon	294	33 %
Vann og avløp	273	30 %
Klima og miljø	191	21 %
IKT/IT	191	21 %
Sikkerhet og beredskap	186	21 %
Samferdsel	179	20 %
Annet noter:	174	19 %
Vi har ikke samarbeid	169	19 %
Planlegging	128	14 %
Eiendom	73	8 %
Total	905	

I hvilken grad får kommunen/fylkeskommunen du jobber i dekket behovet for kompetanse, enten internt eller gjennom Interkommunalt samarbeid?

Funn: 24 prosent svarer at de i liten eller svært liten grad får dekket behovet for kompetanse enten internt eller gjennom interkommunalt samarbeid. 36 prosent svarer at de får dekket behovet for kompetanse i stor eller svært stor grad.

Figur 13. I hvilken grad får kommunen/fylkeskommunen du jobber i dekket behovet for kompetanse, enten internt eller gjennom Interkommunalt samarbeid?



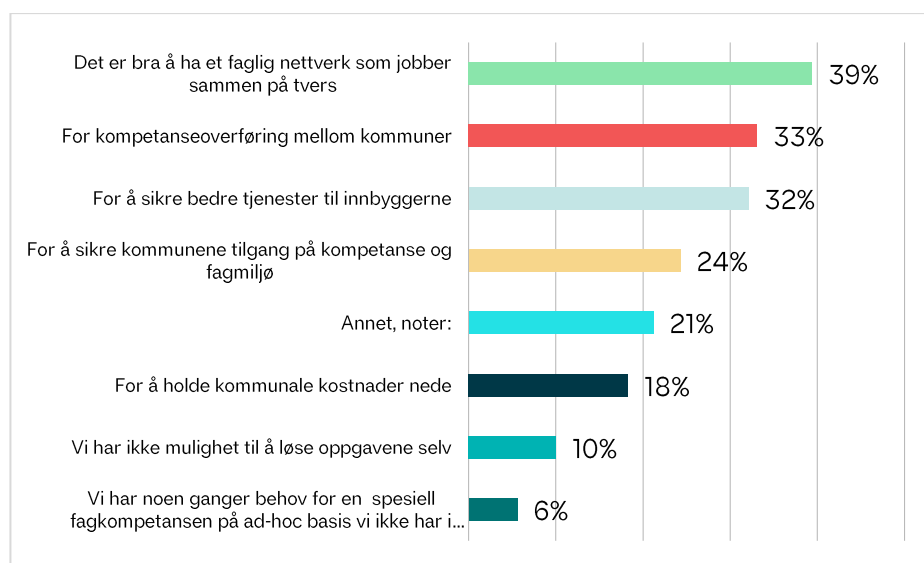
Tabell 13. I hvilken grad får kommunen/fylkeskommunen du jobber i dekket behovet for kompetanse, enten internt eller gjennom Interkommunalt samarbeid?

1- I svært liten grad	119	12 %
2	118	12 %
3	199	21 %
4	243	25 %
5- I svært stor grad	104	11 %
Vet ikke	174	18 %
Total	957	100 %

Hvorfor brukes interkommunalt samarbeid på områdene skissert under?

Funn: 39 prosent mener interkommunalt samarbeid er verdifullt for å skape faglig nettverk over kommunegrensene. 33 prosent mener det er bra for å sikre kompetanseoverføring mellom kommunene. 10 prosent sier dette er nødvendig for å sikre tjenestene til innbyggerne.

Figur 14. Hvorfor brukes interkommunalt samarbeid på disse områdene? Flere svar mulig ¹



Tabell 14. Hvorfor brukes interkommunalt samarbeid på disse områdene? Flere svar mulig

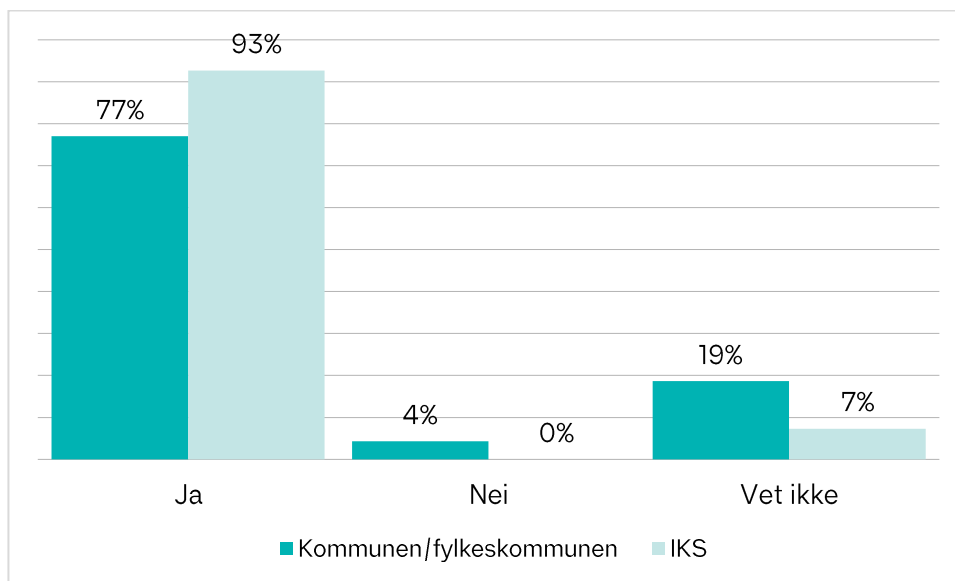
	Antall	Prosent
Det er bra å ha et faglig nettverk som jobber sammen på tvers	232	39 %
For kompetanseoverføring mellom kommuner	195	33 %
For å sikre bedre tjenester til innbyggerne	189	32 %
For å sikre kommunene tilgang på kompetanse og fagmiljø	143	24 %
Annet, noter:	125	21 %
For å holde kommunale kostnader nede	108	18 %
Vi har ikke mulighet til å løse oppgavene selv	59	10 %
Vi har noen ganger behov for en spesiell fagkompetansen på ad-hoc basis vi ikke har i kommunen	33	6 %
Total	589	

¹ De fleste under «annet» kategorien, svarer at de ikke kjenner til om kommunen har samarbeid eller at de ikke har det. Noen svarer at små kommuner ikke har mulighet til å løse oppgavene selv, eller at man er storkommune, der man bistår andre.

Tror du behovet for interkommunalt samarbeid vil øke i fremtiden?

Funn: Hele 77 prosent tror interkommunalt samarbeid vil øke framover. Bare 4 prosent svarer nei på dette. Det samme gjelder for 93 prosent av medlemmene som jobber i IKS.

Figur 15. Tror du behovet for interkommunalt samarbeid vil øke i fremtiden?



Tabell 15. Tror du behovet for interkommunalt samarbeid vil øke i fremtiden?

	Ansatt i kommunen/fylkeskommunen		Ansatt i IKS	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ja	678	77 %	51	93 %
Nei	38	4 %	0	0 %
Vet ikke	165	19 %	4	7 %
Total	881	100 %	55	100 %

«Fint at dere tar opp dette temaet. Jeg tror faglig samarbeid og kunnskapsdeling mellom kommuner og fagmiljø blir enda viktigere nå fremover, for å klare å ivareta alle krav til regelverk, utredninger og driftskrav til anlegg»..

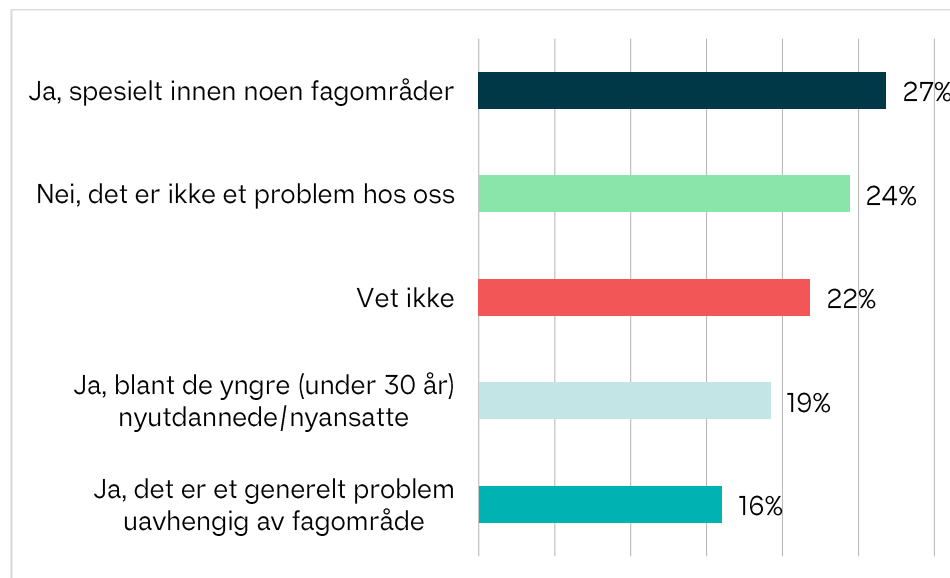
Turnover blant fagpersonale

Mange kommuner sliter med høy turnover. Bekymringen har spesielt vært at kommunene ikke klarer å holde på de yngre arbeidstakerne og at de forsvinner til mer attraktive og bedre betalte jobber i privat sektor, etter at kommunene har brukt mye tid og ressurser på opplæring.

Er graden av turnover blant fagpersonale med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap en utfordring for kommunen/fylkeskommunen du jobber i?

Funn: 27 prosent svarer at turnover oppleves som en utfordring innen noen fagområder. 19 prosent svarer at dette er en utfordring spesielt blant de nyutdannede og nyansatte under 30 år.

Figur 16. Er grad av turnover blant fagpersonale med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap en utfordring for kommunen/fylkeskommunen du jobber i? Flere svar mulig



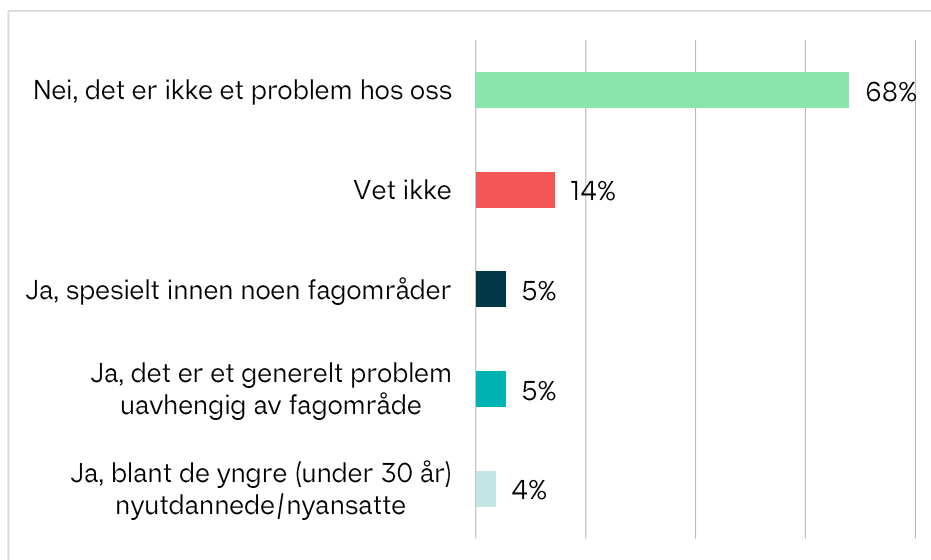
Figur 16. Er grad av turnover blant fagpersonale med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap en utfordring for kommunen/fylkeskommunen du jobber i?

	Antall	Prosent
Ja, spesielt innen noen fagområder	254	27 %
Nei, det er ikke et problem hos oss	232	24 %
Vet ikke	207	22 %
Ja, blant de yngre (under 30 år) nyutdannede/nyansatte	182	19 %
Ja, det er et generelt problem uavhengig av fagområde	152	16 %
Total	949	

Er graden av turnover blant fagpersonale med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap en utfordring i bedriften du jobber i? Medlemmer ansatt i IKS.

Funn: To av tre ansatte med mastergrad innen teknologi eller naturvitenskap som jobber innen interkommunale foretak (IKS) opplever ikke turnover som et stort problem.

Figur 17. Er grad av turnover blant fagpersonale med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap en utfordring i bedriften du jobber i? Medlemmer ansatt i IKS



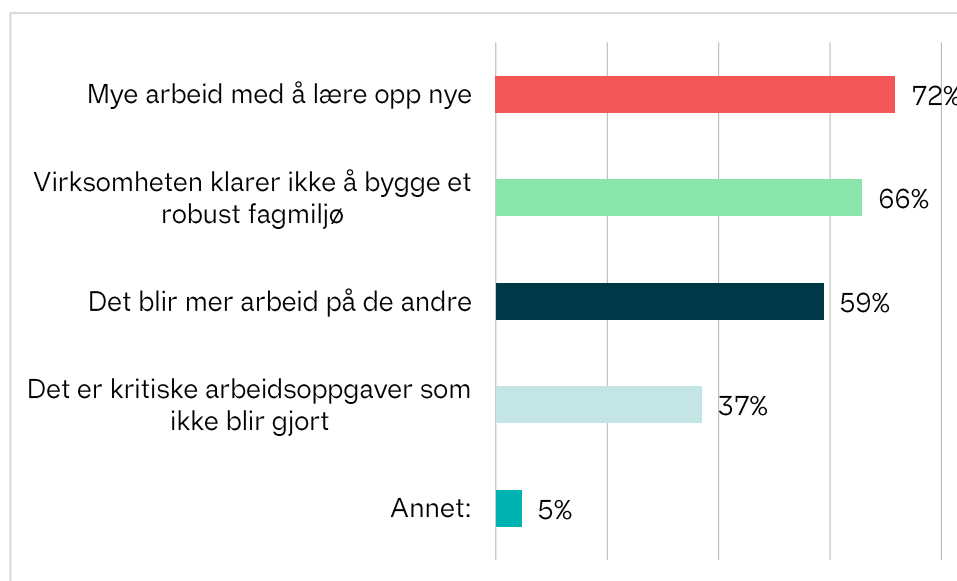
Tabell 17. Er grad av turnover blant fagpersonale med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap en utfordring i bedriften du jobber i? Medlemmer ansatt i IKS

	Antall	Prosent
Nei, det er ikke et problem hos oss	38	68 %
Vet ikke	8	14 %
Ja, det er et generelt problem uavhengig av fagområde	3	5 %
Ja, spesielt innen noen fagområder	3	5 %
Ja, blant de yngre (under 30 år) nyutdannede/nyansatte	2	4 %
Total	56	100 %

Hvilke konsekvenser har den høye turnoveren i virksomheten din?

Funn: Konsekvensene av høy turnover er mange. 72 prosent svarer at det kreves mye ressurser til opplæring, 66 prosent svarer at fagmiljøene svekkes og 59 prosent svarer det blir mer jobb på andre. Hele 37 prosent svarer at dette medfører at kritiske oppgaver blir ikke utført.

Figur 18. Hvilke konsekvenser har den høye turnoveren i virksomheten din? Flere svar mulig



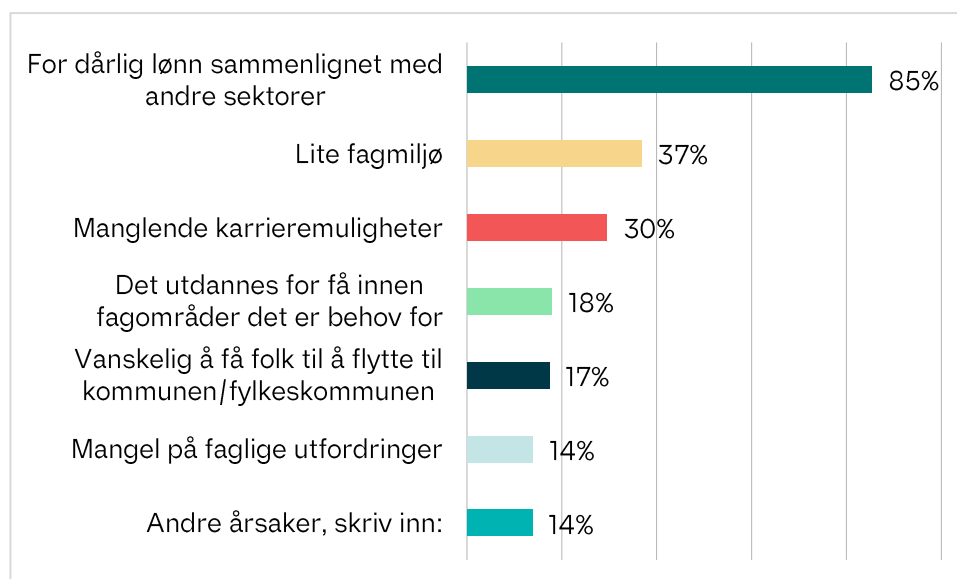
Tabell 18. Hvilke konsekvenser har den høye turnoveren i virksomheten din? Flere svar mulig

	Antall	Prosent
Mye arbeid med å lære opp nye	357	72 %
Virksomheten klarer ikke å bygge et robust fagmiljø	327	66 %
Det blir mer arbeid på de andre	293	59 %
Det er kritiske arbeidsoppgaver som ikke blir gjort	184	37 %
Annet:	23	5 %
Total	498	

Hva er årsakene til at man mister fagpersoner i kommunal sektor?

Funn: 85 prosent sier at dårlig lønn sammenlignet med andre sektorer er grunnen til at mange slutter i kommunen. 37 prosent trekker frem små fagmiljøer som hovedårsaken, mens 30 prosent trekker frem manglende karrieremuligheter.

Figur 19. Hva er årsakene til at man mister fagpersoner i kommunal sektor? Flere svar mulig



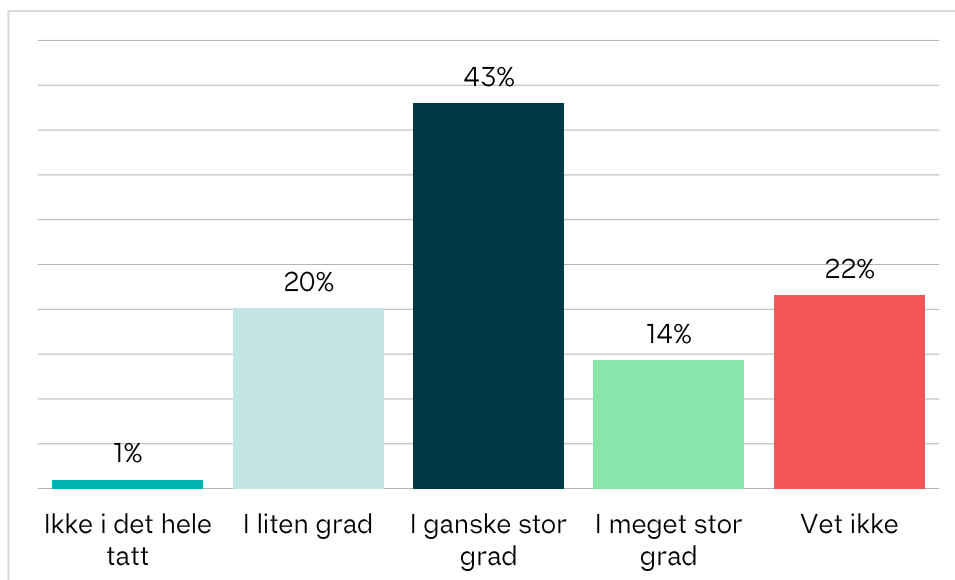
Tabell 19. Hva er årsakene til at man mister fagpersoner i kommunal sektor? Flere svar mulig

	Antall	Prosent
For dårlig lønn sammenlignet med andre sektorer	425	85 %
Lite fagmiljø	183	37 %
Manglende karrieremuligheter	147	30 %
Det utdannes for få innen fagområder det er behov for	89	18 %
Vanskelig å få folk til å flytte til kommunen/fylkeskommunen	86	17 %
Mangel på faglige utfordringer	69	14 %
Andre årsaker, skriv inn:	68	14 %
Total	498	

I hvor stor grad opplever du at nyutdannede med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap, går over til det private næringslivet etter noen år i kommunen/fylkeskommunen fordi de kan få bedre lønnsutvikling der?

Funn: 57 prosent opplever at unge går over til jobber i det private næringsliv på grunn av muligheter for høyere lønn.

Figur 20. I hvor stor grad opplever du at nyutdannede med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap, går over til det private næringslivet etter noen år i kommunen/fylkeskommunen fordi de kan få bedre lønnsutvikling der?



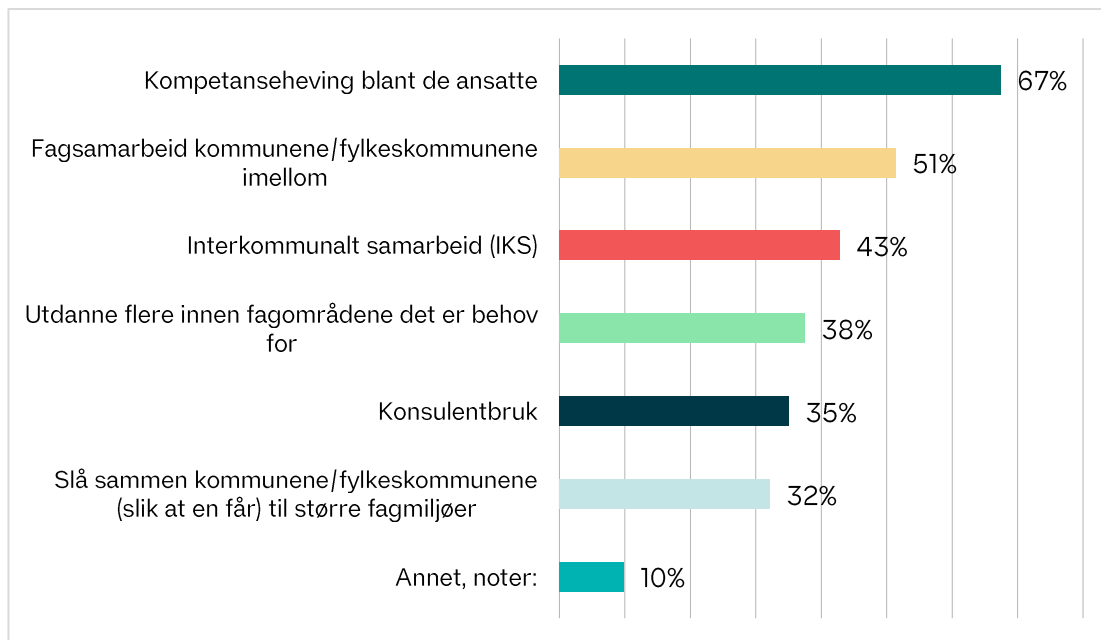
Tabell 20. I hvor stor grad opplever du at nyutdannede med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap, går over til det private næringslivet etter noen år i kommunen/fylkeskommunen fordi de kan få bedre lønnsutvikling der?

	Antall	Prosent
Ikke i det hele tatt	9	1 %
I liten grad	186	20 %
I ganske stor grad	399	43 %
I meget stor grad	133	14 %
Vet ikke	200	22 %
Total	927	100 %

Hvordan kan mangel på ansatte med høy kompetanse løses?

Funn: 67 prosent svarer at det viktigste tiltaket for å løse mangel på ansatte med høy kompetanse er å sørge for kompetanseheving blant de eksisterende ansatte. 51 prosent svarer fagsamarbeid, mens 43 prosent svarer interkommunalt samarbeid.

Figur 21. Hvordan kan mangel på ansatte med god kompetanse løses?²



Tabell 21. Hvordan kan mangel på ansatte med god kompetanse løses?

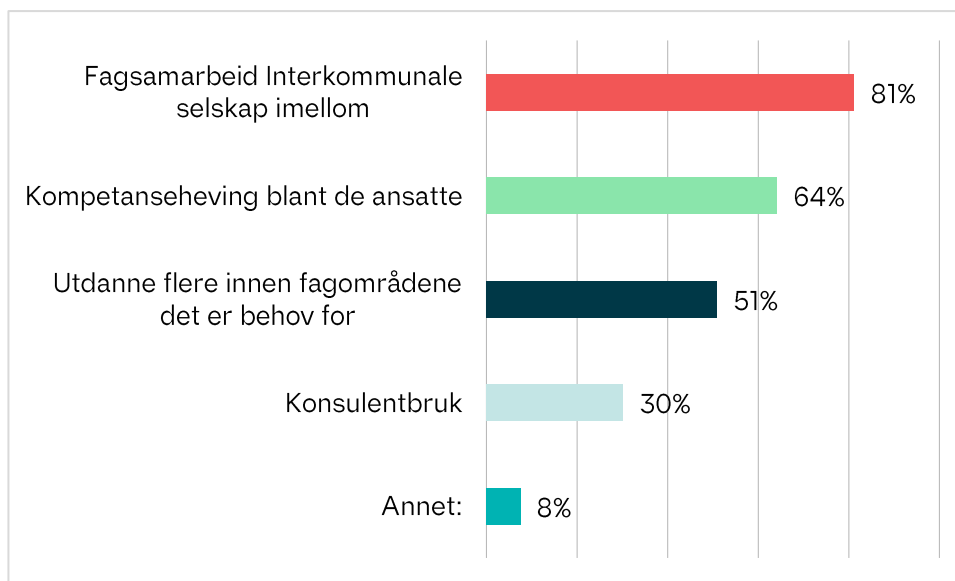
	Antall	Prosent
Kompetanseheving blant de ansatte	573	67 %
Fagsamarbeid kommunene/fylkeskommunene imellom	437	51 %
Interkommunalt samarbeid (IKS)	365	43 %
Utdanne flere innen fagområdene det er behov for	319	38 %
Konsulentbruk	298	35 %
Slå sammen kommunene/fylkeskommunene (slik at en får) til større fagmiljøer	274	32 %
Annet, noter:	83	10 %
Total	850	100 %

² Mange svarer at øking av lønningene er det som skal til på «annet»

Hvordan kan mangel på folk løses? Medlemmer som jobber i IKS

Funn: 81 prosent av de som jobber i interkommunale samarbeid mener fagsamarbeid mellom kommuner er viktig for å løse kompetanseutfordringer. 64 prosent fremhever kompetanseheving av ansatte, og 51 prosent fremhever behovet for å utdanne flere innen fagområder der utfordringene er store.

Figur 22. Hvordan kan mangel på folk løses? Medlemmer ansatt i IKS



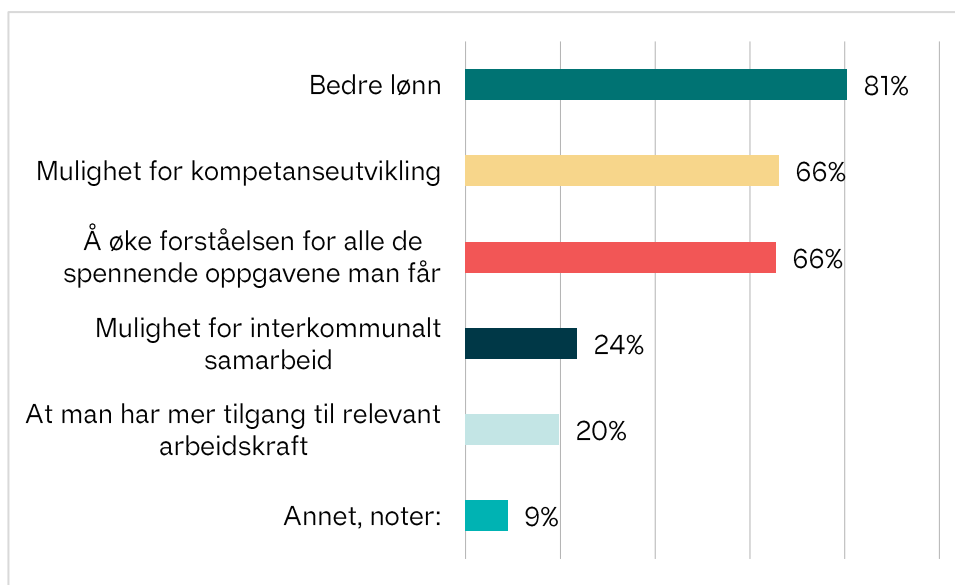
Tabell 22. Hvordan kan mangel på folk løses? Medlemmer ansatt i IKS

	Antall	Prosent
Fagsamarbeid Interkommunale selskap imellom	43	81 %
Kompetanseheving blant de ansatte	34	64 %
Utdanne flere innen fagområdene det er behov for	27	51 %
Konsulentbruk	16	30 %
Annet:	4	8 %
Total	53	100 %

Hva er det som kan gjøre kommunal sektor til en mer attraktiv arbeidsplass?

Funn: 81 prosent av Teknas medlemmer i kommunene trekker fram bedre lønn som en løsning for å gjøre kommunene til en mer attraktiv arbeidsplass. 66 prosent trekker fram mulighet for kompetanseutvikling, og like mange trekker fram økt forståelse for alle de spennende oppgavene man får i kommunene som en løsning på rekrutteringsutfordringene.

Figur 23. Hva er det som kan gjøre kommunal sektor til en mer attraktiv arbeidsplass? (Flere svar mulig)



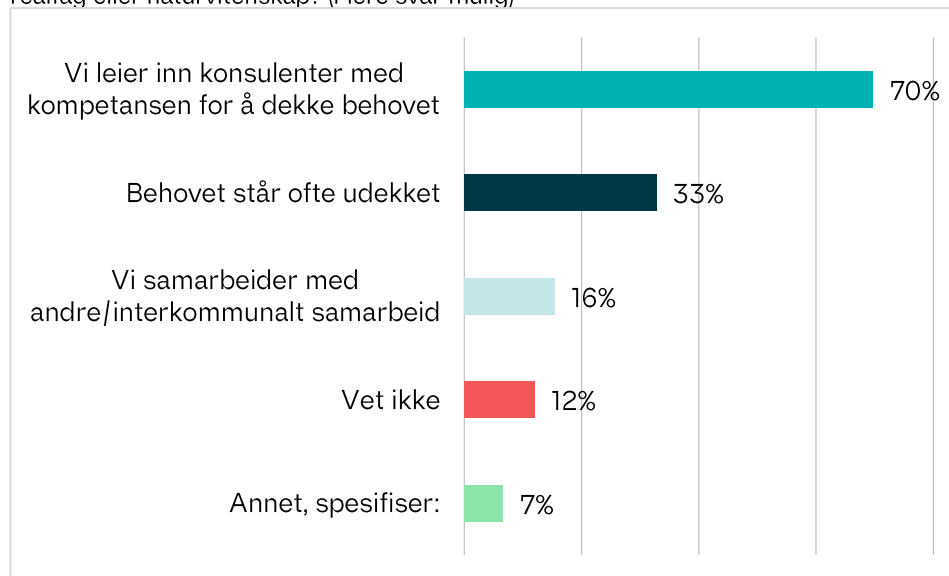
Tabell 23. Hva er det som kan gjøre kommunal sektor til en mer attraktiv arbeidsplass? (Flere svar mulig)

	Antall	Prosent
Bedre lønn	706	81 %
Mulighet for kompetanseutvikling	580	66 %
Å øke forståelsen for alle de spennende oppgavene man får	574	66 %
Mulighet for interkommunalt samarbeid	206	24 %
At man har mer tilgang til relevant arbeidskraft	174	20 %
Annet, noter:	79	9 %
Total	877	

Hva gjør dere med det udekkede behovet for fagpersoner med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap?

Funn: Konsulenter framstår som en viktig del av løsningen for å få gjennomført kommunale oppgaver. 70 prosent svarer at det udekkede behovet løses gjennom innleie av konsulenter. Samtidig svarer hele 33 prosent at behovet ofte blir stående udekket.

Figur 24. Hva gjør dere med det udekkede behovet for fagpersoner med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap? (Flere svar mulig)



Tabell 24. Hva gjør dere med det udekkede behovet for fagpersoner med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap? (Flere svar mulig)

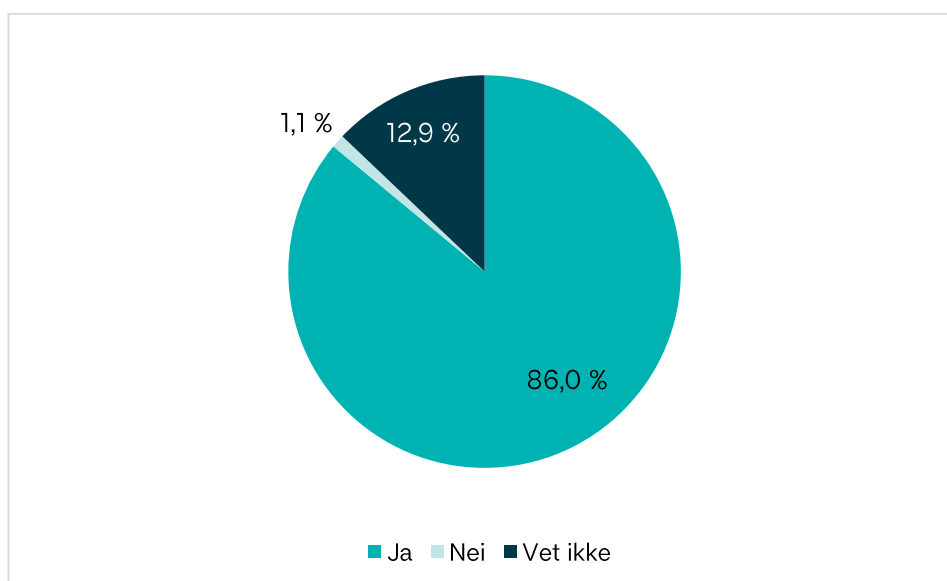
	Antall	Prosent
Vi leier inn konsulenter med kompetansen for å dekke behovet	599	70 %
Behovet står ofte udekket	282	33 %
Vi samarbeider med andre/interkommunalt samarbeid	133	16 %
Vet ikke	104	12 %
Annet, spesifiser:	57	7 %
Total	859	

5. Sikkerhet og beredskap

Har kommunen/fylkeskommunen du jobber i beredskapsplaner?

Funn: Hele 86 prosent sier kommunen har utarbeidet beredskapsplaner. Bare en prosent svarer nei.

Figur 25. Har kommunen/fylkeskommunen du jobber i beredskapsplaner?



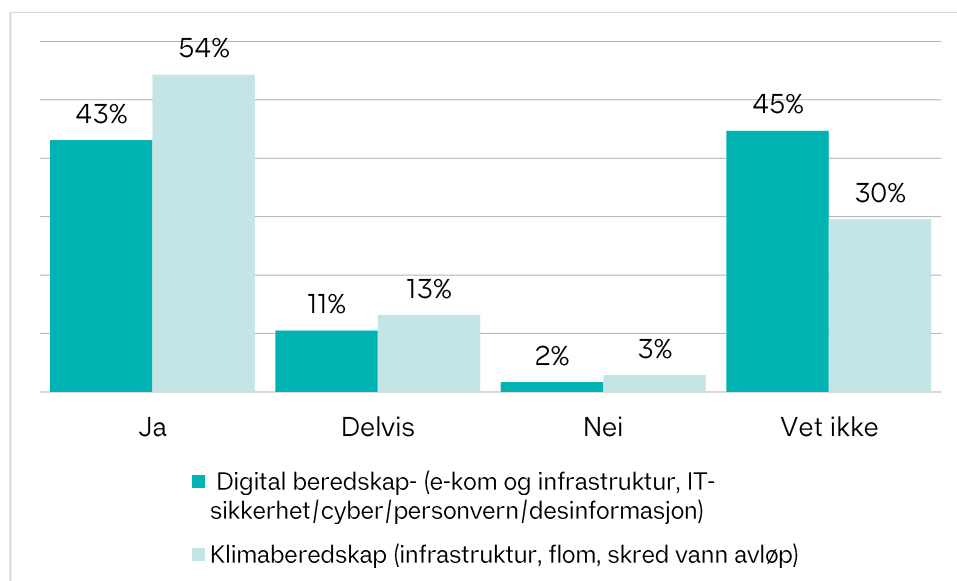
Tabell 25. Har kommunen/fylkeskommunen du jobber i beredskapsplaner?

	Antall	Prosent
Ja	726	86 %
Nei	9	1 %
Vet ikke	109	13 %
Total	844	100 %

Har dere egen beredskapsplan på digital beredskap og klimaberedskap?

Funn: Selv om 86 prosent rapporterer at kommunene har beredskapsplaner, faller tallet når vi spør om egne klimaplaner og egne digitalberedskapsplaner. Her er tallet henholdsvis 67 prosent (klimaberedskap) og 54 (digital beredskap).

Figur 26. Har dere egen beredskapsplan på digital beredskap (e-kom og infrastruktur, IT-sikkerhet/cyber/personvern/desinformasjon) og Klimaberedskap (infrastruktur, flom, skred vann avløp)



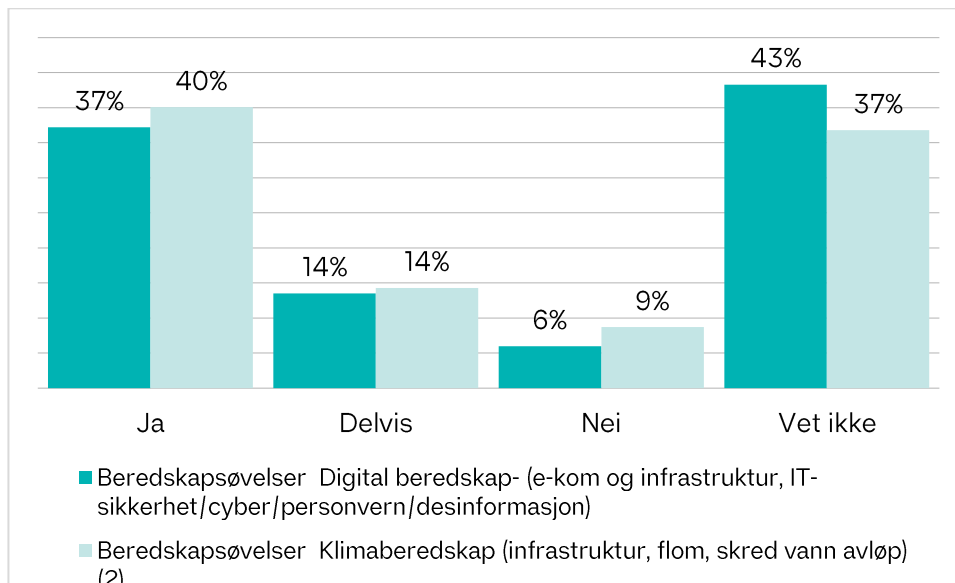
Tabell 26. Har dere egen beredskapsplan på Digital beredskap (e-kom og infrastruktur, IT-sikkerhet/cyber/personvern/desinformasjon) og Klimaberedskap (infrastruktur, flom, skred vann avløp)

	Digital beredskap- (e-kom og infrastruktur, IT-sikkerhet/cyber/personvern/desinformasjon)	Klimaberedskap (infrastruktur, flom, skred vann avløp)
Ja	43 %	54 %
Delvis	11 %	13 %
Nei	2 %	3 %
Vet ikke	45 %	30 %
Total	100 %	100 %

Har dere beredskapsøvelser på digital beredskap og klimaberedskap?

Funn: 54 prosent sier det gjennomføres klimaberedskapsøvelser, og 51 prosent har digitalberedskapsøvelser. Samtidig er rundt fire av ti usikre på om slike øvelser faktisk finner sted, noe som tyder på manglende bevissthet om dette blant ansatte i mange kommuner.

Figur 27. Har dere beredskapsøvelser på følgende områder?



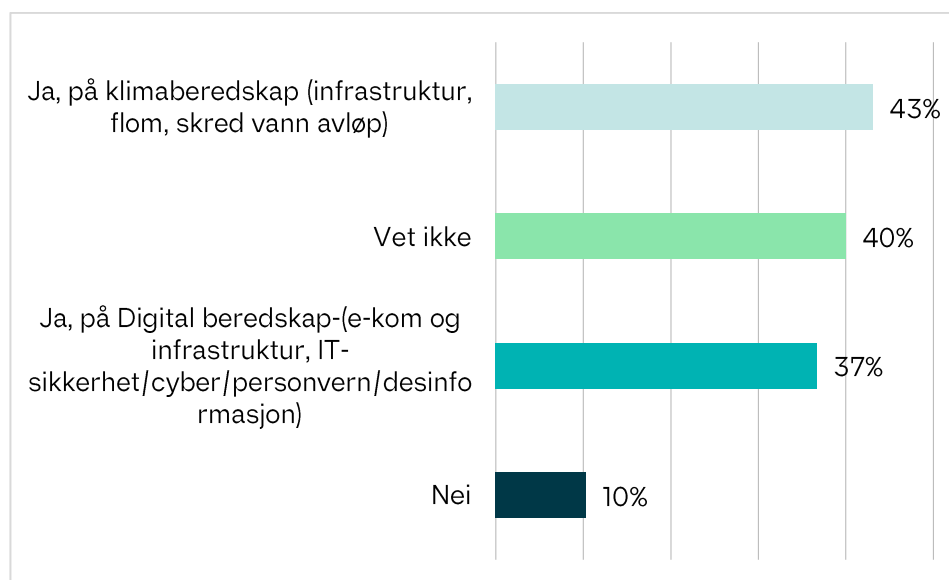
Tabell 27. Har dere beredskapsøvelser på følgende områder?

	Beredskapsøvelser Digital beredskap- (e-kom og infrastruktur, IT-sikkerhet/cyber/personvern /desinformasjon)		Beredskapsøvelser Klimaberedskap (infrastruktur, flom, skred vann avløp) (2)	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ja	256	37 %	277	40 %
Delvis	93	14 %	99	14 %
Nei	41	6 %	60	9 %
Vet ikke	298	43 %	254	37 %
Total	688	100 %	690	100 %

Har kommunen/fylkeskommunen du jobber i nok kompetanse internt til å dekke behovet for sikkerhet og beredskap?

Funn: 43 prosent mener kommunen har kompetanse til å dekke behovet innen sikkerhet og beredskap på klima, og 37 mener kompetansen er god nok på digital beredskap. 40 prosent svarer «vet ikke», noe som tyder på at det er lite kunnskap om dette blant ansatte i mange kommuner.

Figur 28. Har kommunen/fylkeskommunen du jobber i nok kompetanse internt til å dekke behovet for sikkerhet og beredskap?



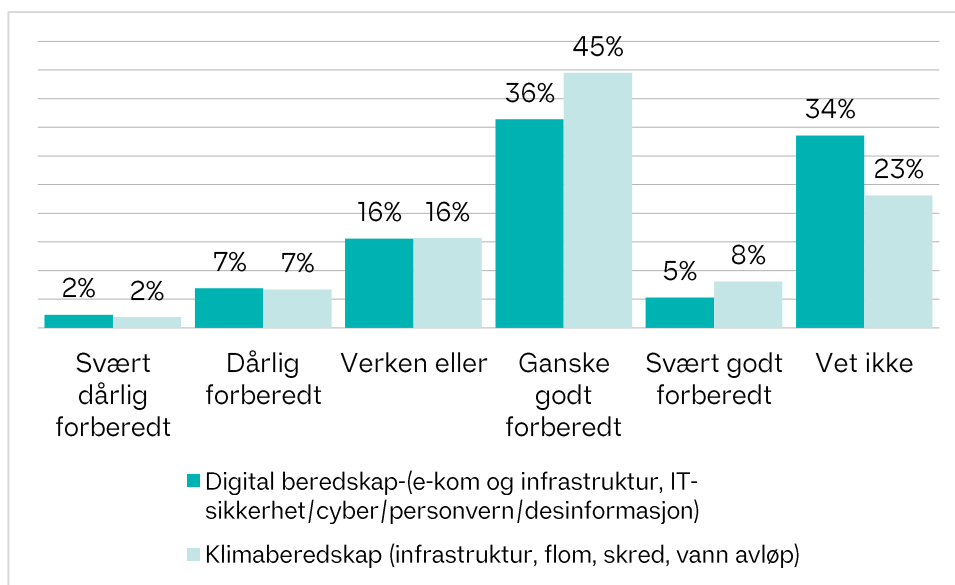
Tabell 28. Har kommunen/fylkeskommunen du jobber i nok kompetanse internt til å dekke behovet for sikkerhet og beredskap?

Ja, på klimaberedskap (infrastruktur, flom, skred vann avløp)	301	43 %
Vet ikke	279	40 %
Ja, på Digital beredskap-(e-kom og infrastruktur, IT-sikkerhet/cyber/personvern/desinformasjon)	256	37 %
Nei	72	10 %
Total	698	100 %

Hvor godt forberedt opplever du at kommunen/fylkeskommunen du jobber i er dersom noe uforutsett innenfor følgende skjer?

Funn: Få kommuner, 9 prosent, sier de er dårlig eller svært dårlig forberedt på uforutsette hendelser innen klimaberedskap eller digital beredskap. Samtidig svarer mange vet ikke på dette spørsmålet. 53 prosent er ganske godt eller godt forberedt innen klima, og 41 innen digital beredskap.

Figur 29. Hvor godt forberedt opplever du at kommunen/fylkeskommunen du jobber i er dersom noe uforutsett innenfor følgende skjer?



Tabell 29. Hvor godt forberedt opplever du at kommunen/fylkeskommunen du jobber i er dersom noe uforutsett innenfor følgende skjer?

	Digital beredskap-(e-kom og infrastruktur, IT-sikkerhet/cyber/personvern/desinformasjon)	Klimaberedskap (infrastruktur, flom, skred, vann avløp)
Svært dårlig forberedt	2 %	2 %
Dårlig forberedt	7 %	7 %
Verken eller	16 %	16 %
Ganske godt forberedt	36 %	45 %
Svært godt forberedt	5 %	8 %
Vet ikke	34 %	23 %
Total	100 %	100 %

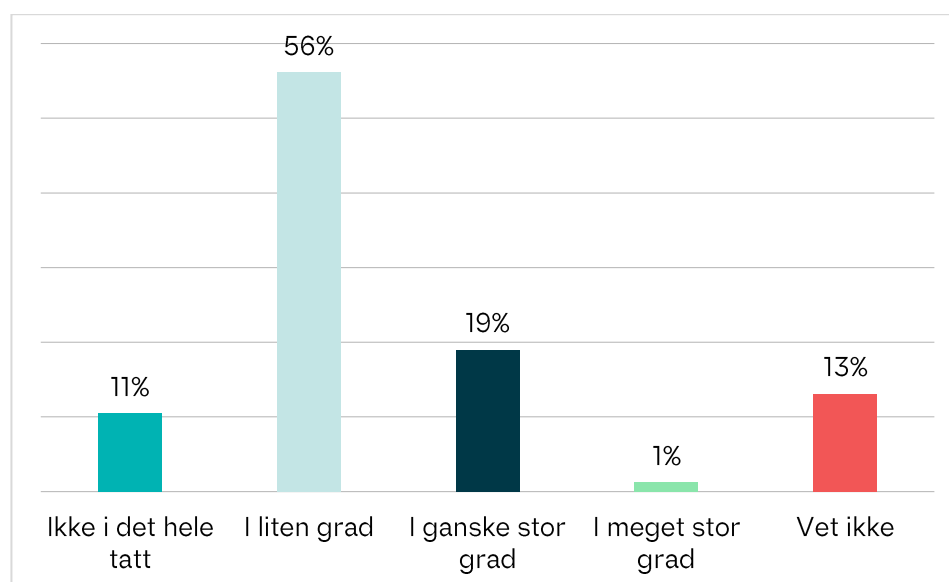
Tillitsvalgte: Involvering og medvirkning blant tillitsvalgte i sikkerhet og beredskap

Det var 153 tillitsvalgte som svarte på denne delen av undersøkelsen. De er spurt om i hvilken grad de kjenner til og involveres i spørsmål knyttet til rekruttering, sikkerhet- og beredskap og kompetanseutvikling.

I hvilken grad har virksomheten du jobber i en langsiktig strategi for rekruttering?

Funn: To av tre tillitsvalgte mener kommunen ikke har en langsiktig strategi for rekruttering.

Figur 30. I hvilken grad har virksomheten du jobber i en langsiktig strategi for rekruttering?



Tabell 30. I hvilken grad har virksomheten du jobber i en langsiktig strategi for

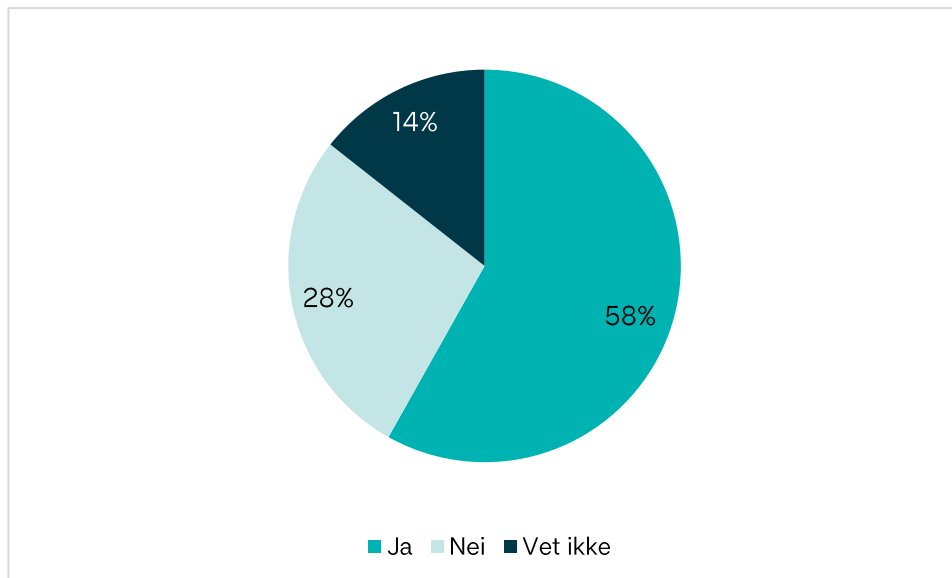
Ikke i det hele tatt	16	11 %
I liten grad	86	56 %
I ganske stor grad	29	19 %
I meget stor grad	2	1 %
Vet ikke	20	13 %
Total	153	100 %

rekruttering?

Drøftes spørsmål om rekrutteringsbehov i virksomheten du jobber i med de tillitsvalgte?

Funn: 58 prosent av de tillitsvalgte sier rekrutteringsspørsmål drøftes med dem. 28 prosent sier at dette ikke skjer.

Figur 31. Drøftes spørsmål om rekrutteringsbehov i virksomheten du jobber i med de tillitsvalgte?



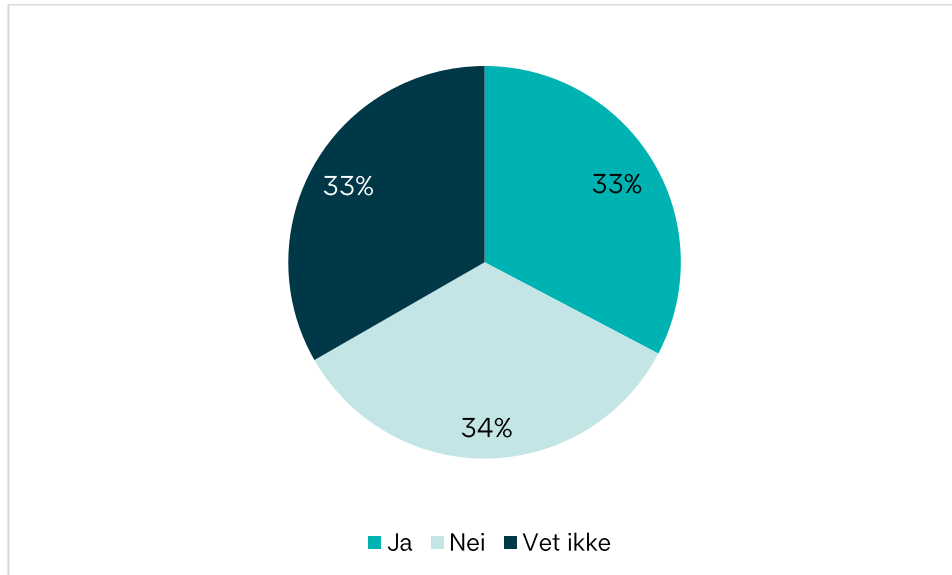
Tabell 31. Drøftes spørsmål om rekrutteringsbehov i virksomheten du jobber i med de tillitsvalgte?

	Antall	Prosent
Ja	89	58 %
Nei	42	28 %
Vet ikke	22	14 %
Total	153	100 %

Drøftes spørsmål om innleie i virksomheten du jobber i med de tillitsvalgte?

Funn: Når det gjelder innleie av konsulenter, sier 33 prosent av tillitsvalgte at det drøftes med dem, 34 prosent at det ikke gjør det – og 33 prosent er usikre.

Figur 32. Drøftes spørsmål om innleie i virksomheten du jobber i med de tillitsvalgte?



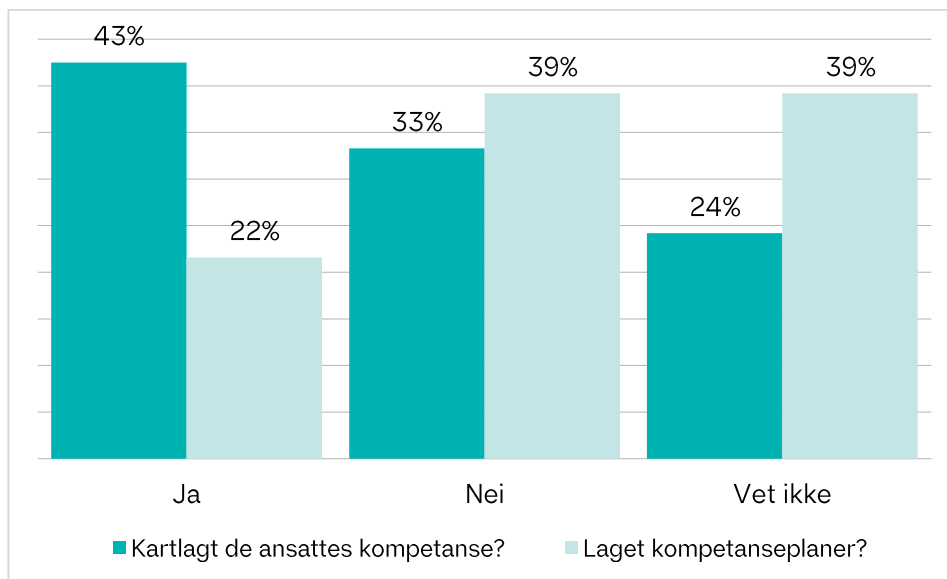
Tabell 32. Drøftes spørsmål om innleie i virksomheten du jobber i med de tillitsvalgte?

Ja	50	33 %
Nei	52	34 %
Vet ikke	51	33 %
Total	153	100 %

Har virksomheten kartlagt de ansattes kompetanse/laget kompetanseplaner?

Funn: Kompetansearbeidet oppleves som svakt forankret i mange kommuner: Bare 43 prosent sier det er gjennomført kompetansekartlegging av de ansatte, og kun 22 prosent kjenner til at det finnes kompetanseplaner i kommunen.

Figur 33. Har virksomheten kartlagt de ansattes kompetanse/Laget kompetanseplaner?



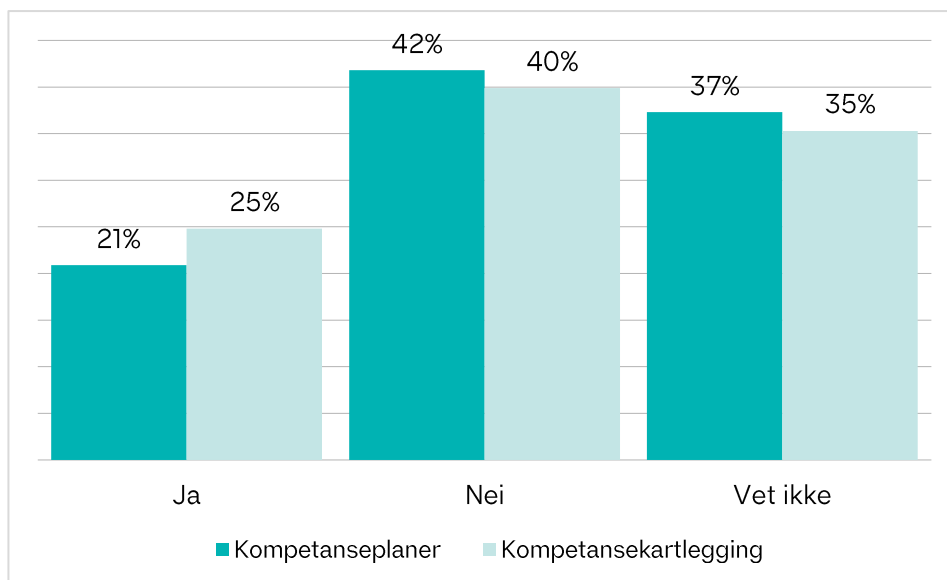
Tabell 33. Har virksomheten:

	Kartlagt de ansattes kompetanse	Laget kompetanseplaner
Ja	43 %	22 %
Nei	33 %	39 %
Vet ikke	24 %	39 %

Drøftes kompetanseplaner og kompetansekartlegging med de ansatte?

Funn: De tillitsvalgte opplever å være lite involvert i kompetansesarbeidet i kommunen. Bare 21 prosent sier de er involvert i kompetanseplaner, og 25 prosent i kompetansekartlegging.

Figur 34. Drøftes følgende med tillitsvalgte:



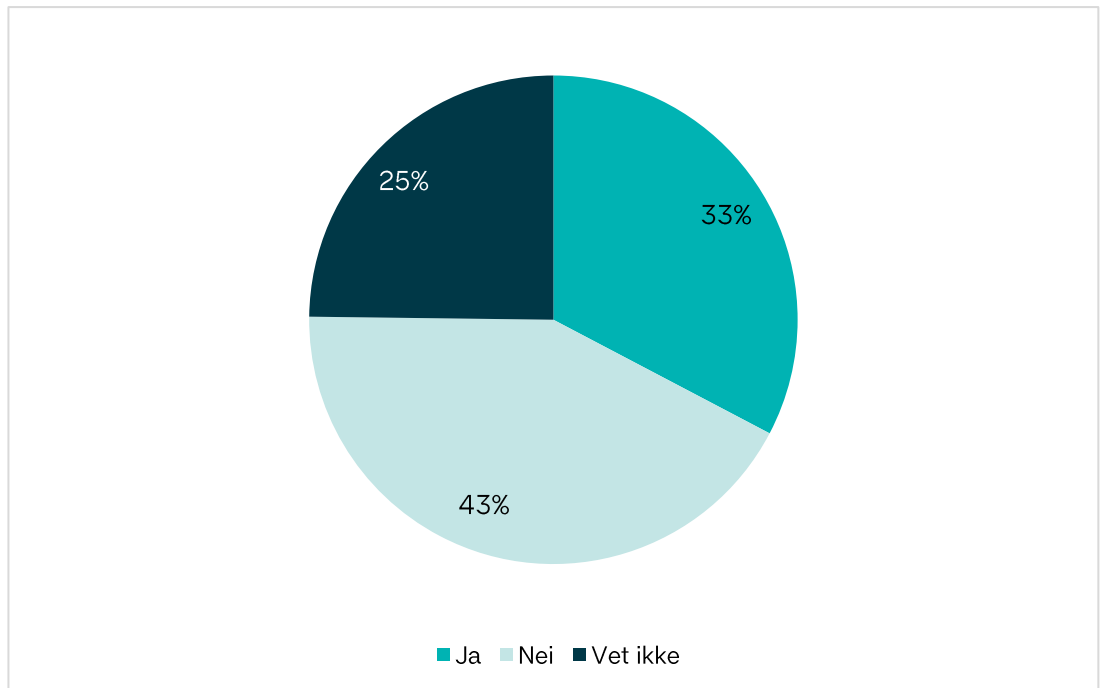
Formel 34. Drøftes følgende med tillitsvalgte:

	Kompetanseplaner	Kompetansekartlegging
Ja	21 %	25 %
Nei	42 %	40 %
Vet ikke	37 %	35 %

Har virksomheten du jobber i noen form for samarbeid/dialog med læresteder om framtidig rekruttering av fagpersoner innenfor teknologi, realfag og naturvitenskap?

Funn: En av tre tillitsvalgte mener virksomheten har samarbeid/dialog med læresteder om framtidig rekruttering av fagpersoner innenfor teknologi, realfag og naturvitenskap

Figur 35. Har virksomheten du jobber i noen form for samarbeid/dialog med læresteder om framtidig rekruttering av fagpersoner innenfor teknologi, realfag og naturvitenskap?



Tabell 35. Har virksomheten du jobber i noen form for samarbeid/dialog med læresteder om framtidig rekruttering av fagpersoner innenfor teknologi, realfag og naturvitenskap?

Ja	50	33 %
Nei	65	43 %
Vet ikke	38	25 %
Total	153	100 %

Sluttkommentarer

Lønn og karriereutvikling

Respondentene ble spurt om de hadde noen kommentarer til Tekna eller undersøkelsen og om de hadde noen forslag til hvordan Tekna kan jobbe bedre mot medlemmer i kommunal sektor. 140 kommentarer ble gitt, med forslag til hvordan Tekna kan jobbe bedre mot medlemmene

Det er mange som peker på lav startlønn og svak videre lønnsutvikling, som hovedårsaker til at dyktige fagfolk slutter å jobbe i kommunal sektor. Det er store lønnsforskjeller mellom etater og mellom offentlig og privat sektor. Det blir også trukket frem at lønssystemet ikke favoriserer de som blir værende i sektoren over tid.

"Kommunen er uaktuell for veldig mange gode folk, fordi lønnsforskjellen er for stor til det private og andre aktuelle arbeidsgivere."

"De som er ansatt i mange år i samme kommune blir ofte hengende bakpå lønnsutvikling – sammenlignet med de som 'hopper' frem og tilbake."

"Betal en ansatt 100.000 mer i lønn for å gjøre analyser som sparer kommunen for det mangedobbelte i strøm- eller kjemikaliekostnader."

Forslag til løsninger på disse utfordringene, er å øke lønnsnivået og sikre årlig individuell lønnsjustering, innføre egne pottter for lønnsutjevning, belønning av innsats og å spesifisere lønnsstatistikk etter fagområde og stillingstype.

Kompetanse og faglig utvikling

Det blir påpekt at det ofte er små og sårbare fagmiljøer, særlig i mindre kommuner, lite systematisk dokumentasjon og anerkjennelse av realfagskompetanse, svak ledelseskultur og dårlig samhandling mellom stat, fylke og kommune. Det er et ønske om informasjon til kommuneledelsen om verdien av teknisk kompetanse, bedre samhandling mellom forvaltningsnivåer, mer interkommunale samarbeid og større fagmiljøer.

Når det gjelder muligheten for kompetanseutvikling blir det vist til manglende midler og vilje til kompetanseheving og etterutdanning og lite rom for faglig utvikling dersom man ikke blir leder.

Det blir etterlyst flere og mer avanserte kurs for fagpersoner, både digitalt og lokalt, øremerkede midler og stipendordninger til etterutdanning, og samarbeid med utdanningsinstitusjoner for mer anvendt forskning.

Det ble også ytret ønske om flere faglige og sosiale møteplasser, regionalt og for nyutdannede.

"Kurs er ofte for dyrt for kommunale saksbehandlere og ikke noe kommunen vil betale for."

"Vi er 50–60 folk som jobber med det én person ville jobbet med alene i en liten kommune. Det er vanskelig å gjøre faglige vurderinger uten støtte."

Behov for styrket omdømme og attraktivitet

Medlemmene nevner at det er behov for å bedre det de mener er kommunenes dårlige omdømme om det å jobbe i kommunen. At man avliver myter om lav effektivitet, lite utvikling og lav attraktivitet. Det er lite synliggjøring av hvor viktig og spennende jobbene i kommunen faktisk er. Dette kan gjøres gjennom kampanjer og artikler som viser frem hverdagen i kommunen, ved å fremheve ansvar, påvirkningskraft og erfaringsoverføringsverdi. At man aktivt skal bruke bedriftsbesøk og samarbeid med utdanningsinstitusjoner.

"Det er i kommunen det skjer! Men det må bli mer synlig hvor viktig og spennende jobbene faktisk er."

"Snakke opp hvor viktige jobber det er i kommunal sektor, hvor interessante de er, hvor mye myndighet man har."

6. Vedlegg

Spørreskjema

Kompetanse i kommunal sektor 2025

Fremtidens kompetanseutfordringer

Kommunene står overfor fremtidige utfordringer innen områder som krever spesialkompetanse på flere felt, herunder samfunnssikkerhet og beredskap.

Vi vil stille deg noen spørsmål om hvor du mener fremtidens kompetansebehov innen teknologi, realfag og naturvitenskap i kommunen vil være. Vi spør om hvilke oppgaver det kan bli utfordrende å finne løsninger på, både på kort og lang sikt, samt om du har noen innspill til hvordan utfordringer kan løses.

Svarene dine er viktige for at vi skal kunne jobbe målrettet for dine interesser. Dine innspill skal brukes i Teknas arbeid mot nasjonale myndigheter, i forhandlinger og mot utdanningsinstitusjoner.

Svar som best du kan eller unnlatt å svare på de spørsmålene du ikke kan svare på. Takk for at du svarer!

Din jobb

Hvor jobber du?

☐ I en kommune (1)

- ☐ I en fylkeskommune (2)
- ☐ I et interkommunalt selskap IKS (3)
- ☐ I annet kommunalt eid foretak (4)
- ☐ I et kommunalt aksjeselskap (5)

Int_ansvarsom - Ansvarsområde

Hva er ditt hovedarbeidsområde?

- ☐ Sikkerhet og beredskap (1)
- ☐ Vann og avløp (2)
- ☐ Renovasjon (3)
- ☐ Klima og miljø (4)
- ☐ Planlegging (5)
- ☐ IKT/IT (6)
- ☐ Annet noter: (99)_____ [Other]

Kompetansen

Ved ansettelse av fagpersoner med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap, har dere fått den kompetansen dere ønsket? (flere svar mulig)

- ☐ Ja (1) [Exclusive]
- ☐ Ja, stort sett (2) [Exclusive]
- ☐ Nei, vi har måtte ansette kandidater med lavere utdanning enn vi ønsket (bachelor, Teknisk fagskole) (3)
- ☐ Vi ansetter kandidater med realkompetanse/erfaring som veier opp for manglende formell kompetanse (4)
- ☐ Vi må ansette noen med annen masterutdanning, men uten realfaglig/naturvitenskapelig spisskompetanse (5)
- ☐ Vet ikke (6) [Exclusive]

Fagområder

Innen hvilke av de følgende fagområder er det størst utfordringer med å få ansatt fagfolk mener du?

- ☐ Sikkerhet og beredskap (1)
- ☐ Vann og avløp (2)
- ☐ Renovasjon (3)
- ☐ Klima og miljø (4)
- ☐ Planlegging (5)
- ☐ IKT/IT (6)
- ☐ Annet noter: (99)_____ [Other]
- ☐

Teknisk/naturvitenskapelige fag

Har det blitt vanskeligere å rekruttere nye ansatte innenfor Teknisk/naturvitenskapelige fag de siste årene der du jobber?

(Om du har vært kort i nåværende jobb, kan du svare basert på det du har hørt fra kolleger)

- ☐ 1- I svært liten grad (1)
- ☐ 2 (2)

- ☐ 3 (3)
- ☐ 4 (4)
- ☐ 5- I svært stor grad (5)
- ☐ Vet ikke (6)

Besette stillinger

Er du av den oppfatningen at det tar lang tid før stillinger innen teknologi, realfag og naturvitenskap blir besatt der du jobber?

- ☐ Nei, vi får som regel besatt stillingen etter første utlysning (1)
- ☐ Ja, noen stillinger må vi lyse ut flere ganger før vi får ansatt noen (2)
- ☐ Ja, det hender vi har stillinger som forblir ubesatt over lengre tid (3)
- ☐ Vet ikke, har ingen formening (4)

Tid til å besette stillinger

Hvorfor tar det tid å besette stillingene? (Flere svar mulig)

- ☐ Vi får ikke kvalifiserte søkere (manglende fagkunnskap) (1)
- ☐ Vi får ikke kvalifiserte søkere (manglende erfaring) (2)
- ☐ Vi får kvalifiserte søkere, men de velger ikke stillingen (3)
- ☐ Noen fagområder er vanskeligere å rekruttere fra enn andre (4)

Mer krevende?

Har det blitt mer krevende å rekruttere kandidater med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskapeteknisk-naturvitenskapelig kompetanse på mastergradsnivå de siste årene?

- ☐ Ja, det har blitt mer krevende de siste årene (1)
- ☐ Det er like krevende som tidligere (2)
- ☐ Innenfor noen fagområder er det mer krevende enn andre (3)
- ☐ Nei, det var ikke krevende før og er heller ikke blitt mer krevende nå (4) [*Exclusive*]
- ☐ Vet ikke (5) [*Exclusive*]

Krevende fagdisipliner

Hvilke fagdisipliner er det spesielt vanskelig å dekke inn?

- ☐ Sikkerhet og beredskap (1)
- ☐ Vann og avløp (2)
- ☐ Renovasjon (3)
- ☐ Klima og miljø (4)
- ☐ Planlegging (5)
- ☐ IKT/IT (6)
- ☐ Annet noter: (99)_____ [*Other*]

Turnover

Er grad av turnover blant fagpersonale med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap en utfordring i bedriften du jobber i?

- ☐ Ja, det er et generelt problem uavhengig av fagområde (1)
- ☐ Ja, blant de yngre (under 30 år) nyutdannede/nyansatte (2)
- ☐ Ja, spesielt innen noen fagområder (3)
- ☐ Nei, det er ikke et problem hos oss (4)
- ☐ Vet ikke (5)

Turnover

Hvilke konsekvenser har høy turnover? (flere svar mulig)

- ☐ Mye arbeid med å lære opp nye (1)
- ☐ Virksomheten klarer ikke å bygge et robust fagmiljø (2)
- ☐ Det er kritiske arbeidsoppgaver som ikke blir gjort (3)
- ☐ Høyere arbeidsbelastning på andre ansatte (4)
- ☐ Annet: (99) _____ [Other]

Turnover

Hva er årsakene til at man mister fagpersoner der du jobber? (flere svar mulig)

- ☐ For dårlig lønn sammenlignet med andre sektorer (1)
- ☐ Lite fagmiljø (2)
- ☐ Mangel på faglige utfordringer (3)
- ☐ Manglende karrieremuligheter (4)
- ☐ Vanskelig å få folk til å flytte til regionen (5)
- ☐ Det utdannes for få innen fagområder det er behov for (6)
- ☐ Andre årsaker, skriv inn: (99) _____ [Other]
- ☐

Nyutdannede

I hvor stor grad opplever du at nyutdannede med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap, går over til det private næringslivet etter noen år i kommunen fordi de kan få bedre lønnsutvikling der?

- ☐ Ikke i det hele tatt (1)
- ☐ I liten grad (2)
- ☐ I ganske stor grad (3)
- ☐ I meget stor grad (4)
- ☐ Vet ikke (5)

Interkommunalt samarbeid fremover

Tror du behovet for interkommunalt samarbeid vil øke i fremtiden?

- ☐ Ja (1)
- ☐ Nei (2)
- ☐ Vet ikke (3)

Tiltaksområder

Nå følger noen spørsmål som skal belyse muligheter for eventuelle tiltaksområder for å styrke bedriftens rekrutteringsmuligheter.

Tiltak

Hva mener du må til for å løse mangelen på kompetente fagfolk? (Flere svar mulig)

- ☐ Vi leier inn konsulenter med kompetansen for å dekke behovet (1)
- ☐ Behovet står ofte udekket (2)
- ☐ Annet, spesifiser: (99)_____ [Other]
- ☐ Vet ikke (3) [Keep position]

Løsninger

Hvordan kan mangel på folk løses?

- ☐ Fagsamarbeid Interkommunale selskap imellom (1)
- ☐ Konsulentbruk (2)
- ☐ Kompetanseheving blant de ansatte (3)
- ☐ Utdanne flere innen fagområdene det er behov for (4)
- ☐ Annet: (99)_____ [Other]

Rekruttering til å jobbe med bedriftens oppgaver

Har du noen andre kommentarer til hvordan rekrutteringsutfordringer kan løses?

Beredskapsplaner

Jobber bedriften din med beredskapsplaner i deltakerkommunene deres/i egen virksomhet?

Norge har forpliktet seg til å jobbe med sikkerhet og beredskap og forpliktet seg til betydelige reduksjoner av klimagassutslipp med omstilling til sirkulærøkonomi og gjenvinning av ressurser. I tillegg skal vi ha tilstrekkelig beredskap for uforutsette hendelser.

- ☐ Ja i deltakerkommunene (1)
- ☐ Ja, i egen virksomhet (2)
- ☐ Ja, begge deler (3)
- ☐ Nei (4) [Exclusive]
- ☐ Vet ikke (5) [Exclusive]

Beredskapskompetanse

Har bedriften du jobber i/med nok kompetanse internt til å dekke behovet for sikkerhet og beredskap?

- ☐ Ja, på Digital beredskap-(e-kom og infrastruktur, IT-sikkerhet/cyber/personvern/desinformasjon) (1)
☐ Ja, på klimaberedskap (infrastruktur, flom, skred vann avløp) (2)
☐ Nei (3) [*Exclusive*]
☐ Annet, noter: (99)_____ [*Other*]
☐ Vet ikke (4) [*Exclusive*]

q90 - Beredskapsplan

Har bedriften egen beredskapsplaner/jobber med beredskapsplaner i deltakerkommunene dere?

	Ja (1)	Delvis (2)	Nei (3)	Vet ikke (4)
Digital beredskap- (e-kom og infrastruktur, IT-sikkerhet/cyber/personvern/desinformasjon) (1)	☐	☐	☐	☐
Klimaberedskap (infrastruktur, flom, skred vann avløp) (2)	☐	☐	☐	☐
Annet, noter: (3)_____	☐	☐	☐	☐

Beredskapsøvelser

Har bedriften beredskapsøvelser?

- ☐ Ja, på Digital beredskap-(e-kom og infrastruktur, IT-sikkerhet/cyber/personvern/desinformasjon) (1)
☐ Ja, på klimaberedskap (infrastruktur, flom, skred vann avløp) (2)
☐ Nei (3) [*Exclusive*]
☐ Vet ikke (4)

Beredskapsøvelser

Bistår bedriften din med beredskapsøvelser i deltakerkommunene deres?

- ☐ Ja (1)
☐ Nei (2)
☐ Vet ikke (3)

Forberedt

Hvor godt forberedt opplever du at bedriften/deltakerkommunene deres er dersom noe uforutsett innenfor følgende skjer?

	Svært dårlig forberedt (1)	Litt dårlig forberedt (2)	Verke n eller (3)	Ganske godt forberedt (4)	Svært godt forberedt (5)	Ve t ikk e (6)
Digital beredskap-(e-kom og infrastruktur, IT-sikkerhet/cyber/personvern/desinformasjon) (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Klimaberedskap (infrastruktur, flom, skred, vann avløp) (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Annet, noter: (3)_____	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Kommunen/fylkeskommunen

Hvor stor er kommunen/fylkeskommunen du jobber i/for?

Kommunen har:

Heretter vil vi kun benytte ordet kommune, også for de som jobber i kommunalt foretak/aksjeselskap

- ☐ Mindre enn 5 000 innbyggere (1)
- ☐ 5 000- 20 000 innbyggere (2)
- ☐ Fra 20 000-40 000 (3)
- ☐ Over 40 000 (4)

Ansvarsområde

Hva er ditt hovedansvarsområde?

- ☐ Sikkerhet og beredskap (1)
- ☐ Vann og avløp (2)
- ☐ Samferdsel (3)
- ☐ Klima og miljø (4)
- ☐ Planlegging (5)
- ☐ IKT/IT (6)
- ☐ Eiendom (7)
- ☐ Annet noter: (99)_____ [Other]

Kompetansen

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

- ☐ Ja (1) [Exclusive]

- ☐ Ja, stort sett (6) [*Exclusive*]
- ☐ Nei, vi har måtte ansette kandidater med lavere utdanning enn vi ønsket (bachelor, Teknisk fagskole) (2)
- ☐ Vi ansetter kandidater med realkompetanse/erfaring som veier opp for manglende formell kompetanse (3)
- ☐ Vi må ansette noen med annen masterutdanning, men uten realfaglig/naturvitenskapelig spisskompetanse (4)
- ☐ Vet ikke (5) [*Exclusive*]

Fagområder

Innen hvilke av de følgende fagområder er det størst utfordringer med å få ansatt fagfolk mener du?

- ☐ Sikkerhet og beredskap (1)
- ☐ Vann og avløp (2)
- ☐ Samferdsel (3)
- ☐ Klima og miljø (4)
- ☐ Planlegging (5)
- ☐ IKT/IT (6)
- ☐ Eiendom (7)
- ☐ Annet noter: (99)_____ [*Other*]

Rekrutteringsutfordringer

[*Rotated answerlist*]

Hva mener du er årsak til at ikke behovet blir dekket? Flere svar mulig

- ☐ Små fagmiljø (1)
- ☐ Konkurransen med privat næringsliv der lønningene er høyere (2)
- ☐ Manglende karrieremuligheter (4)
- ☐ Vanskelig å få folk til å flytte til kommunen/fylkeskommunen (5)
- ☐ Det utdannes for få innen fagområder det er behov for (6)
- ☐ Mange forstår ikke hvor faglig utfordrende og interessant det er å jobbe i kommunal sektor (7)
- ☐ Andre årsaker, skriv inn: (99)_____ [*Keep position ♦ Other*]

Rekrutteringsutfordringer

Har du noen kommentarer at ikke behovet for kompetanse blir dekket?

Besette stillinger

Er du av den oppfatningen at det tar lang tid før stillinger innen teknologi, realfag og naturvitenskap blir besatt der du jobber?

- ☐ Nei, vi får som regel besatt stillingen etter første utlysning (1)
- ☐ Ja, noen stillinger må vi lyse ut flere ganger før vi får ansatt noen. (2)
- ☐ Ja, det hender vi har stillinger som forblir ubesatt over lengre tid. (3)
- ☐ Vet ikke, har ingen formening (4)

Tid til å besette stillinger

Hvorfor tar det tid å besette stillingene? Flere svar mulig

- ☐ Vi får ikke kvalifiserte søkere (manglende fagkunnskap) (1)
- ☐ Vi får ikke kvalifiserte søkere (manglende erfaring) (2)
- ☐ Vi får kvalifiserte søkere, men de velger ikke stillingen (3)
- ☐ Noen fagområder er vanskeligere å rekruttere fra enn andre (4)

Mer krevende?

Har det blitt mer krevende å rekruttere kandidater med mastergrad innen teknologi, realfag eller -naturvitenskapelig kompetanse på mastergradsnivå de siste årene?

- ☐ Ja, det har blitt mer krevende de siste årene (1)
- ☐ Det er like krevende som tidligere (2)
- ☐ Innenfor noen fagområder er det mer krevende enn andre (3)
- ☐ Nei, det var ikke krevende før og er heller ikke blitt mer krevende nå (4) [*Exclusive*]
- ☐ Vet ikke (5) [*Exclusive*]

Teknisk/naturvitenskapelige fag

Har det blitt vanskeligere å rekruttere nye ansatte innenfor Teknisk/naturvitenskapelige fag de siste årene der du jobber?

(Om du har vært kort i nåværende jobb, kan du svare basert på det du har hørt fra kolleger)

- ☐ 1- I svært liten grad (1)
- ☐ 2 (2)
- ☐ 3 (3)
- ☐ 4 (4)
- ☐ 5- I svært stor grad (5)
- ☐ Vet ikke (6)

Interkommunalt samarbeid

I hvilken grad får kommunen/fylkeskommunen du jobber i dekket behovet for kompetanse internt eller gjennom Interkommunalt samarbeid?

- ☐ 1- I svært liten grad (1)
- ☐ 2 (2)
- ☐ 3 (3)

- ☐ 4 (4)
- ☐ 5- I svært stor grad (5)
- ☐ Vet ikke (6)

Turnover

Er grad av turnover blant fagpersonale med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap en utfordring for kommunen/fylkeskommunen du jobber i?

- ☐ Ja, det er et generelt problem uavhengig av fagområde (1)
- ☐ Ja, blant de yngre (under 30 år) nyutdannede/nyansatte (2)
- ☐ Ja, spesielt innen noen fagområder (3)
- ☐ Nei, det er ikke et problem hos oss (4) [*Exclusive*]
- ☐ Vet ikke (5) [*Exclusive*]

Turnover

Hvilke konsekvenser har den høye turnoveren i virksomheten din

- ☐ Mye arbeid med å lære opp nye (1)
- ☐ Virksomheten klarer ikke å bygge et robust fagmiljø (2)
- ☐ Det er kritiske arbeidsoppgaver som ikke blir gjort (3)
- ☐ Det blir mer arbeid på de andre (4)
- ☐ Annet: (99)_____ [*Other*]

Turnover

Hva er årsakene til at man mister fagpersoner i kommunal sektor?

- ☐ For dårlig lønn sammenlignet med andre sektorer (1)
- ☐ Lite fagmiljø (2)
- ☐ Mangel på faglige utfordringer (3)
- ☐ Manglende karrieremuligheter (4)
- ☐ Vanskelig å få folk til å flytte til kommunen/fylkeskommunen (5)
- ☐ Det utdannes for få innen fagområder det er behov for (6)
- ☐ Andre årsaker, skriv inn: (7)_____ [*Other*]

Nyutdannede

I hvor stor grad opplever du at nyutdannede med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap, går over til det private næringslivet etter noen år i kommunen/fylkeskommunen fordi de kan få bedre lønnsutvikling der?

- ☐ Ikke i det hele tatt (1)
- ☐ I liten grad (2)
- ☐ I ganske stor grad (3)
- ☐ I meget stor grad (4)
- ☐ Vet ikke (5)

Interkommunalt samarbeid

Er kommunen/fylkeskommunen der du jobber, med i interkommunalt samarbeid på følgende områder innen teknisk-naturvitenskapelige fag? (Flere svar mulig)

- ☐ Sikkerhet og beredskap (1)
- ☐ Vann og avløp (2)
- ☐ Samferdsel (3)
- ☐ Klima og miljø (4)
- ☐ Planlegging (5)
- ☐ IKT/IT (6)
- ☐ Eiendom (7)
- ☐ Renovasjon (8)
- ☐ Annet, noter: (99)_____ [Other]
- ☐ Vi har ikke samarbeid (9) [Exclusive]

Bruk av interkommunalt samarbeid

Hvorfor brukes interkommunalt samarbeid på disse områdene? Flere svar mulig

- ☐ Vi har ikke mulighet til å løse oppgavene selv (1)
- ☐ For å sikre bedre tjenester til innbyggerne (2)
- ☐ For å holde kommunale kostnader nede (3)
- ☐ Det er bra å ha et faglig nettverk som jobber sammen på tvers (4)
- ☐ For kompetanseoverføring mellom kommuner (5)
- ☐ For å sikre kommunene tilgang på kompetanse og fagmiljø (6)
- ☐ Vi har noen ganger behov for en spesiell fagkompetansen på ad-hoc basis vi ikke har i kommunen (7)
- ☐ Annet, noter: (99)_____ [Other]

Interkommunalt samarbeid fremover

Tror du behovet for interkommunalt samarbeid vil øke i fremtiden?

- ☐ Ja (1)
- ☐ Nei (2)
- ☐ Vet ikke (3)

Arbeid i kommunen

Hva er det som kan gjøre kommunal sektor til en mer attraktiv arbeidsplass? (Flere svar mulig)

- ☐ Mulighet for interkommunalt samarbeid (1)
- ☐ Å slå sammen flere kommuner/fylkeskommuner til større fagmiljøer (2)
- ☐ Bedre lønn (3)
- ☐ Mulighet for kompetanseutvikling (4)
- ☐ Å øke forståelsen for alle de spennende oppgavene man får (5)
- ☐ At man har mer tilgang til relevant arbeidskraft (6)
- ☐ Annet, noter: (99)_____ [Other]

Tiltaksområder

Nå følger noen spørsmål som skal belyse muligheter for eventuelle tiltaksområder for å styrke kommunens/fylkeskommunens rekrutteringsmuligheter.

Tiltak

Hva gjør dere med det udekkede behovet for fagpersoner med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap? (Flere svar mulig)

- ☐ Vi leier inn konsulenter med kompetansen for å dekke behovet (1)
- ☐ Vi samarbeider med andre/interkommunalt samarbeid (2)
- ☐ Behovet står ofte udekket (3)
- ☐ Annet, spesifiser: (4) _____ [Other]

Løsninger

Hvordan kan mangel på ansatte med god kompetanse løses?

- ☐ Slå sammen kommunene/fylkeskommunene (slik at en får) til større fagmiljøer (1)
- ☐ Interkommunalt samarbeid (IKS) (2)
- ☐ Fagsamarbeid kommunene/fylkeskommunene imellom (3)
- ☐ Konsulentbruk (4)
- ☐ Kompetanseheving blant de ansatte (5)
- ☐ Utdanne flere innen fagområdene det er behov for (6)
- ☐ Annet, noter: (99) _____ [Other]

Rekruttering til kommunen/fylkeskommunen

Har du noen andre kommentarer til hvordan rekrutteringsutfordringer kan løses?

Beredskapsplaner

Har kommunen/fylkeskommunen du jobber i beredskapsplaner?

Norge har forpliktet seg til å jobbe med sikkerhet og beredskap og forpliktet seg til betydelige reduksjoner av klimagassutslipp med omstilling til sirkulærøkonomi og gjenvinning av ressurser. I tillegg skal vi ha tilstrekkelig beredskap for uforutsette hendelser.

- ☐ Ja (1)
- ☐ Nei (2)
- ☐ Vet ikke (3)

Beredskapsøvelser

Har dere beredskapsøvelser på følgende områder?

	Ja (1)	Delvis (2)	Nei (3)	Vet ikke (4)
Digital beredskap- (e-kom og infrastruktur, IT-sikkerhet/cyber/personvern/desinformasjon) (1)	☐	☐	☐	☐
Klimaberedskap (infrastruktur, flom, skred vann avløp) (2)	☐	☐	☐	☐
På annet, noter: (3) _____	☐	☐	☐	☐

Beredskapsplan

Har dere egen beredskapsplan på følgende områder?

	Ja (1)	Delvis (2)	Nei (3)	Vet ikke (4)
Digital beredskap- (e-kom og infrastruktur, IT-sikkerhet/cyber/personvern/desinformasjon) (1)	☐	☐	☐	☐
Klimaberedskap (infrastruktur, flom, skred vann avløp) (2)	☐	☐	☐	☐
På annet, noter: (3) _____	☐	☐	☐	☐

Beredskapskompetanse

Har kommunen/fylkeskommunen du jobber i nok kompetanse internt til å dekke behovet for sikkerhet og beredskap?

- ☐ Ja, på Digital beredskap-(e-kom og infrastruktur, IT-sikkerhet/cyber/personvern/desinformasjon) (1)
☐ Ja, på klimaberedskap (infrastruktur, flom, skred vann avløp) (5)
☐ Nei (2) [*Exclusive*]
☐ Vet ikke (4) [*Exclusive*]

Forberedt

Hvor godt forberedt opplever du at kommunen/fylkeskommunen du jobber i er dersom noe uforutsett innenfor følgende skjer?

	Svært dårlig forbere dt (1)	Dårlig forbere dt (2)	Verke n eller (3)	Ganske godt forbere dt (4)	Svært godt forbere dt (5)	Ve t ikk e (6)
Digital beredskap-(e-kom og infrastruktur, IT-sikkerhet/cyber/personvern/desinformasjon) (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Klimaberedskap (infrastruktur, flom, skred, vann avløp) (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Annet, noter: (3) _____	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Tillitsvalgt - Tillitsvalgt

Er du tillitsvalgt?

- ☐ Ja (1)
- ☐ Nei (2)

Drøfting

Etter tariffavtale skal spørsmål som angår sysselsetting drøftes med de tillitsvalgte.

Strategi for rekruttering

I hvilken grad har virksomheten du jobber i en langsiktig strategi for rekruttering?

- ☐ Ikke i det hele tatt (1)
- ☐ I liten grad (2)
- ☐ I ganske stor grad (3)
- ☐ I meget stor grad (4)
- ☐ Vet ikke (5)

Rekrutteringsbehov

Drøftes spørsmål om rekrutteringsbehov i virksomheten du jobber i med de tillitsvalgte?

- ☐ Ja (1)
- ☐ Nei (2)
- ☐ Vet ikke (3)

Innleie

Drøftes spørsmål om innleie i virksomheten du jobber i med de tillitsvalgte?

Etter tariffavtalen skal prinsippene for bruk av innleie drøftes med de tillitsvalgte.

- ☐ Ja (1)
- ☐ Nei (2)
- ☐ Vet ikke (3)

Kompetansekartlegging og kompetanseplan

(Etter tariffavtale har arbeidsgiver ansvar for å lage kompetanseplaner og kartlegge de ansattes kompetanse, både kompetanseplanene og kartleggingen skal drøftes med de tillitsvalgte)

Har virksomheten du jobber i:

	Ja (1)	Nei (2)	Vet ikke (3)
Kartlagt de ansattes kompetanse? (1)	☐	☐	☐
Laget kompetanseplaner? (2)	☐	☐	☐

Drøfting av kompetansekartlegging og kompetanseplan

Drøftes følgende med de tillitsvalgte:

	Ja (1)	Nei (2)	Vet ikke (3)
Kompetanseplaner (1)	☐	☐	☐
Kompetansekartlegging (2)	☐	☐	☐

Samarbeid med læresteder

Har virksomheten du jobber i noen form for samarbeid/dialog med læresteder om framtidig rekruttering av fagpersoner innenfor teknologi, realfag og naturvitenskap?

- ☐ Ja (1)
- ☐ Nei (2)
- ☐ Vet ikke (3)

Kommentarer

Har du noen kommentarer til Tekna eller undersøkelsen?

Kommentarer

Har du noen forslag eller innspill til hvordan Tekna kunne ha jobbet for medlemmene i kommunal sektor?

STOP

Complete – Ferdig!

Takk for at du svarte på undersøkelsen!

