

Rapport

Rekruttering av fagpersoner med naturvitenskapelig bakgrunn på masternivå 2025



For: Tekna – Teknisk
naturvitenskapelig forening

Utført av: **Ipsos**

Levert: Juni 2025

Innhold

Sammendrag.....	ii
Prosjektinformasjon	iii
Bakgrunn	iii
Om undersøkelsen.....	iii
1. Innledning.....	1
2. Hvem har svart?	1
3. Rekrutteringsutfordringer i kommunene.....	3
4. Turnover.....	12
5. Beredskap	22
6. Interkommunalt samarbeid	25
7. Har kommunen en langsiktig strategi for rekruttering?.....	29
8. Kommentarer til undersøkelsen	31
Vedlegg	32

Sammendrag

Det er vanlig å ha stillinger ubesatt over lang tid i norske kommuner, eller at en må lyse ut stillinger flere ganger før en får ansatt noen. En får ikke så lett kvalifiserte søkere, særlig gjelder dette de små kommunene (62%).

Det er slik at noen fagområder er vanskeligere enn andre og da nevnes vann og avløp av flest. Prosjektledelse nevnes også av svært mange, og oftest av de store kommunene, med noen færre i middels store kommuner og lavest andel av de små kommunene. Plan, areal og oppmåling er ellers en utfordring i små kommuner og vei og trafikk i de største kommunene.

Det er mest vanlig å dekke behovet ved å leie inn konsulenter med kompetansen. Flere nå enn i 2022, oppgir at de dekker behovet gjennom samarbeid med andre kommuner / interkommunalt samarbeid.

Mange nevner at høyere lønn er en løsning, men dette varierer med kommunestørrelse. Det nevnes oftere i store kommuner, enn i små kommuner.

Av de som ikke får besatt stillingene med en gang, er det halvparten som må ansette kandidater med lavere utdanning. Og det er ca. 40% som ansetter kandidater med realkompetanser/ erfaring som veier opp for manglende formell kompetanse.

Mange mener årsaken til problemet er at det utdannes for få innen fagområder det er behov for og at kommunene ikke kan tilby samme lønn som andre sektorer. De små kommunene oppgir særlig at det er vanskelig å få folk til å flytte til kommunen og at de har et lite fagmiljø.

Kommunene sliter med høy turnover, særlig innen Plan, areal og oppmåling, selv om det her har gått ned siden 2022. Andre områder med høy turnover er vann og avløp, samt prosjektledelse.

Halvparten opplever at nyutdannede med riktig utdanning, etter noen år i kommunen, går over til det private næringslivet.

Særlig innen vann og avløp er det en fare for at oppgaver ikke blir løst fordi man mangler fagkompetanse.

Det er stort sett de store kommunene som har den kompetanse som trengs for å styrke kommunes klima- og miljøarbeid. (kun 15% av de store kommunene svarer «nei, hverken på kort eller lang sikt»). Tilsvarende andel er på rundt 50% for middels store og små kommuner.

De fleste har imidlertid beredskapsplaner innen digital beredskap og innen klimaberedskap. De svarer enten ja eller delvis på dette. Når vi spør om hvor godt forberedt de er, dersom noe uforutsett innenfor de samme områdene skulle skje, svarer svært få «svært godt forberedt», men svarer heller «ganske godt forberedt».

Interkommunalt samarbeid skjer først og fremst innen IKT / IT, vann og avløp, samt innen plan, areal og oppmåling. Interkommunalt samarbeid er særlig utbredt for området IKT / IT blant små kommuner. Og svært mange mener slikt samarbeid vil øke i fremtiden, særlig små kommuner mener dette.

Alle drøfter rekrutteringsbehovet i kommunen med de tillitsvalgte.

Prosjektinformasjon

Bakgrunn

På oppdrag fra Tekna – Teknisk naturvitenskapelig forening har Ipsos gjennomført denne undersøkelsen for å kartlegge hvilke kompetansebehov og rekrutteringsmuligheter kommunene har i 2025 når det gjelder stillinger som sivilingeniør og liknende innen områder som vann og avløp, IKT/IT, samferdsel, plan, areal, kartografi, oppmåling, elektro, klima- og miljø.

Hensikten med undersøkelsen er å kartlegge om det er et udekket behov for kvalifisert kompetanse og hvordan og i hvilken grad de norske kommunene får besatt stillinger som krever slik kompetanse. Undersøkelsen ble også gjennomført i 2022, slik at vi vil kunne si noe om utviklingen som har skjedd på dette feltet siden den gang.

Om undersøkelsen

De fleste spørsmålene er direkte sammenlignbare med tilsvarende undersøkelse i 2022. Der hvor vi har stilt spørsmålene på samme måte som i den gamle undersøkelse, vil vi rapportere utvikling.

Undersøkelsen er gjennomført på web i tidsrommet 20. mai – 18. juni 2025. Undersøkelsen fra 2022 ble gjennomført i tiden 24. august – 16. september 2022.

Årets undersøkelse ble sendt ut til postmottak i alle kommuner i Norge. Da vi satte strek for datainnsamlingen, hadde vi mottatt 81 svar. Vi viser til avsnitt om «Hvem som har svart?» for å se fordelingen på bakgrunnsvariabler som kommunestørrelse og stilling for den som har svart på vegne av kommunen.

Undersøkelsen er gjennomført ved å gi alle kommuner mulighet til å uttale seg om tema. Alle mottok forespørsel om å svare på undersøkelsen, men bare 81 kommuner sendte inn svar. Siden dette er en totalundersøkelse, opererer vi ikke med feilmarginer. Vi har imidlertid sjekket i hvilken grad fordelingen av kommunetyper etter antall innbyggere, stemmer. I tabellen nedenfor viser vi hvor mange kommuner vi har av hver type etter innbyggertall. I de to bakerste kolonnene viser vi først reell andel for hver kommunestørrelse, og deretter hvor stor andel de utgjør i undersøkelsen. Dette viser at middels store kommuner har sin egen vekt blant kommunene som har svart, men de store kommunene er underrepresentert og de små kommunene er overrepresentert. Det er derfor tryggest å vurdere kommunene etter størrelse hver for seg og ikke alle kommuner samlet. Der hvor kommunestørrelse forklarer mye, vil perspektivet til store kommuner komme for lite frem og være underrepresentert, og de små kommunenes perspektiv, vil veie for tungt i totalen.

Kommunestørrelse etter innbyggertall	Antall kommuner	Reell andel	Andel av basen
Store kommuner (over 20 000)	176	49%	25%
Middels kommuner (5000 – 20 000)	119	33%	33%
Små kommuner (under 5000)	61	17%	42%

Sammensetningen av kommuner etter antall innbyggere var ikke veldig annerledes i 2022. Dette kan vi studere i neste avsnitt.

Trolig har tema for undersøkelsen påvirket svarvilligheten. Det er de mindre kommunene som i størst grad har problemer med å ansette kvalifiserte personer til stillingene.

I tabellverket til denne rapporten finnes svarfordelingen på samtlige spørsmål i den rekkefølge spørsmålene er stilt. Hver tabell viser svarfordelingen totalt og etter kommunestørrelse og stilling til den som har besvart på vegne av kommunen. Dataene er ikke vektet, hverken nå i 2025 eller i 2022.

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

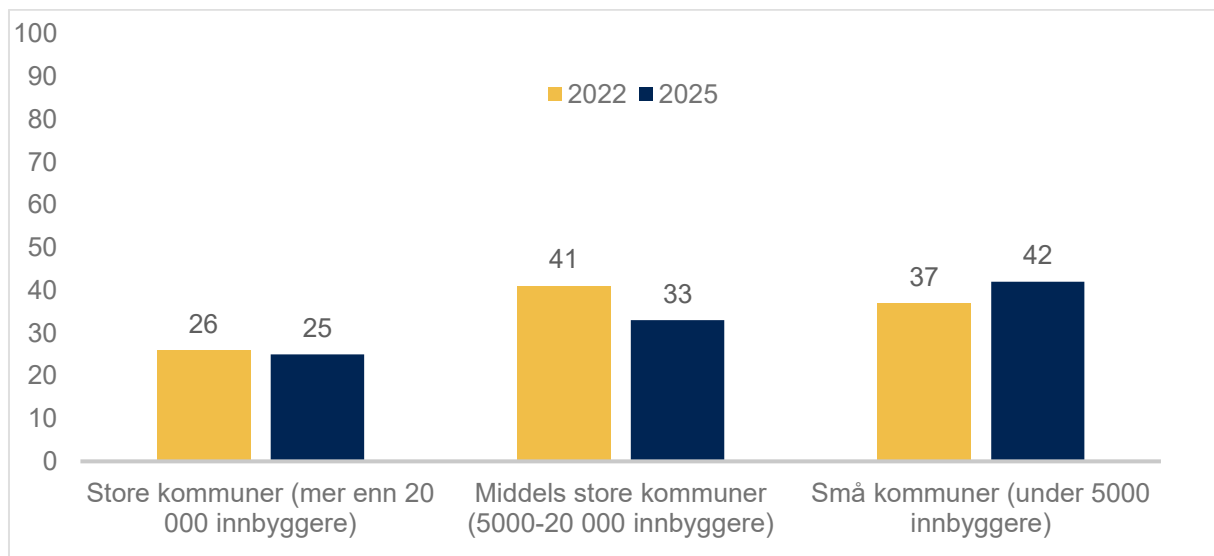
1. Innledning

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 tall av interesse med grafikk og trekke hovedkonklusjoner. Der hvor det er mulig, vil det foretas en sammenligning med resultatene fra 2022 for å se på eventuelle endringer. 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 kommunestørrelse etter befolkning, der små kommuner er de som har under 5000 innbyggere, middels store kommuner har 5000 – 20 000 innbyggere og store kommuner er de med mer enn 20 000 innbyggere. Alle norske kommuner er i målgruppen for undersøkelsen og alle kommuner har hatt muligheten til å svare på undersøkelsen. Fordelingen etter kommunestørrelse er ikke veldig forskjellig fra sist vi gjennomførte undersøkelsen, men vi ser at de middels store kommunene utgjorde litt flere i 2022 enn denne gang, mens de små kommunene utgjorde en lavere andel i 2022 enn nå i 2025.

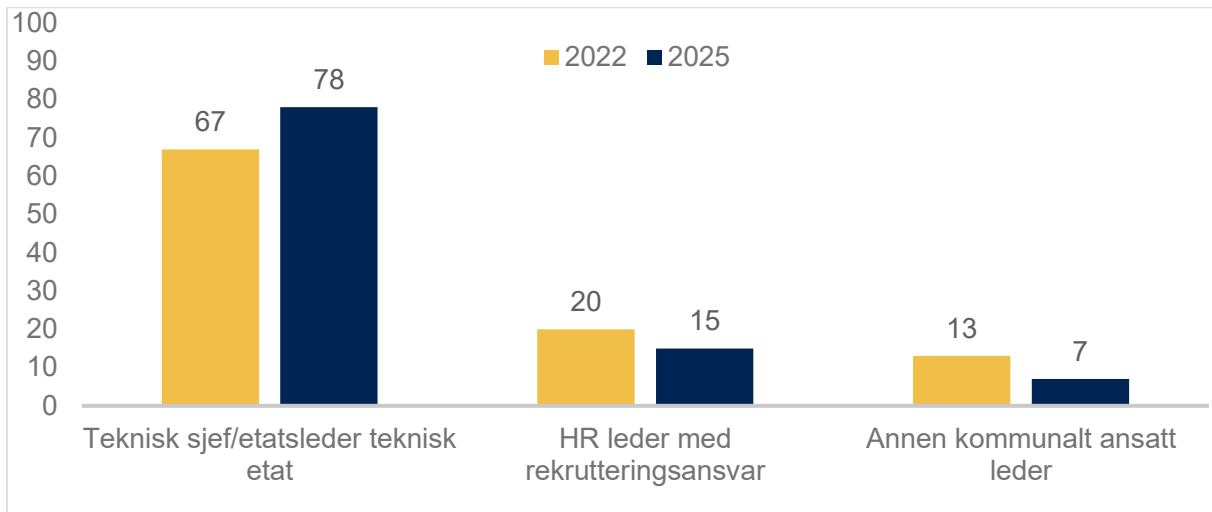
Figur 1: Fordeling etter kommunestørrelse



I neste figur viser vi fordelingen av stilling respondenten innehar. I innledningen av spørreskjema har vi oppgitt følgende: *Kommunene har ulik etatsstruktur og det vil derfor kunne variere hvilken rolle og stillingsbetegnelse den som skal svare på undersøkelsen, innehar. Vi ønsker svar fra overordnede (etats)ledere for teknisk etat eller personalansvarlig/HR-ledere som arbeider med rekruttering av fagansatte med master innen teknologi og eller naturvitenskap, i kommunene.*

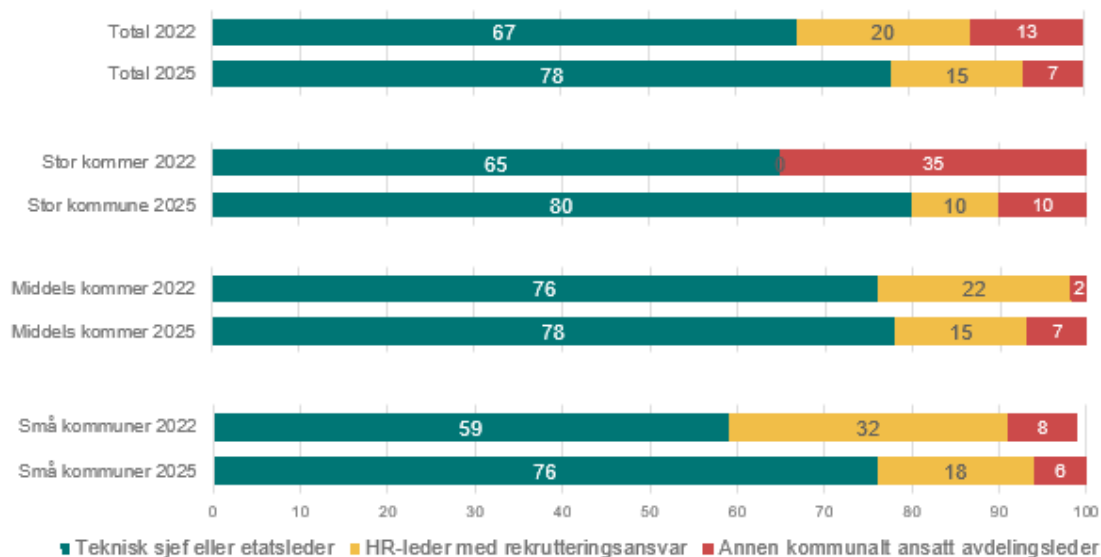
De aller fleste (78%) er teknisk sjef i kommunen, mens 15% oppgir at de er HR-leder med rekrutteringsansvar. 7% har annen stilling blant de som har svart på vegne av sin kommune. De som er Teknisk sjef utgjør nå en noe høyere andel, mens de to andre kategoriene har en lavere andel.

Figur 2: Fordeling etter stilling



Neste figur viser en kombinasjon av disse to bakgrunnsvariablene.

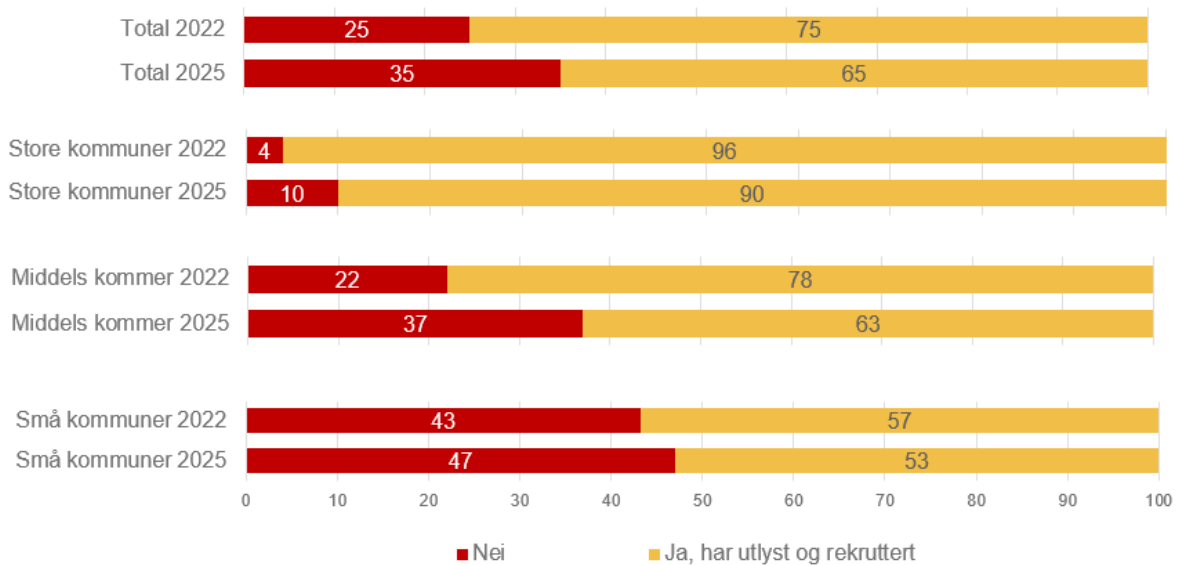
Figur 3: Fordeling av kommunestørrelse og stilling i kombinasjon



Vi har også sett på fordeling av kommunestørrelse i kombinasjon med hvorvidt en har vært involvert i å utlyse og rekruttere til stillinger på vegne av kommunen. Vi ser at vi i år har fått besvarelser fra 10 prosentpoeng flere som oppgir at de ikke har vært involvert i å utlyse og rekruttere til disse stillingene. Hvis vi skal tillate oss å spekulere i dette, kan det være at vi har flere tekniske sjefer denne gangen, som tilhører kommuner der en har HR-leder med

rekrutteringsansvar. Vi så ovenfor at andelen tekniske sjefer var lavere sist, mens andelen HR-ledere med rekrutteringsansvar, var noe høyere.

Figur 4 Fordeling av kommunestørrelse og involvering i å ha utlyst og rekruttert på vegne av kommunen



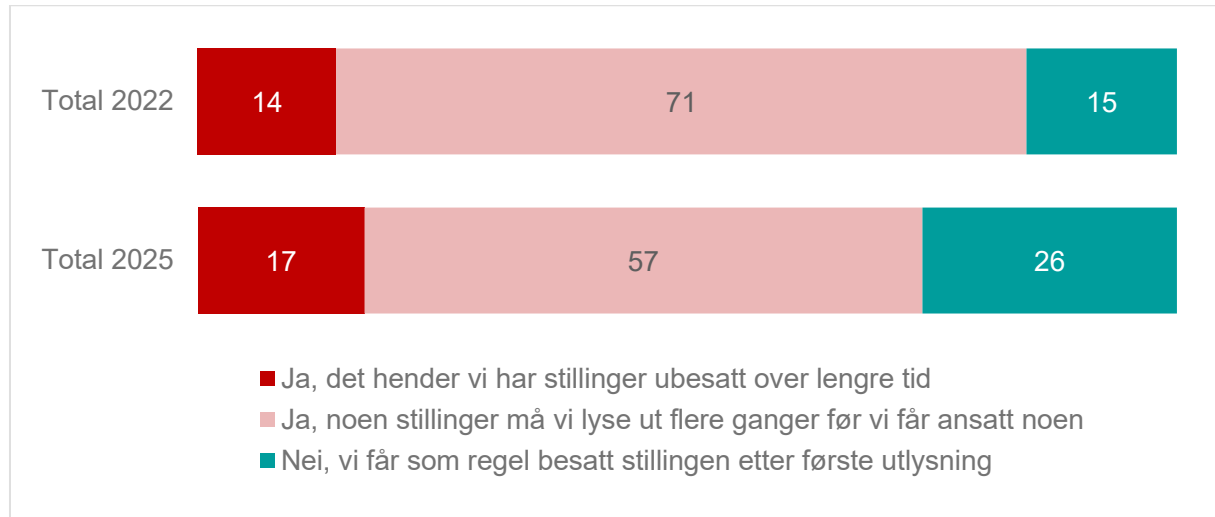
3. Rekrutteringsutfordringer i kommunene

Sist vi gjennomførte denne undersøkelsen, fant vi at bare et fåtall av kommunene opplever å få besatt stillingene etter første utlysning. Det var særlig utbredt i mindre kommunene, men problemet var stort etter alle kommunestørrelser. Vi skal i første spørsmål nedenfor se hvordan dette har utviklet seg.



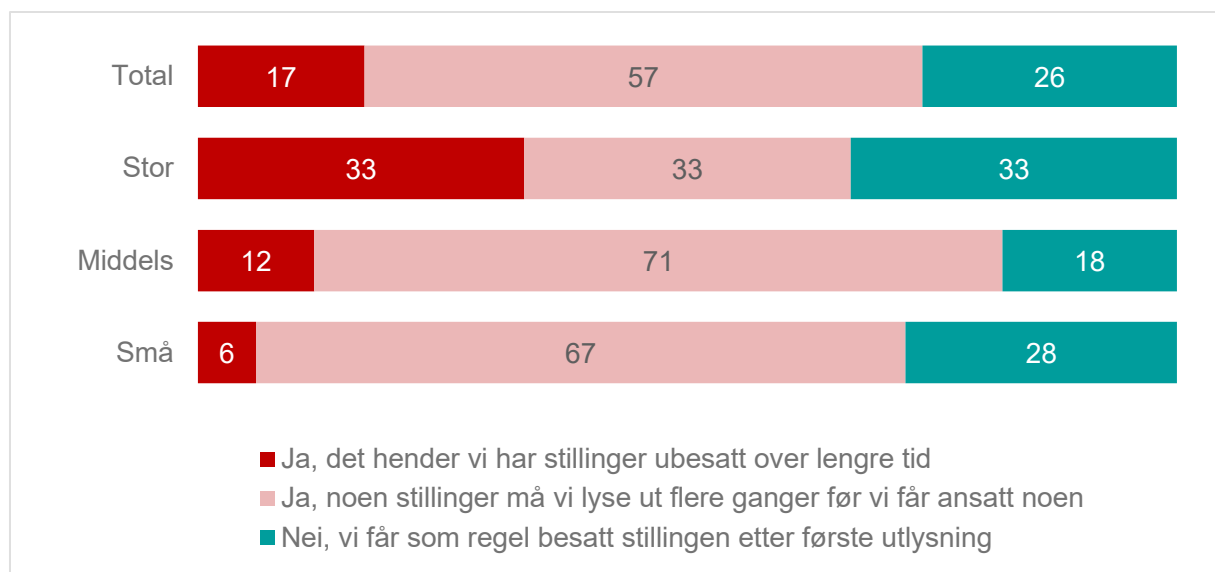
Det kan se ut til at vi har en økning i andelen som får besatt stillingen etter første utlysning. Det er nå 11 prosentpoeng flere som oppgir dette, enn i 2022. Det er imidlertid også en oppjustering i andelen som svarer «Ja, det hender vi har stillinger ubesatt over lengre tid».

Figur 5 Tar det vanligvis lang tid før dere får besatt stillingene innen teknologi, realfag og naturvitenskap?
Base: Filter: De som har svart «Ja, har utlyst og rekruttert for spørsmålet» (n = 53)



Det er de største kommunene som oppgir at de oftest har ubesatte stillinger, men det er også de som oftest oppgir at de som regel får besatt stillingen etter første utlysning. Trolig har dette å gjøre med at det er flere stillinger å besette i de største kommunene. Det kan likevel være slik at problemet oppleves som større i en liten kommune. En liten administrasjon er mer sårbar når man mister kompetanse ved at noen slutter og man trenger å ansette ny person i stillingen.

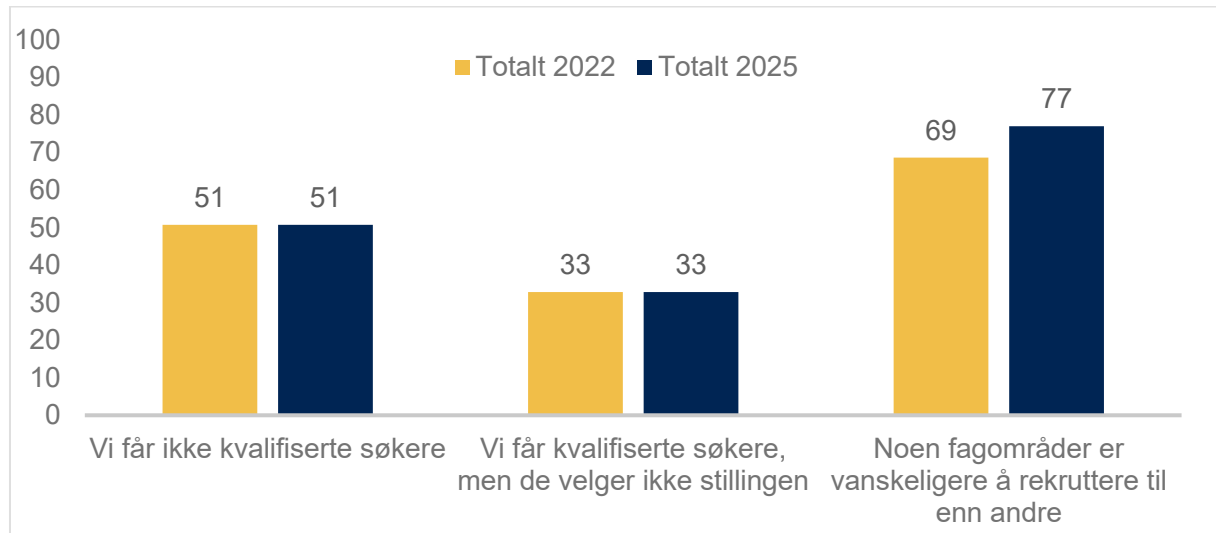
Figur 6 Tar det vanligvis lang tid før dere får besatt stillingene innen teknologi, realfag og naturvitenskap?
Base: Filter: De som har svart «Ja, har utlyst og rekruttert for spørsmålet» (N = 53)



Når vi spør om årsaken til at det tar lang tid før stillingene blir besatt, er det hele 77% som oppgir at noen fagområder er vanskeligere å rekruttere til enn andre. Dette svaret oppgis litt oftere nå enn i 2022. Hver tredje kommune oppgir at de får kvalifiserte søkere, men de

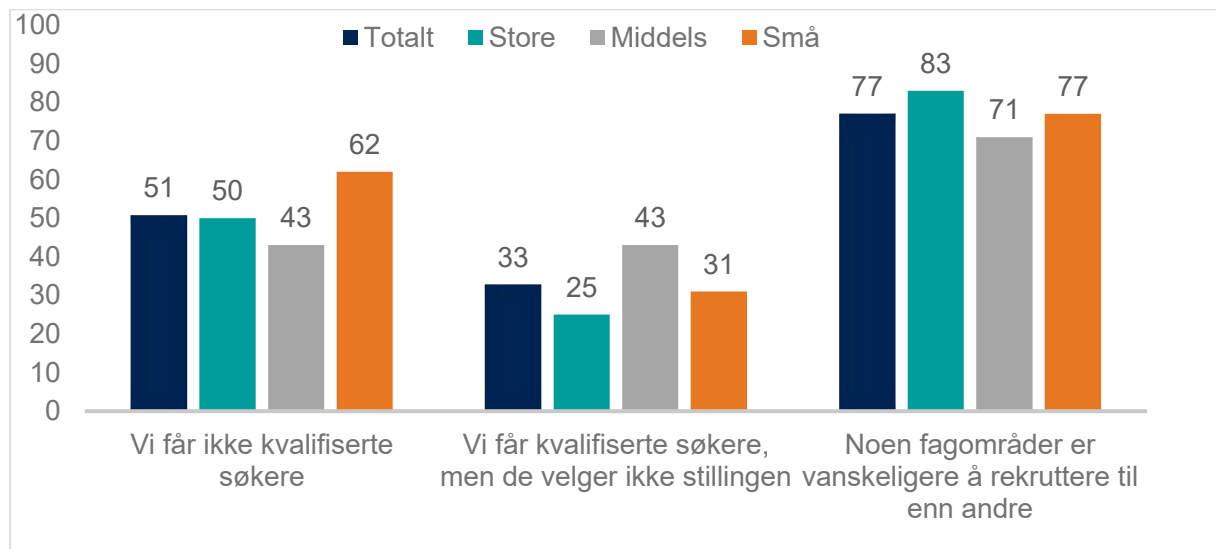
velger ikke stillingen, og halvparten av kommunene svarer at de ikke har kvalifiserte søkere i det hele tatt. Disse to svarene ble oppgitt av samme andel kommuner i 2022 som nå i 2025.

Figur 7 Hvorfor tar det lang tid før stillingene blir besatt? Filter: Ja, har utlyst fagpersonale og får IKKE besatt stillingene med en gang (N=39)



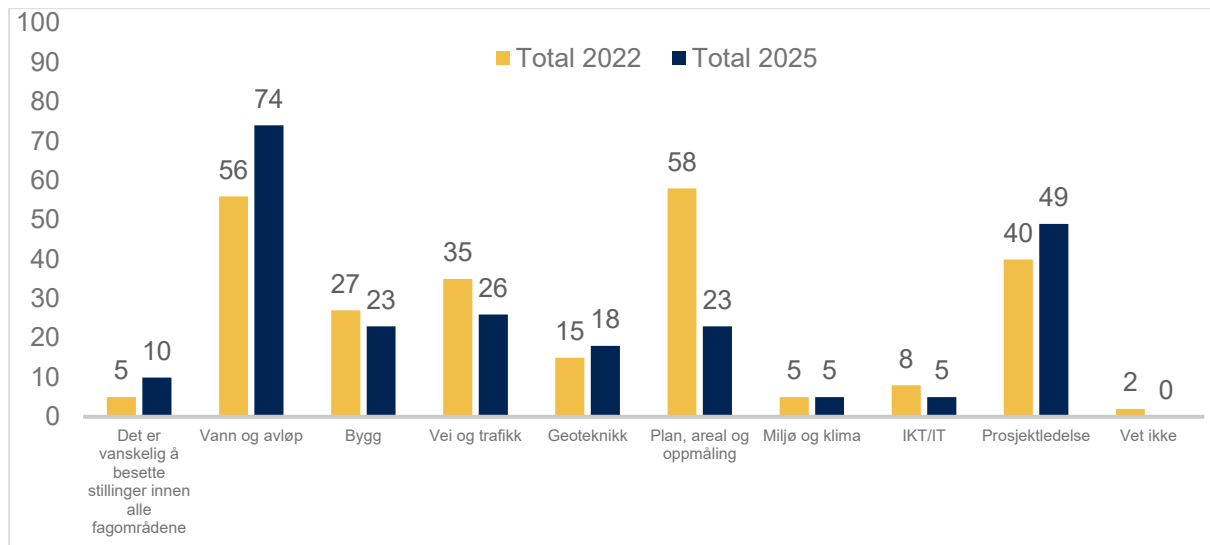
Nedenfor ser vi at det særlig er de små kommunene som ikke har kvalifiserte søkere til stillinger i det hele tatt. Hele 62% av dem oppgir dette. De middels store kommunene oppgir oftere enn snittet at de har kvalifiserte søkere, men at de ikke velger stillingen (43%). At noen fagområder er vanskeligere å rekruttere til enn andre, oppgis noe oftest av de største kommunene.

Figur 8 Hvorfor tar det lang tid før stillingene blir besatt? Filter: Ja, har utlyst fagpersonale og får IKKE besatt stillingene med en gang (N=39)



Fagområder som er ekstra vanskelig å få besatt stillinger til, er *vann og avløp* og også *prosjektledelse*. Førstnevnte type stillinger kan se ut til å ha økt (med 18 p.p.) de siste tre årene. Motsatt går det med stillinger til *plan, areal og oppmåling*. Dette har avtatt fra 58% til dagens 23%.

Figur 9 Om det er vanskeligere å besette stillinger innen følgende fagområder, i så fall hvilke? Filter: Ja, har utlyst fagpersonale og får IKKE besatt stillingene med en gang (N=39)



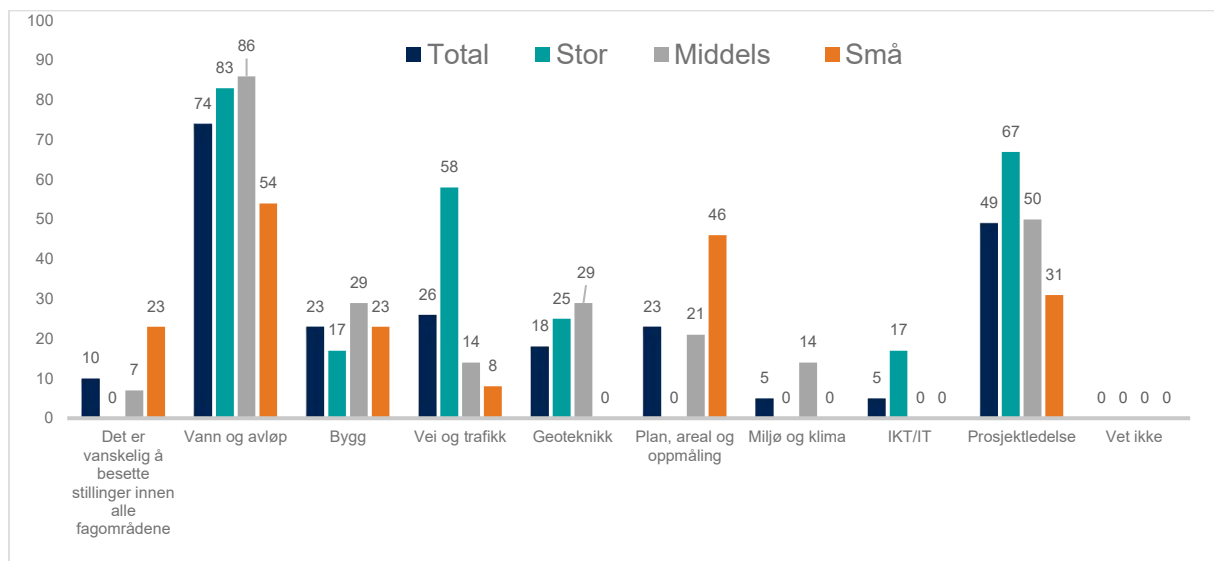
Nedenfor ser vi hvordan dette fordeler seg på kommuner nedbrutt på innbyggertall. 23% av små kommuner oppgir at det er vanskelig å besette stillinger innen alle fagområder. De som svarer dette, kan ikke krysse av også spesifikt for visse fagområder. Vi må derfor anta at vann og avløp er vanskelig å besette for 87% av mindre kommuner – altså legge til de 23% som mener dette gjelder for alle områder. For de middels store kommunene er det 7% som oppgir at dette gjelder alle fagområder. Dermed utgjør vann og avløp for hele 97% av disse. For de store kommunene er det ingen som oppgir at alle fagområder er vanskelige å besette og de har kun oppgitt spesifikke områder. Blant dem nevner 83% vann og avløp.

Vei og trafikk er oppgitt av 58% av de store kommunene, og 31% av de små kommunene om vi beregner dette etter samme opplegg. Blant de mellomstore kommunene er det da 21% som har problemer med å ansette i stillinger innen vei og trafikk. Det er altså de største kommunene som har størst vanskeligheter med å besette slike stillinger.

Når vi studerer fagområdet *prosjektledelse* på samme måte er det 67% blant de store kommunene, 57% blant de middels store kommunene og 54% blant de små kommunene som svarer det samme. Det er disse fagområdene som fremstår som mest problematiske for kommunene å få besatt stillinger til.

Plan, areal og oppmåling er det en betydelig andel som det er vanskelig for å få besatt stillinger til blant små kommuner. Om vi legger sammen 46% som oppgir dette med de 23% som mener det er vanskelig innen alle fagområder, så utgjør de 69%. Andelen er mye mindre for middels store kommuner (28%) og forekommer ikke blant de store kommunene.

NB! Det kan være litt unøyaktig å bare legge til disse 23% på denne måten. Vi vet jo ikke med sikkerhet hvordan respondentene ville ha svart om de ikke hadde hatt et generelt svaralternativ, der de får uttrykke seg om alle fagområder samlet. De mindre kommunene er ellers i stor grad med på interkommunale samarbeid, så for fagområder der ingen av de mindre kommunene oppgir svar, er det nok mer vanlig å dekke behovet gjennom samarbeid.

Figur 10 Om det er vanskelig å besette stillinger innen følgende fagområder, i så fall hvilke?

Det neste spørsmålet er stilt åpent, dvs. at respondentene kunne svare med egne ord. Og dette spørsmålet er ikke stilt tidligere. Svarene er ikke kodet, men listet opp nedenfor.

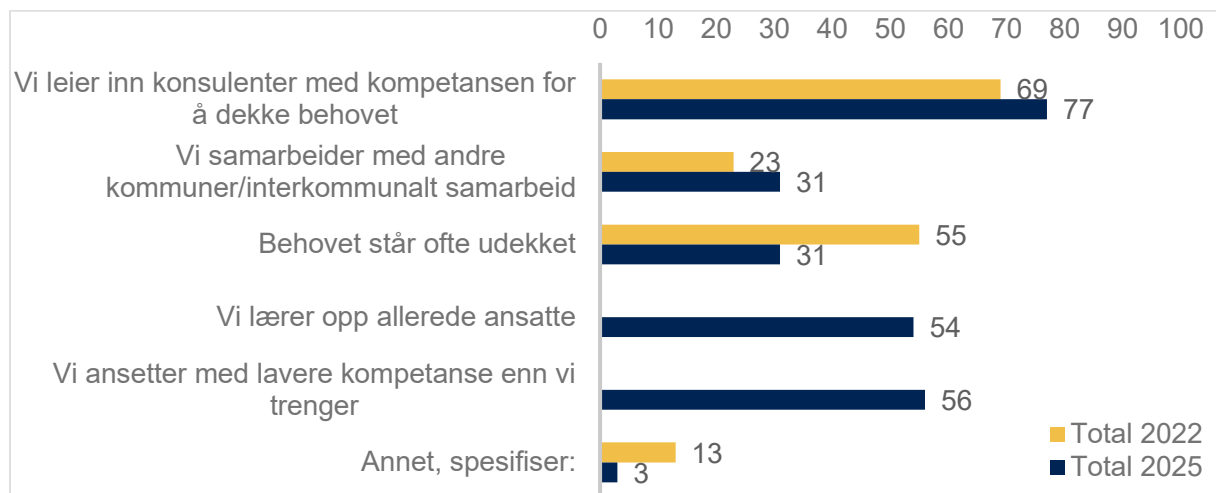
Åpent spørsmål: Hvilke fagområder har dere spesifikt behov for p.g.a. mangel på fag- eller spisskompetanse?

- Vei, Vann og avløp, bygg og anlegg
- Varierende, men geoteknikk og automasjon har vært krevende siste tid
- Vann- og avløp **NEVNES 6 GANGER**
- Vann og avløps ingeniører | Prosjektledere innen vann og avløps prosjekter
- Vann og avløp bygg
- Vann og avløp | Arealplanlegging
- Vann & Avløp, prosjekt bygg, prosjekt generelt, m fl.
- VA | Prosjektledelse|og ikke på masternivå, -men renovasjonsområdet er kanskje det aller vanskeligste.
- VA og byggesak
- VA drift, VA prosess, VA prosjektledelse og prosjektering
- Prosjektledere - private ligger langt over i lønn, søkere kan ha million lønn uten fag- høyskole, det fungerer dårlig med kommunale rammer da. Får vi personer med utdanning som godtar lønnen, så er de av yngre garde.
- Per i dag har vi ikke mangel på fagpersoner, lang erfaring kompenseres for master
- Oppmålingsingeniør
- oppmåling. Denne tjenesten har vi nå avtale med privat aktør på.
- Landskapsarkitekt
- Landmåling
- innen oppmåling og generelt realister.
- Ikke noe spesifikt behov pr idag, men fagområde "spredt avløp/opprydding" er generelt utfordrende å rekruttere personell til.
- geoteknikk
- Geodata V/A ingeniør
- Forsåvidt ingen utover VA
- Eiendom
- Byggingeniør og VA-ingeniør
- Automasjonsingeniør og Prosjektleder

Vi har valgt å vise endring for neste spørsmål, men gjør oppmerksom på at det kan gi en effekt at vi denne gangen viser et par svaralternativer som man ikke kunne velge i 2022-undersøkelsen. Vi ser bl.a. at færre svarer «Annet» denne gang og det vil vi tro har å gjøre med at de har flere svarkategorier å velge blant. Vi ser også at *behovet står ofte udekket*, er oppgitt mye sjeldnere nå. Det kan bety at de her får oppgi hva de gjør som en erstatning for å få ansatt mer kompetente medarbeidere.

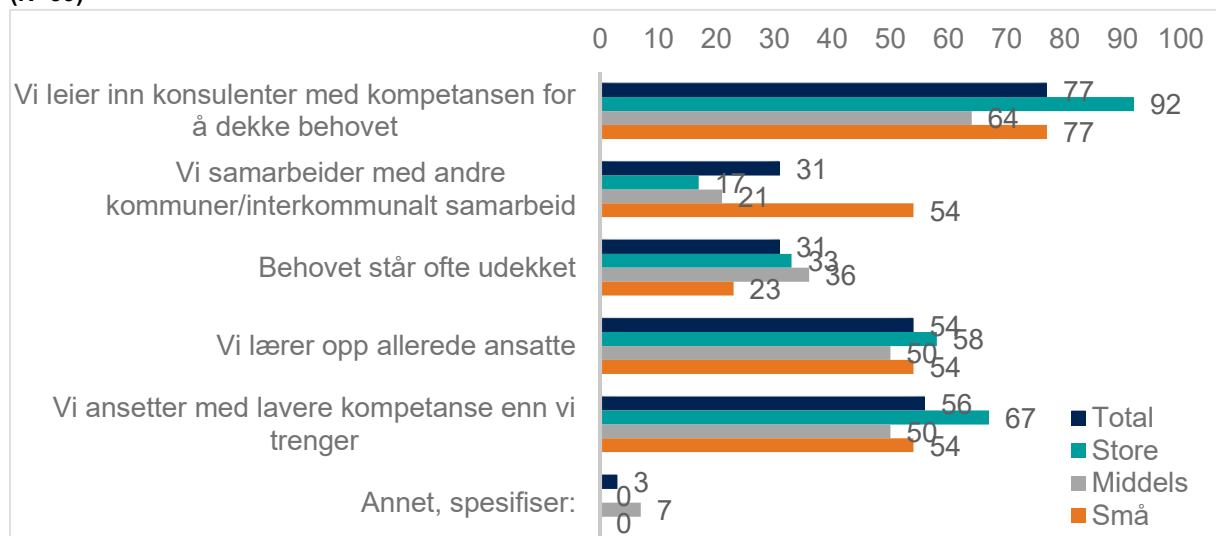
Det er fortsatt flest som oppgir at «vi leier inn konsulenter med kompetanse for å dekke behovet». 77% svarer dette nå, mot 69% i 2022.

Figur 11 Hva gjør dere med det udekkede behovet for fagpersoner med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap? Filter: Ja, har utlyst fagpersonale og får IKKE besatt stillingene med en gang (N=39)



Det er de store kommunene som i størst grad leier inn konsulenter med kompetanse for å dekke behovet. Hele 92% av de store kommunene oppgir dette. Men mindre kommuner ligger også høyt. De små kommunene oppgir betydelig oftere enn mellomstore og store kommuner at de samarbeider med andre kommuner/ har interkommunalt samarbeid.

Figur 12 Hva gjør dere med det udekkede behovet for fagpersoner med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap? Filter: Ja, har utlyst fagpersonale og får IKKE besatt stillingene med en gang (N=39)

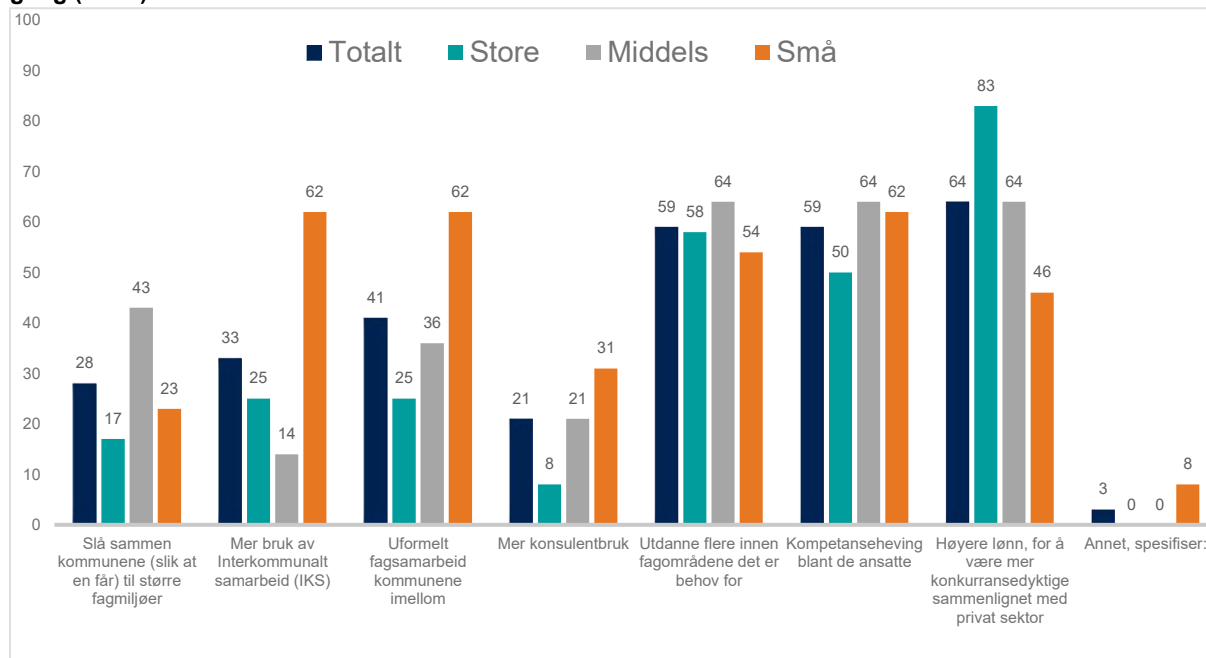


Under «Annet, spesifiser» har noen svart trainee som en mulighet for å få dekket behovet for fagpersoner.

Neste spørsmål er nytt i år. Vi ønsket å vite hva man kan gjøre i slike tilfeller der en ikke får besatt stillingene raskt nok. Små kommuner svarer betydelig oftere enn større kommuner at en må samarbeide med andre, enten interkommunalt samarbeid (62%) eller mer uformelt samarbeid kommunene imellom (også 62%). Det er like mange som svarer «kompetanseheving blant de ansatte» (62%). Dette siste er det også mange mellomstore kommuner som svarer. Innenfor alle kommunetyper er det mange som nevner «utdanne flere innen fagområdene det er behov for». Høyere lønn nevnes oftere med økt størrelse på kommunene.

På Annet, var det en kommentar: «Gjer det attraktivt å busette seg og arbeide i distriktskommuner. Framsnakke det å arbeide i kommunene».

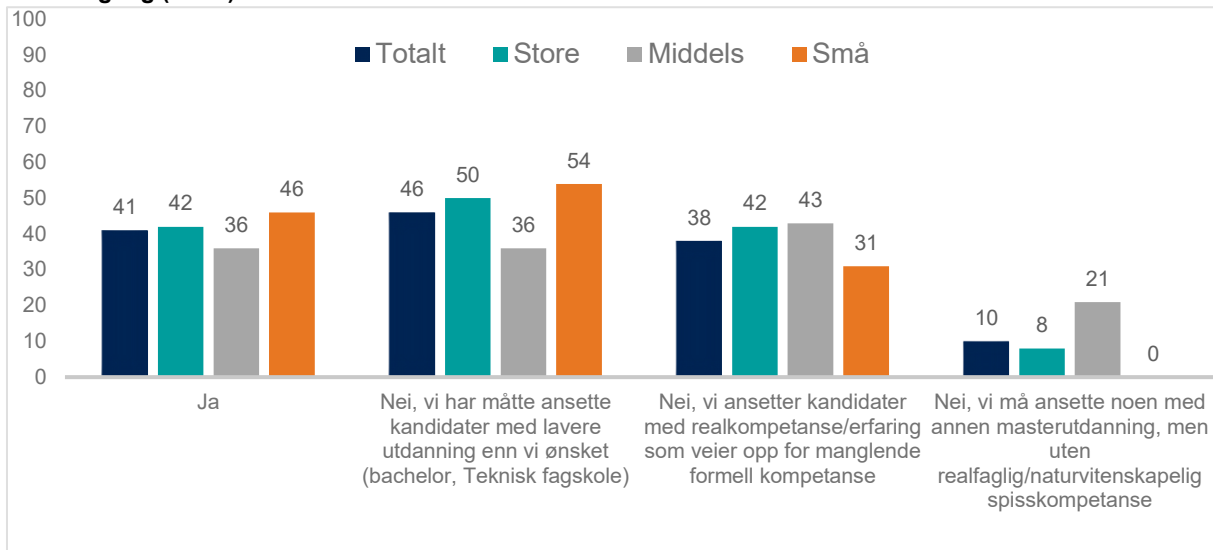
Figur 13 Hvordan kan dette løses? Filter: Ja, har utlyst fagpersonale og får besatt IKKE stillingene med en gang (N=39)



Neste spørsmål er også stilt til kommuner som har utlyst fagpersonale og har ikke fått besatt stillingene med en gang. Spørsmålet er mye endret i svaralternativene siden 2022, slik at det ikke er mulig å sammenligne med hvordan de svarte den gang.

41% av kommunene har fått den kompetansen de ønsker. Dette er litt høyere i små kommuner og litt lavere i middels store kommuner. 54% av små kommuner har ansatt kandidater med lavere utdanning enn ønsket. At man ansetter kandidater med realkompetanse/ erfaring som veier opp for manglende kompetanse, er også vanlig, men da i store og middels store kommuner i størst grad.

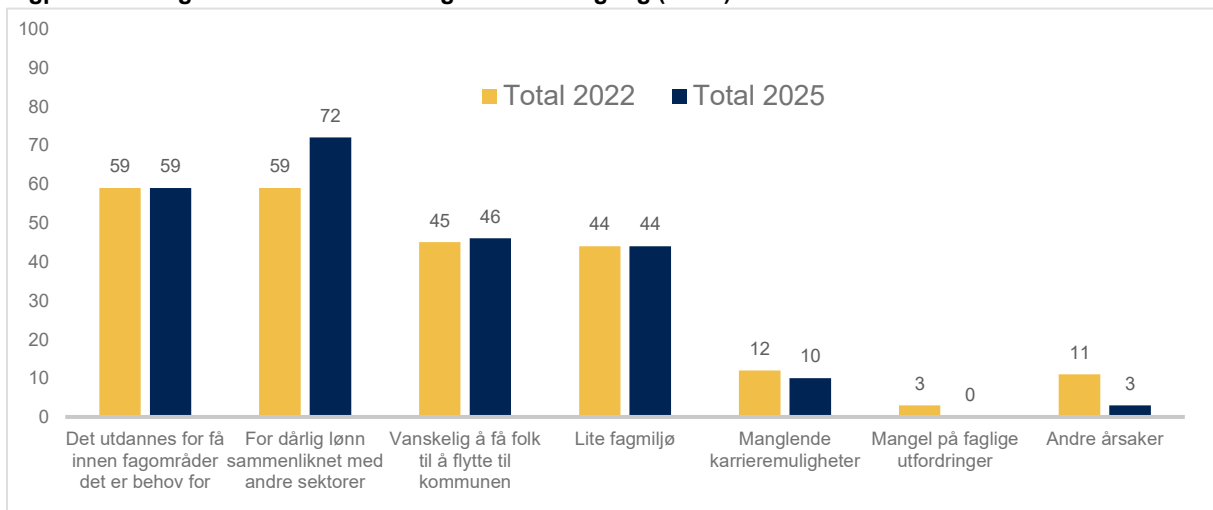
Figur 14 Ved ansettelse av fagpersoner med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap, har dere fått den kompetansen dere ønsket? Filter: Ja, har utlyst fagpersonale og får IKKE besatt stillingene med en gang (N=39)



Når det gjelder hva som kan være årsak til rekrutteringsutfordringene i kommunene, har lite skjedd siden forrige måling. Det er noen flere som svarer «for dårlig lønn, sammenliknet med andre sektorer», men ellers har ikke dette endret seg. Like mange som sist (59%) svarer at «det utdannes for få innen fagområder det er behov for», og «vanskelig å få folk til å flytte til kommunen» (46%), samt «lite fagmiljø» (44%). Det er altså dette med lønn som nå utmerker seg som det største hinder til å få ansatt de riktige fagpersonene.

Her hadde vi en kommentar på «Annet»: «Samansett, men opplev at det å arbeide i kommune ikke har like godt rykte som det å jobbe som konsulent.»

Figur 15 Hva mener du er årsak til rekrutteringsutfordringene i din kommune? Filter: Ja, har utlyst fagpersonale og får IKKE besatt stillingene med en gang (N=39)

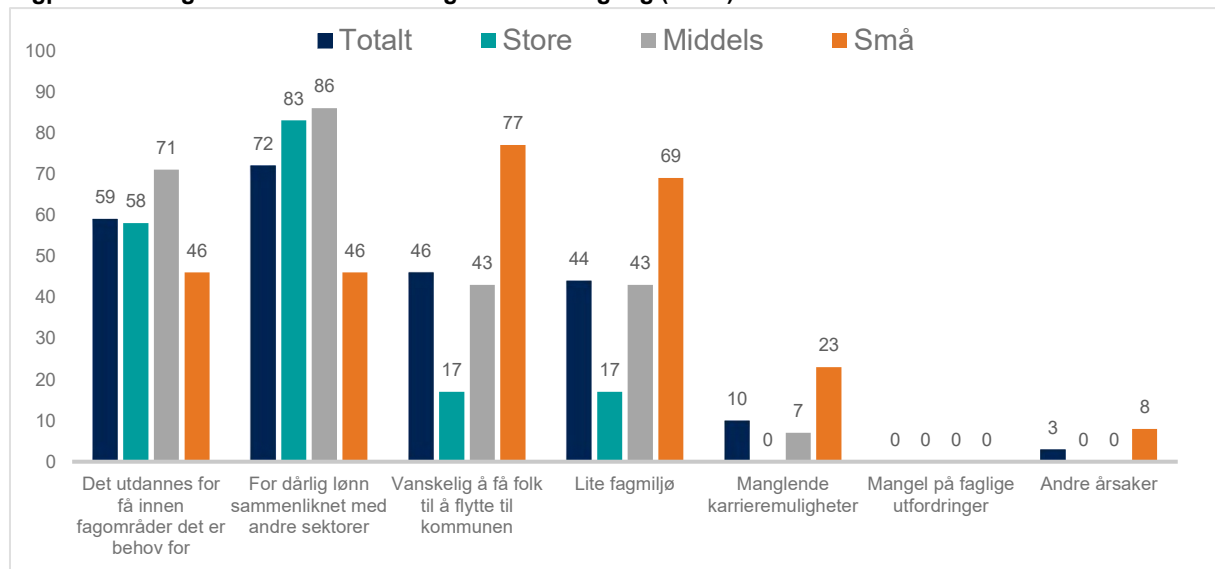


Nok et nytt spørsmål, og vi spør her om hvordan kommunene ser for seg å løse problemet med udekket behov for fagpersoner med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap. Her skiller de små kommunene seg mye ut fra de store og mellomstore kommunene. Vi ser at de små mye oftere svarer «vanskelig å få folk til å flytte» og «lite

fagmiljø». «Manglende karrieremuligheter» er også en større utfordring i de minste kommunene, men ikke i samme skala som de to førstnevnte utfordringene.

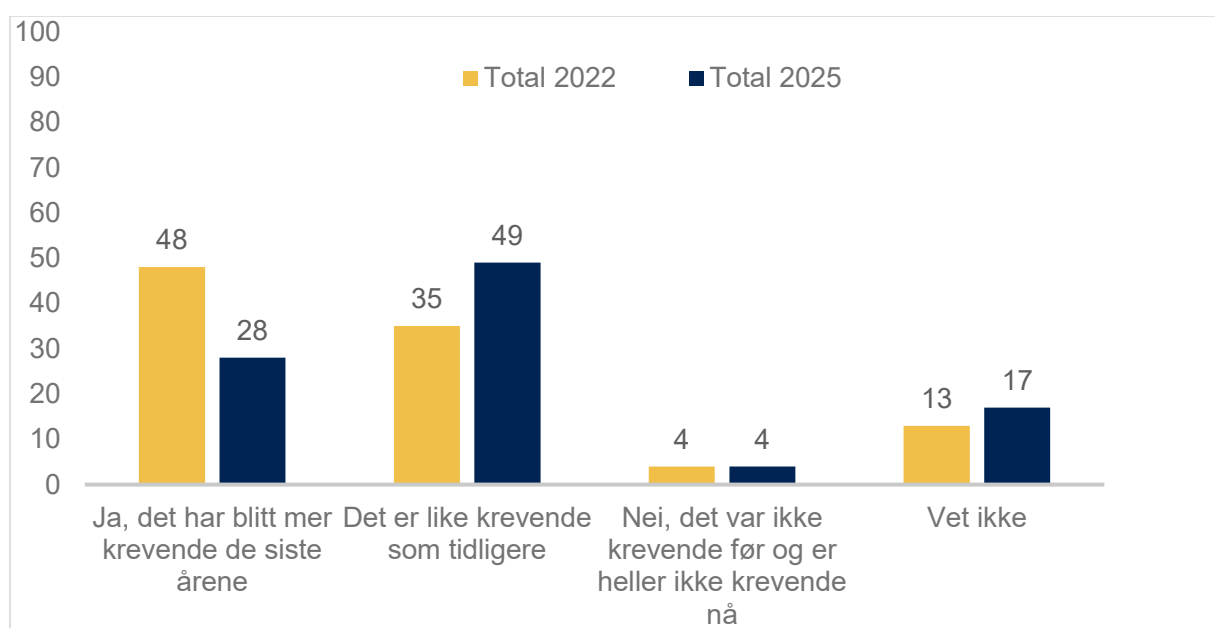
Store og mellomstore kommuner oppgir litt andre svar, de mener at det utdannes for få innen fagområdene og at de kan tilby for dårlig lønn til at de velger å gå inn i stillingene.

Figur 16 Hva mener du er årsak til rekrutteringsutfordringene i din kommune? Filter: Ja, har utlyst fagpersonale og får IKKE besatt stillingene med en gang (N=39)



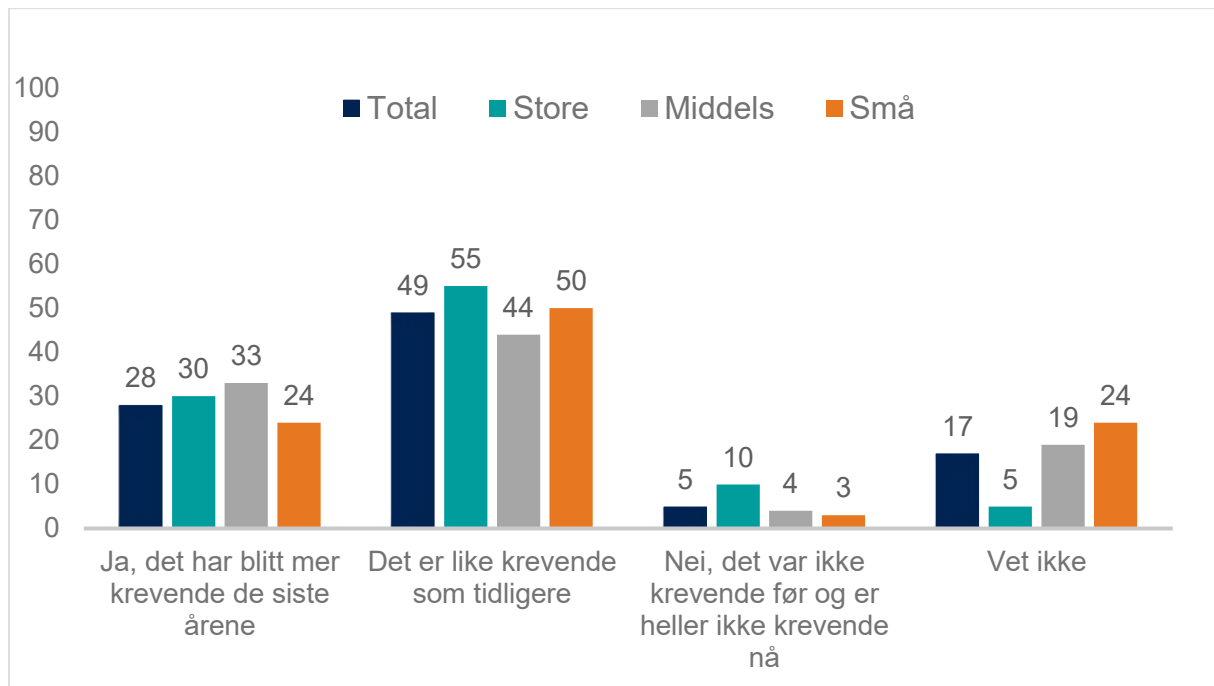
Neste spørsmål er stilt til alle. Vi lurte på om det hadde blitt mer krevende å rekruttere kandidater med relevant utdannelse. Et spørsmål som dette, der en blir bedt om å vurdere før- og nåsituasjon, er det ikke så lett å forholde seg til. Det blir nok noe preget av nåsituasjonen. Vi ser imidlertid at vi får færre nå enn i 2022 som vurderer at det har blitt mer krevende, mens flere oppgir at det er like krevende.

Figur 17 Har det blitt mer krevende å rekruttere kandidater med mastergrad innen teknologi, realfag eller teknisk-naturvitenskapelig kompetanse på mastergradsnivå de siste årene?



Dette varierer lite mellom kommuner av ulik størrelse. Dette ser vi i neste figur.

Figur 19 Har det blitt mer krevende å rekruttere kandidater med mastergrad innen teknologi, realfag eller teknisk-naturvitenskapelig kompetanse på mastergradsnivå de siste årene?



4. Turnover

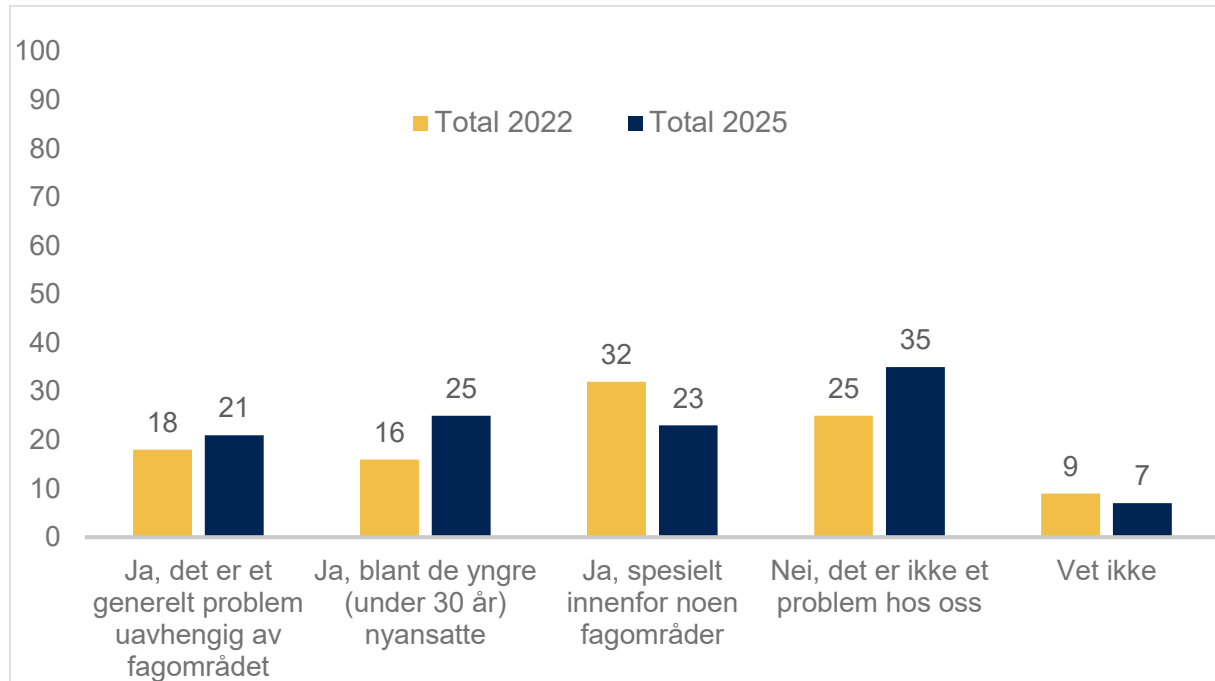
Vi skal nå se nærmere på kommunenes evne til å holde på de ansatte. Det koster å måtte rekruttere nye medarbeidere stadig vekk, både selve rekrutteringsprosessen koster, men det tar også gjerne tid før en ny person i stillingen blir effektiv i ny jobb. Det er derfor uheldig med hyppige utskiftninger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



Før vi stilte spørsmålet, ble det gitt en forklaring til temaet, der vi nevnte følgende:

Kommunene 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 sine i løpet av kort tid. Deretter stilt vi spørsmålet som vist nedenfor:

Figur 20 Er grad av turnover blant fagpersonale med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap et problem for kommunen?



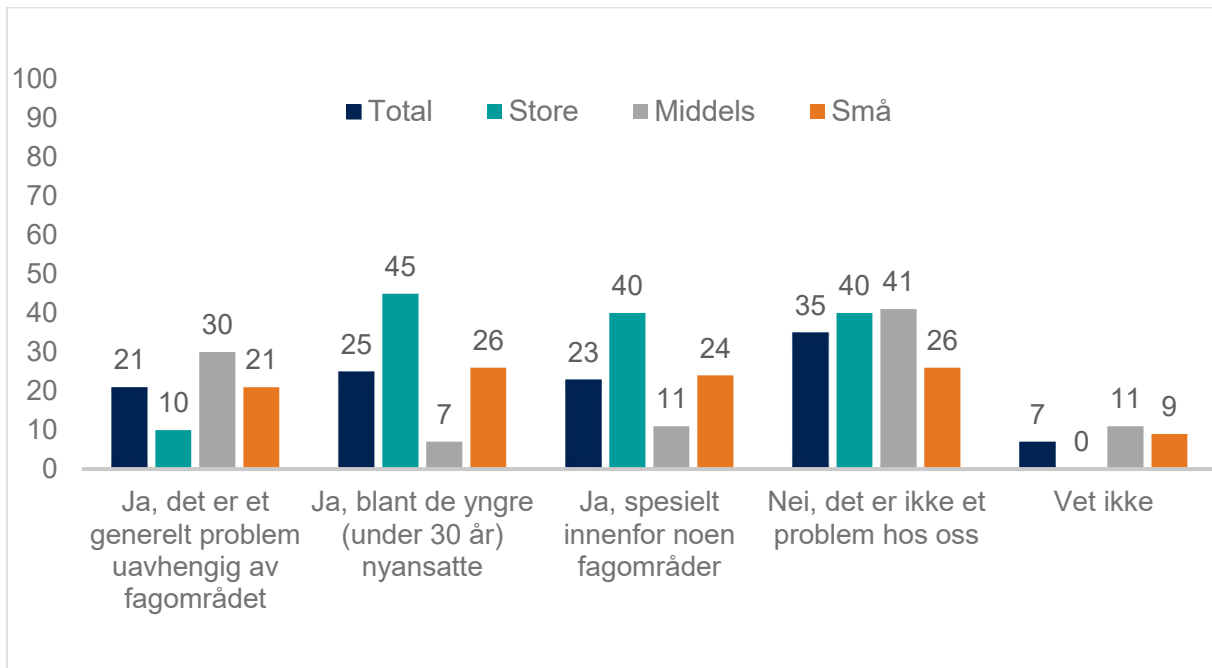
Bare 35% av de spurte oppgir at det ikke er et problem hos dem (økt med 10 p.p.). Det er m.a.o. en lavere turnover enn i 2022. Det er særlig store turnover blant yngre (under 30 år), men hver femte kommune oppgir at dette er et generelt problem.

Det er særlig de store og mellomstore kommunene som svarer at høy turnover ikke er et problem hos dem (hhv. 40% og 41%), mens bare 26% blant små kommuner svarer det samme.

De store kommunene oppgir oftere enn middels store og små kommuner at de særlig opplever høy turnover blant yngre og innen visse fagområder.

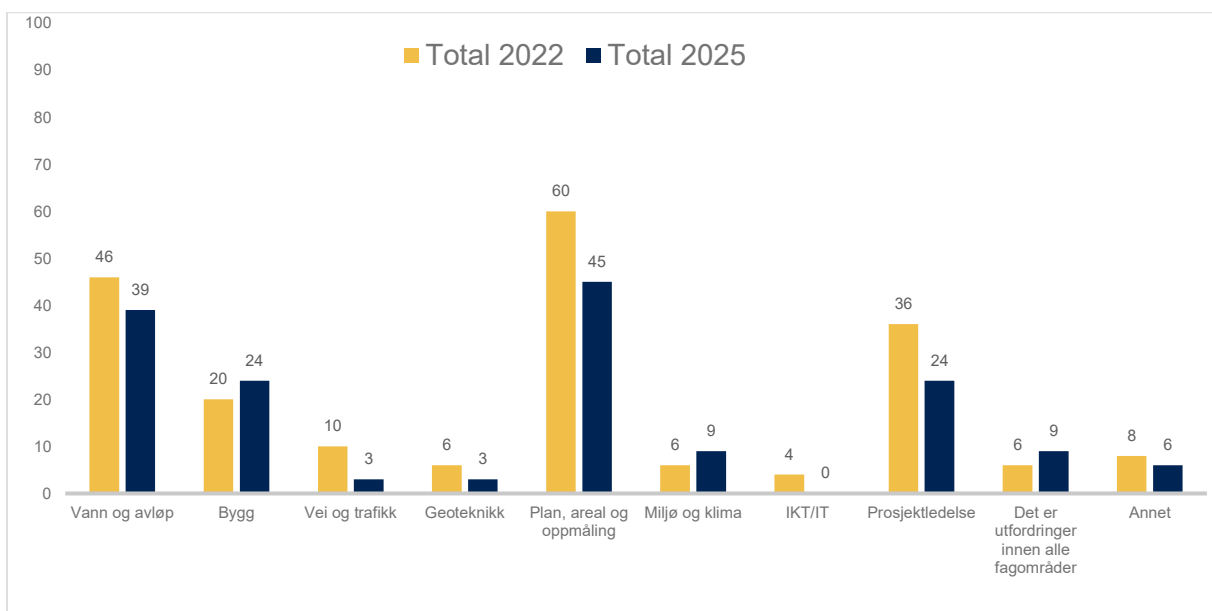
Figur 21 Kommunene kan oppleve utfordringer med å beholde fagansatte med spesialkompetanse over tid. Her vil vi stille deg noen spørsmål om turnover, forstått som at ansatte begynner og slutter i stillingene sine i løpet av kort tid.

Er grad av turnover blant fagpersonale med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap et problem for kommunen?



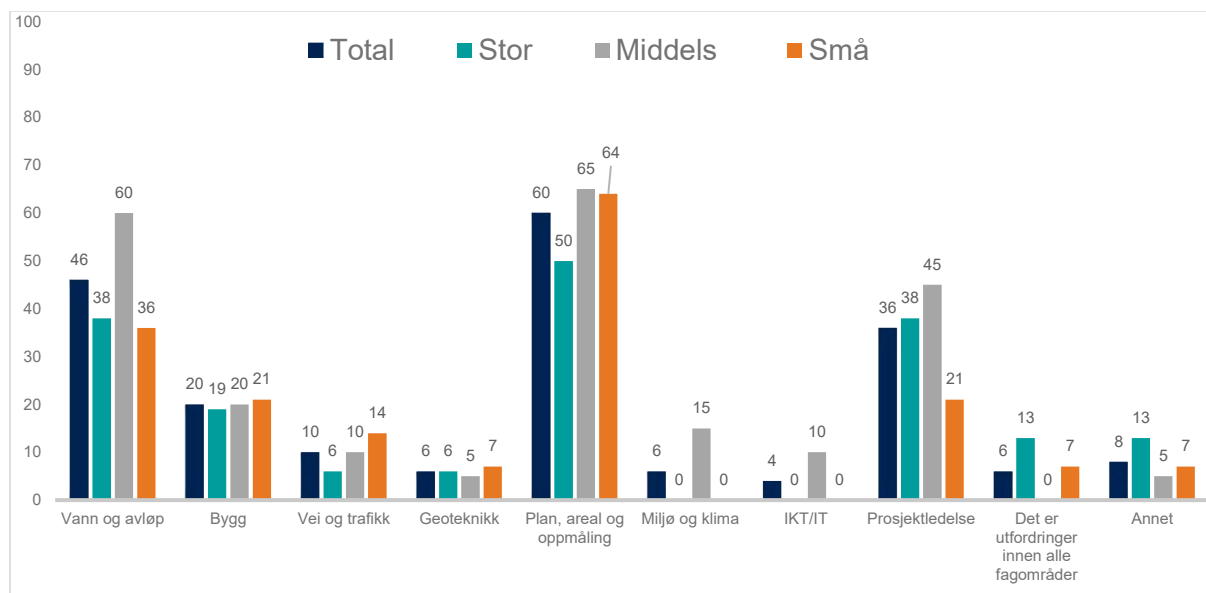
Vi skal se på innen hvilke fagområder kommunene opplever en høy turnover. Det er særlig fagområdet *plan, areal og oppmåling* som utmerker seg, men det er færre som oppgir dette nå enn i 2025. Det er også mange som opplever utfordringer innen fagområdet *vann og avløp*. Og også her er det færre som nevner dette nå, mot i 2022. *Prosjektledelse* har også en viss andel som opplever høy turnover, men det har gått ned fra 36% i 2022, til 24% nå i 2025. *Bygg* er på samme nivå, men har endret seg lite siste tre årene, med en liten økning.

Figur 22 Innen hvilke av de følgende fagområder er det størst utfordringer med for høy turnover?
Filter: Har utfordringer med turnover (blant yngre eller nyansatte/ innen noen fagområder) (N=33)



Vann og avløp nevnes oftest i mellomstore kommuner, mens *plan, areal og oppmåling* er nevnt oftest av alle kommuner, men noe oftere av middels og små kommuner. Prosjektledelse nevnes av særlig store og middels store kommuner. Kan hende er det færre slike stillinger i mindre kommuner? De oppgir dette bare halvparten så ofte som det større kommuner gjør.

Figur 23 Innen hvilke av de følgende fagområder er det størst utfordringer med for høy turnover?
Filter: Har utfordringer med turnover (blant yngre eller nyansatte/ innen noen fagområder) (N=33)



Neste spørsmål ble stilt åpent, slik at de spurte kunne formulere eget svar. Spørsmålet lyder: «Hva gjøres for å beholde kompetansen dere har i kommunen. De svarene vi fikk på dette spørsmålet, er de følgende:

- Vi står overfor en betydelig utfordring her i nord når det gjelder lønnsk konkurranse. Det er vanskelig for oss å matche lønningene som tilbys i kommuner i Sør-Norge, og i tillegg opplever vi sterk konkurranse fra det private markedet. Dette gjør det utfordrende å rekruttere og beholde kvalifisert personell.
- Vi legger til rette for fleksibel arbeidstid, hjemmekontor, videreutdanning osv.
- vi jobber mye for å ha et godt arbeidsmiljø, vi er en mellomstor kommune, og derfor stor bredde i arbeidsoppgavene - det er mulig å få stor variasjon og stort ansvar/bred erfaring.
- Vi har generelt svært liten turnover. Lokal tilhørighet ser ut til å være en fordel.
- Vi har fokus på mulighetene for videre utvikling gjennom kurs og videreutdanning, deltagelse i faggrupper/-nettverk og varierte og interessante oppgaver
- Vi har fått løftet lønningen for å beholde. Vi har 1,7% fravær i 2024. Trivsel og respekt for hverandre, har en veldig god tone, folk blir.
- Vi er igang med et "generasjonsskifte", da vi har hatt medarbeidere som har vært ansatt i kommunen i 20-40 som nå har gått av med pensjon, eller nærmer seg pensjonsalderen.
- Varierte oppgaver. Stor grad av eigenstyrt kvardag. Fokus på arbeidsmiljø.
- Varierte oppgaver, stor frihet i oppdragsløsning, la ressursene jobbe med det fag og holde mest mulig adm unna de.
- Være en attraktiv arbeidsgiver som er konkurransedyktig på lønn, arbeidsmiljø og faglig oppdatering.

- Utvikle et godt og trygt arbeidsmiljø | Heve lønnsnivå | Åpne for faglig utvikling
- Treng nok utfordrende oppgaver og prosjekt
- Tilbyr fleksible arbeidstidsordninger, kompetanseheving og aktivt bidrag til et godt arbeidsmiljø.
- Tilby mentor og kursing
- Spennende utfordringer, mye ansvar tidlig, prøver å ha et godt arbeidsmiljø - selv med begrensede midler.
- Som ROBEK-kommune er det lite annet å gjøre enn å håpe at de trives og være god på konflikthåndtering.
- Skape godt arbeidsmiljø, som gjør at folk trives i jobben.
- Samarbeid med andre kommuner, men også skape tverrfagleg fagmiljø i kommunen
- Særskilte lønnsforhandlinger etter HTA, rekruttere og beholde
- Pr nå ingenting. Kommunen er på Robek.
- Øke lønna.
- Noe på lønn, men relativt lite på dette området. | Legge til rette for godt arbeidsmiljø og interessante oppgaver.
- Lønn, så godt vi kan. Og godt arbeidsmiljø er viktig
- Lønn, arbeidsmiljø, fagmiljø og kompetanseutvikling.
- legge til rette mest mulig
- Legge til rette for et godt arb.miljø. Sørge for å innlemme ansatte i prosesser på tvers i kommunen, og gjerne og i interkommunale prosesser.
- Karrieremoglegheiter utan økonomi- eller personalansvar.
- Jobber mye med arbeidsmiljøet internt.
- Interessante oppgaver, faglege utfordringer, fagleg utvikling, "fridom under ansvar"
- Interessante oppgaver
- Interessante arbeidsoppgaver, gi ansvar, bra arbeidsmiljø og skape et miljø hvor innovasjon og utvikling er viktig og tillatt. Men vi aksepterer også at folk flytter på seg mer i arbeidslivet enn før og søker nye utfordringer.
- høyere lønn
- Høy trivsel, mange ønsker ikke å pendle mot Oslo grunnet kø
- Har gode vilkår for utdanning.
- Har et godt og attraktivt fagmiljø.
- Godt faglig miljø, mulighet for faglig videreutdanning.
- Godt arbeidsmiljø, utfordrende arbeidsoppgaver, kompetansehevingstiltak og lønn etter ansinitet og kompetanse
- Godt arbeidsmiljø og interessante arbeidsoppgaver
- Gode oppgaver med ansvar; tillit til ansatte og deres fagkompetanse; godt arbeidsmiljø; faglig oppdatering der mulig (ikke nødvendigvis med dyre kurs el); fleksibilitet mtp arbeidstid
- God personalpolitikk, godt arbeidsmiljø, mulighet for faglig vekst og kompetanseheving, deltakelse i nettverk med andre kommuner.
- God ledelse :-)
- Gi utfordringer, spennende oppgaver, muligheter for utdanning og kurs, ansvar osv.
- Gi nye oppgaver og ansvar etterhvert. Og økt lønn.
- Fokus på arbeidsmiljø, fagleg utfordring og kompetanseheving - samt tilrettelegging ut fra livssituasjonen til den enkelte.
- Flere spennende prosjekter, høyere lønn og mer sektorsamarbeid - også utenfor kommunen

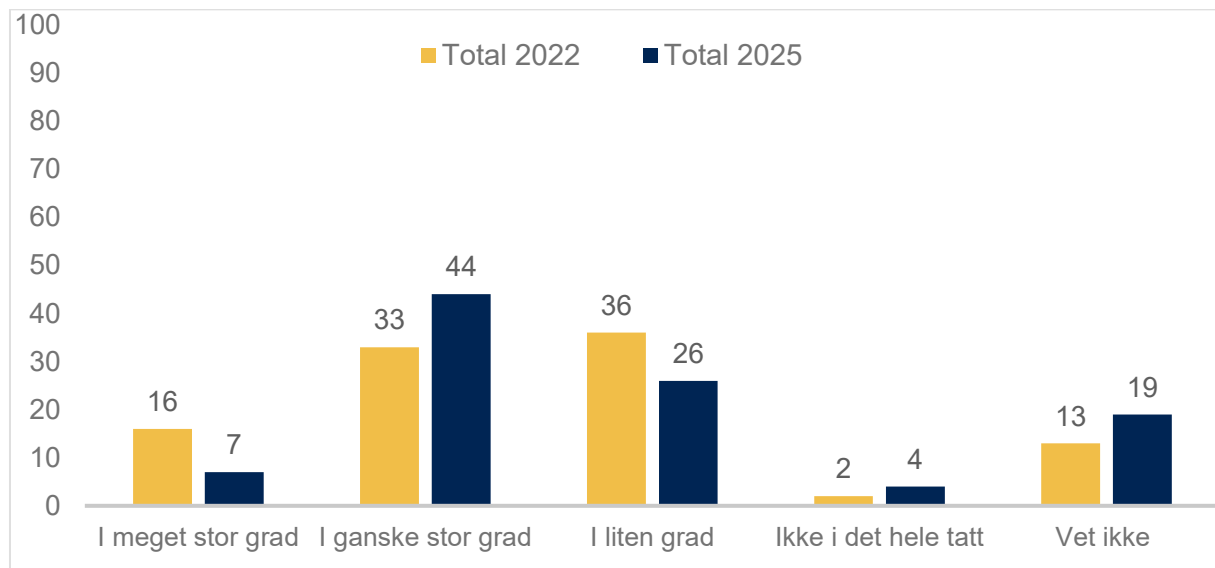
- Fleksible arbeidstidsordningar, høve til kompetanseutvikling og lønsutvikling.
- Det kan virke som om de som søker hos oss, allerede bor i, eller ønsker å flytte til kommunen og dermed er på jakt etter relevant arbeid i nærheten av bosted. Disse kandidatene blir gjerne lenge i jobben.
- Da ein er ein mindre kommune (vanligvis 1 ansatt pr. fagfelt), er det viktig med samlinger på tvers av kommuner slik at man kan ha eit fagmiljø
- Bygge godt arbeidsmiljø. Lønn. M.M.
- Bruk av hjemmekontor, ansatte får i størst mulig grad sette ferier o.l selv under ansvar. | Mulighet for 100% stilling, selv i en småbarn-situasjon.
- Betalt spisepause, gratis parkering, trene en time per uke på jobb

Oppsummert, ser vi at de er opptatt av å sørge for et godt arbeidsmiljø, samarbeid tverrfaglig eller med andre kommuner, kurs / kompetansehevingstiltak, at kandidatene har lokal tilknytning, fleksibel arbeidstid og så er det høy lønn, men det sistnevnte er mer en barriere enn noe man har muligheter til å tilby.

I neste spørsmål tester vi ut antakelsen om at de med mastergrad innen fagene teknologi, realfag eller naturvitenskap velger det private næringsliv fordi de kan tilby høyere lønn enn det kommunene har anledning til. Vi finner at 51% bekrefter dette og svarer i meget stor eller i ganske stor grad, mens 30% svarer i liten grad eller ikke i det hele tatt. Vi får vel her bekreftet hypotesen, men at det også er en del som ikke har opplevd dette som et problem.

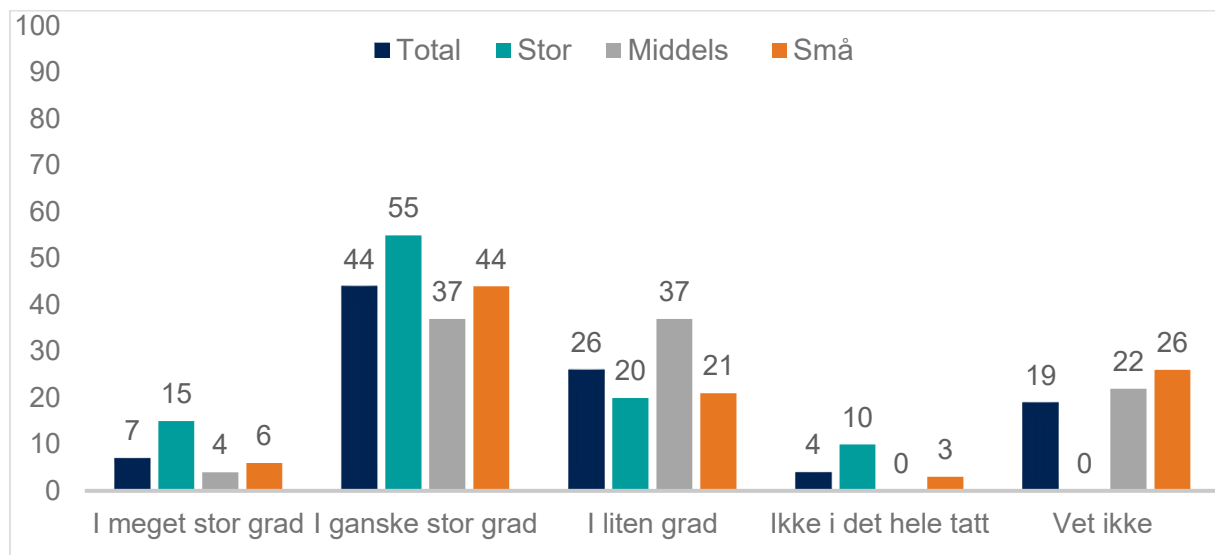
I 2022 var tilsvarende andeler 49% (meget + ganske stor grad) og 38% (liten + ikke i det hele tatt).

Figur 24 I hvor stor grad opplever du at nyutdannede med master innen teknologi, realfag eller naturvitenskap går over til det private næringsliv etter noen år i kommunen fordi de kan få bedre lønnsutvikling der?



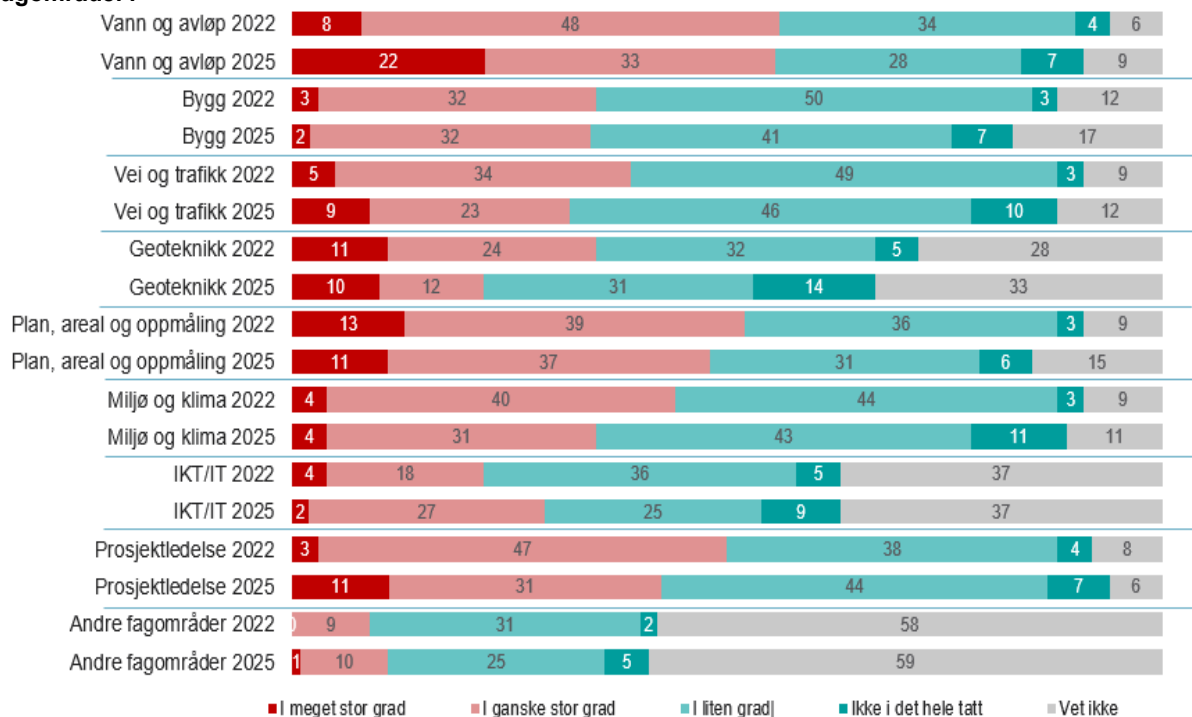
Det er de store kommunene som har mest erfaring med at yngre går til det private næringslivet. Dette kan ha å gjøre med at i store kommuner er det flere relevante stillinger til en bestemt utdanning og konkurransen om kompetansen er dermed større.

Figur 25 I hvor stor grad opplever du at nyutdannede med master innen teknologi, realfag eller naturvitenskap går over til det private næringsliv etter noen år i kommunen fordi de kan få bedre lønnsutvikling der?



I neste figur kan vi se hvor stor fare det er for at en ikke får besatt stillinger med ønsket fagkompetanse. For de fleste fagfelt kan det se ut til at dette er uendret eller at problemet er mindre enn før. Det er imidlertid flere nå som benytter den mest negative svaralternativet for *vann og avløp*. Det samme gjelder for *prosjektledelse*.

Figur 26 I hvor stor grad er det oppgaver som står i fare for å ikke bli løst fordi man mangler fagkompetanse med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap innen følgende fagområder?

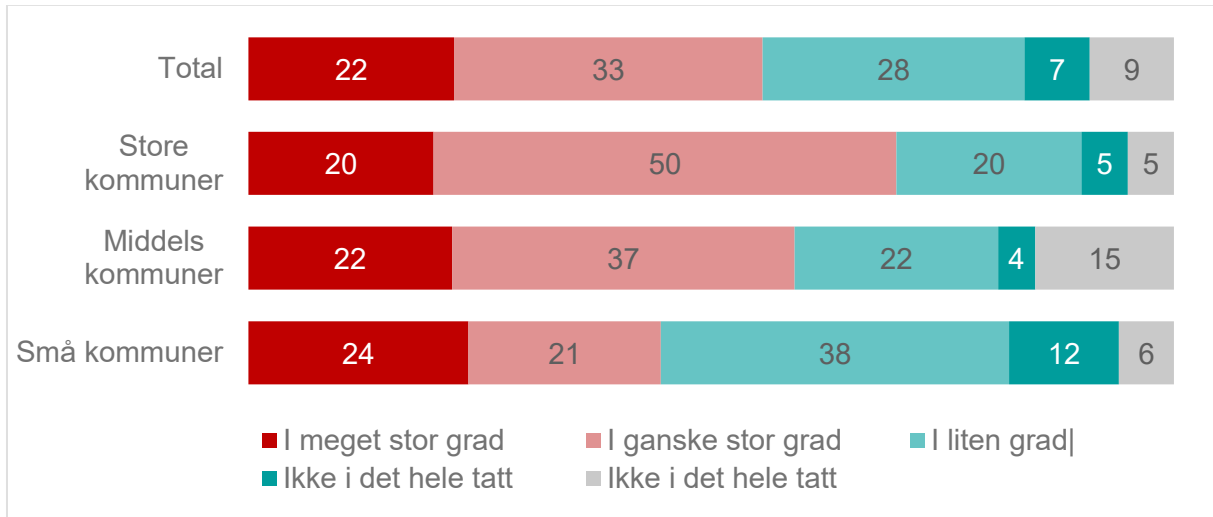


Nedenfor ser vi dette fordelt på kommunestørrelse i årets undersøkelse. For *vann og avløp* kan det se ut til å være et større problem i alle typer kommuner. For *prosjektledelse* er det et problem i store og i middels store kommuner. Det er vanskelig å si noe om hvorfor små kommuner ikke oppgir dette med *prosjektledelse* som et større problem, men de oppgir «i

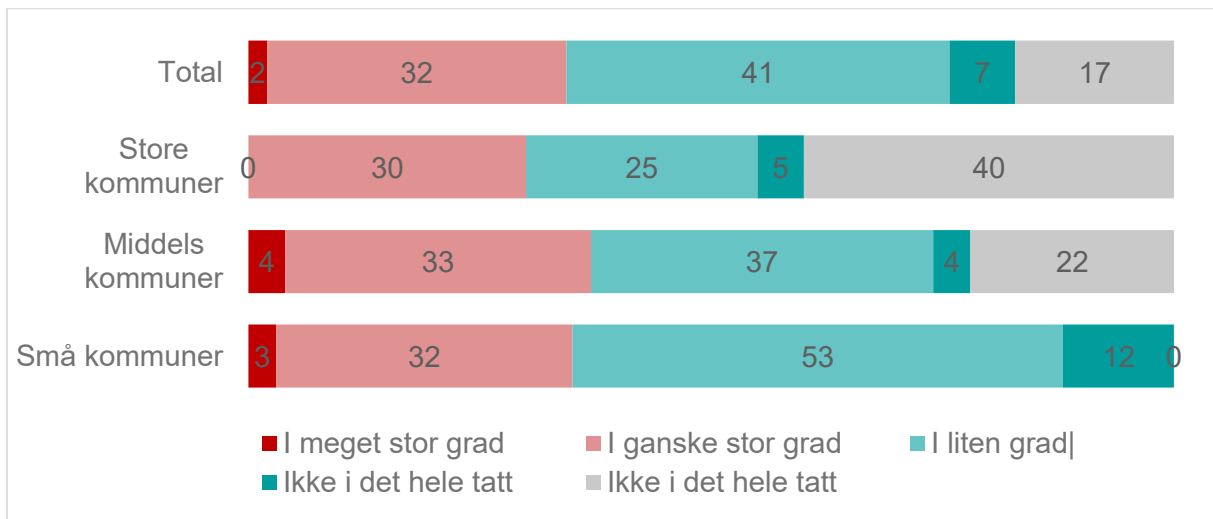
ganske stor grad» svært ofte. Det kan ha noe å gjøre med at de ikke ansetter like mange prosjektledere, og kan også ha å gjøre med at de er med i interkommunalt samarbeid på dette området.

Figur 27 I hvor stor grad er det oppgaver som står i fare for å ikke bli løst fordi man mangler fagkompetanse med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap innen følgende fagområder?

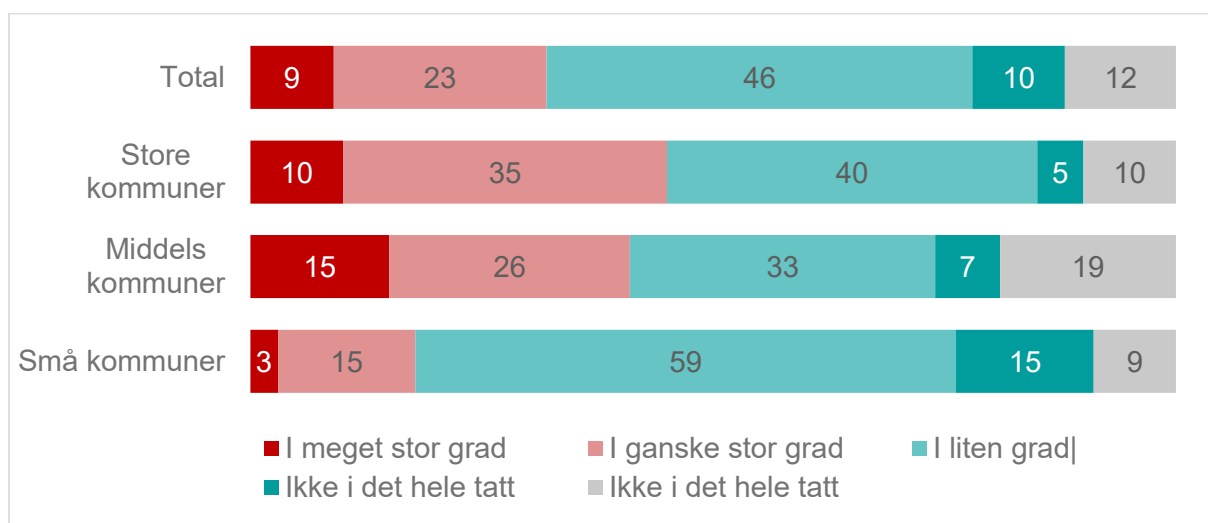
Vann og avløp:



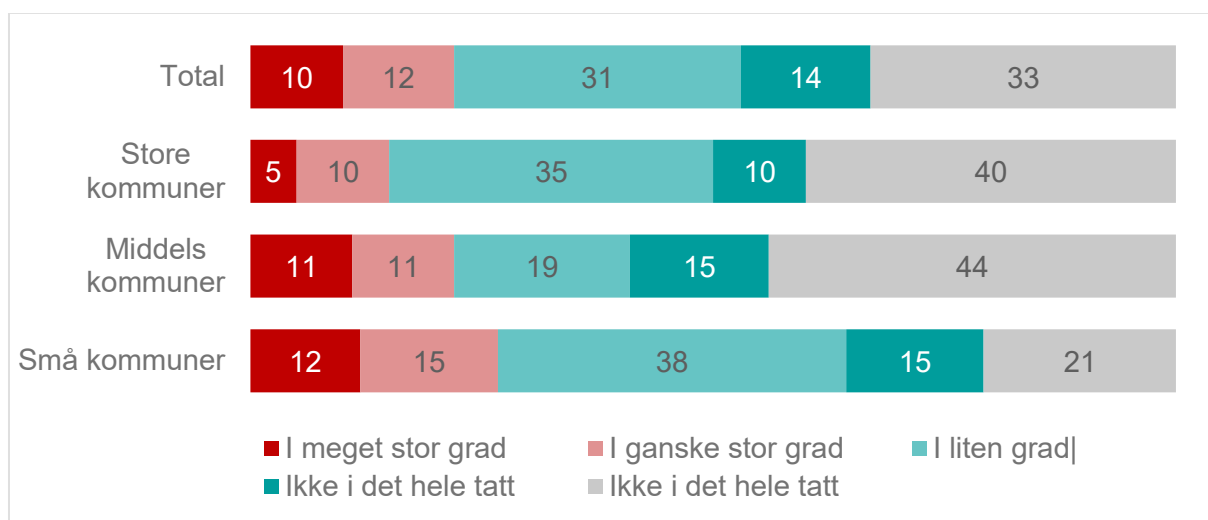
Bygg:



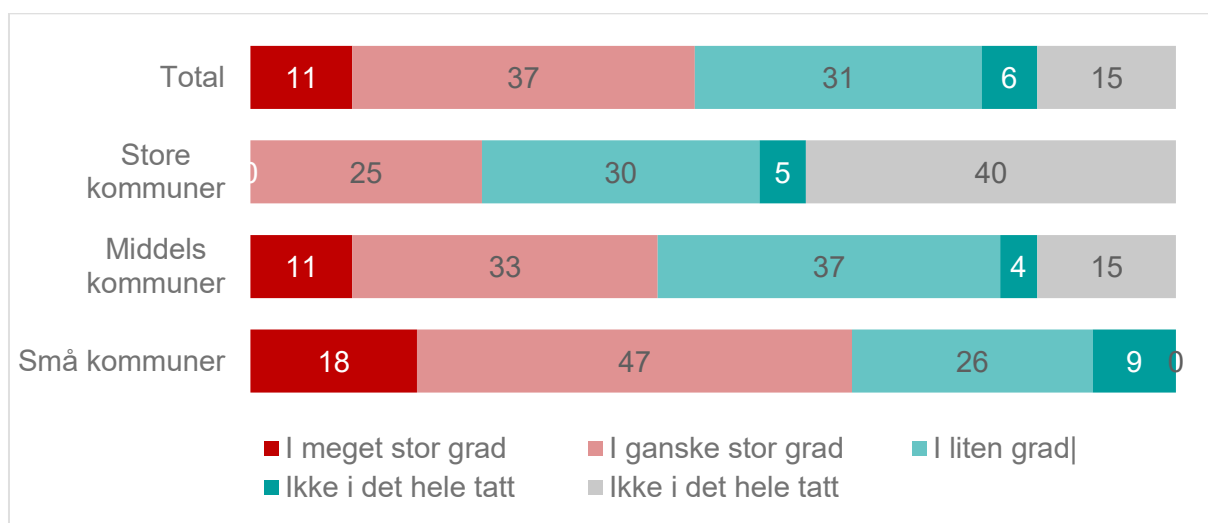
Vei og trafikk:



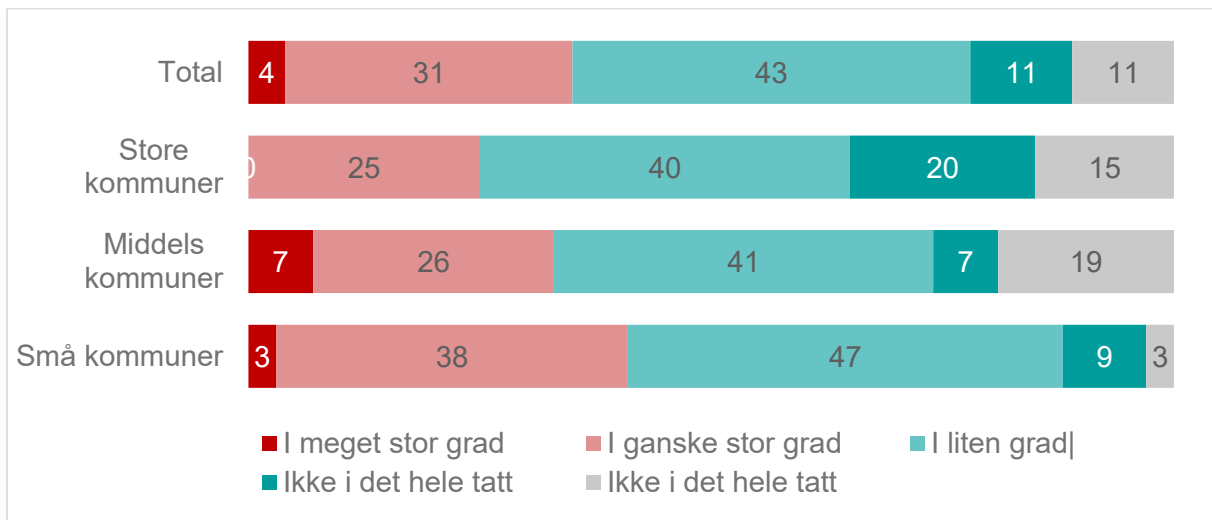
Geoteknikk:



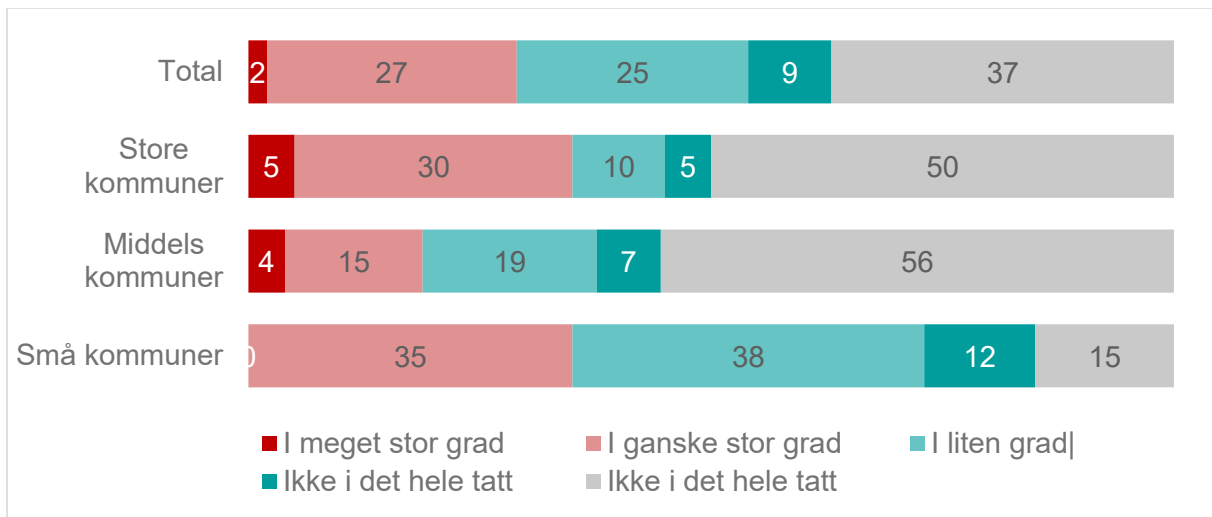
Plan, areal og oppmåling:



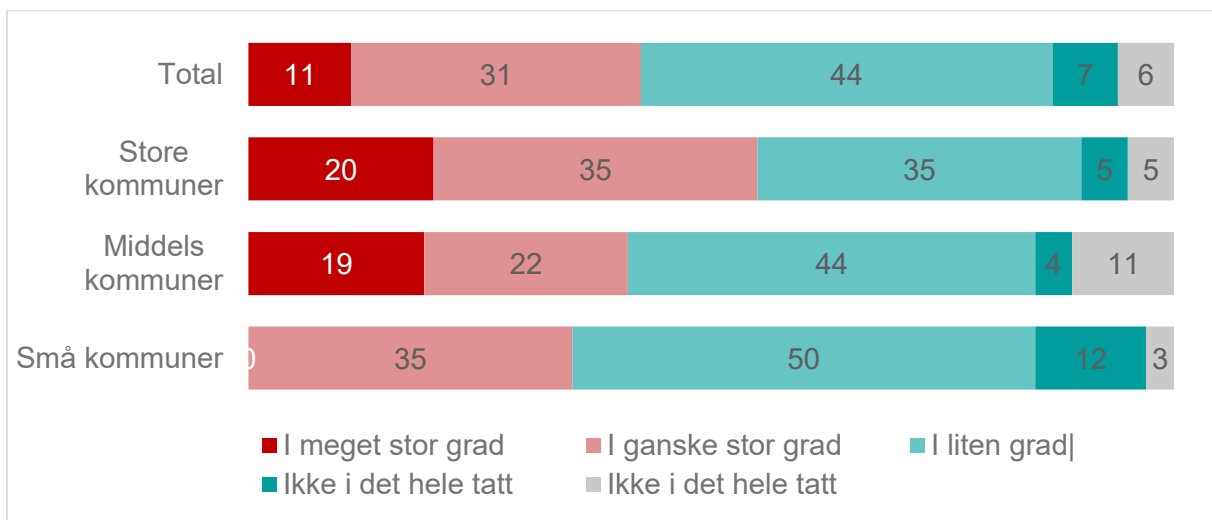
Miljø og klima:



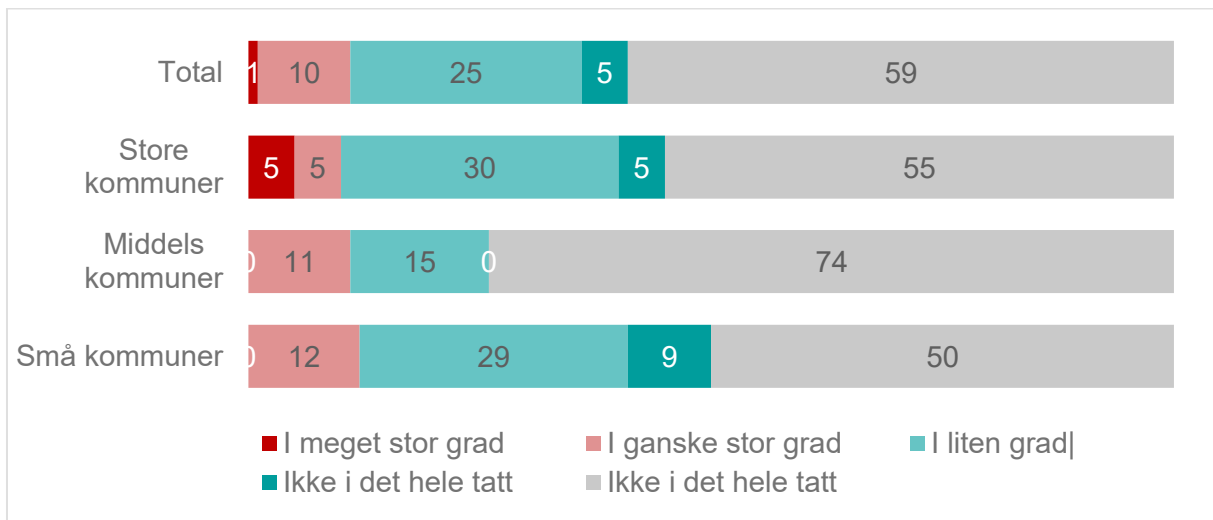
IKT / IT:



Prosjektledelse:



Andre fagområder:



De som oppga i «meget eller ganske stor grad» for *Annet fagområde*, skulle i neste omgang oppgi hvilke fagområder dette var. Her er det fem kommuner som har avgitt svar:

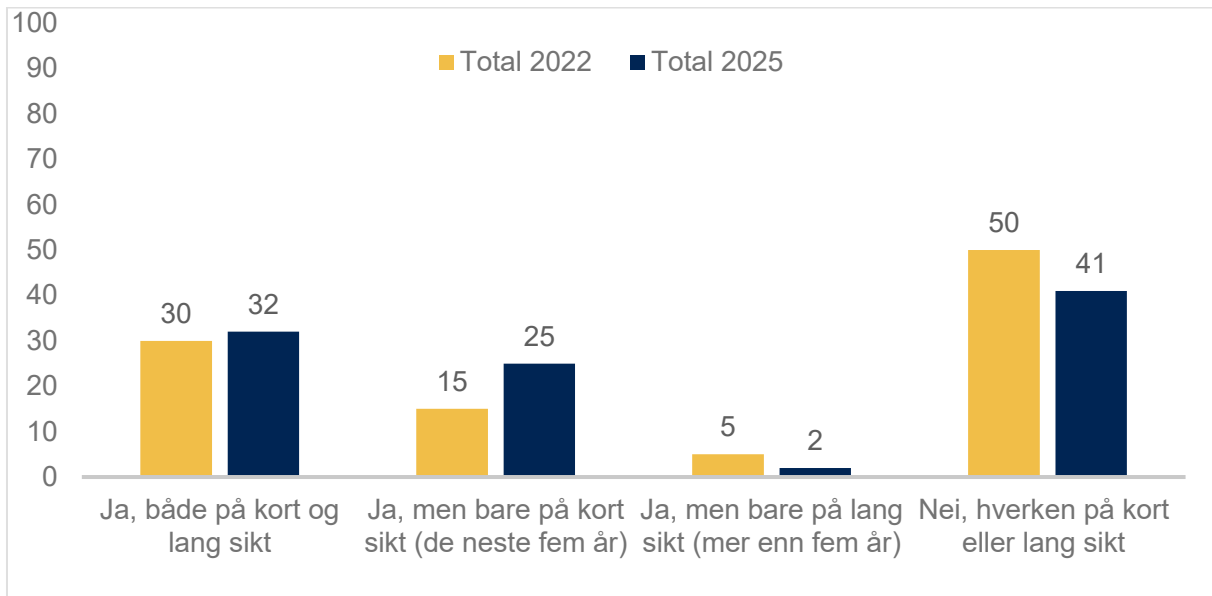
- Studentene velger ikke vann og avløp. "Hele" Norge skal separere ha renseanlegg eller annen løsning, nitrogen rensing i Oslofjorden vil koste mrd. for kommunene. Det går for sakte å separere og skifte ut gamle ledninger.
- Landbruksoppgaver
- Jord- og skogfag.
- Generelt stor kamp om arbeidskraft
- Beredskap og dampsikkerhet med høyere utdanning og relevant kompetanse mellom "utkantkommuner"

5. Beredskap

Vi skal nå se nærmere på hvilken beredskap kommunene i Norge har når det gjelder å ha kompetente ansatte og om man i det hele tatt har en beredskapsplan.

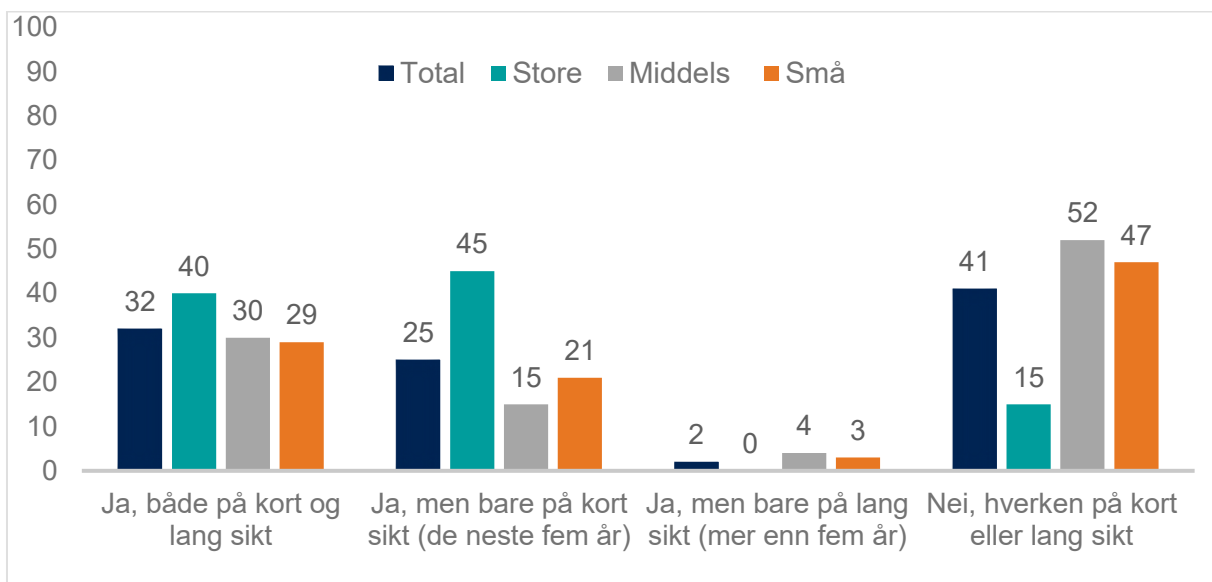
Det kan se ut til at hver tredje kommune har den kompetanse som trengs for å styrke kommunenes klima- og miljøarbeid på både kort og lang sikt. Dette er uendret siden forrige undersøkelsen. Noen (25%) har dette kun på kort sikt – denne andelen har økt noe. Det er 41% som ikke har tilgjengelig kompetanse på hverken kort eller lang sikt. Denne andelen har imidlertid gått noe ned siden 2022.

Figur 28 Norge har forpliktet seg til betydelige reduksjoner av klimagassutslipp med omstilling til sirkulærøkonomi og gjenvinning av ressurser. Har kommunen den kompetansen som trengs for å styrke kommunens klima- og miljøarbeid?



Fordelt på kommunestørrelse, skiller de største kommunene seg ut med at de oftere har dekket slike stillinger på både kort og lang sikt (40% mot rundt 30% i mindre kommuner) og de har oftere dekket dette på kort sikt (45% mot hhv. 15% og 21% innen middels store og små kommuner). Dette betyr at det kun er 15% av de største kommunene som står helt uten slik kompetanse både på kort og lang sikt. Tilsvarende tall i middels store kommuner er 52% og i små kommuner 47%.

Figur 29 Norge har forpliktet seg til betydelige reduksjoner av klimagassutslipp med omstilling til sirkulærøkonomi og gjenvinning av ressurser. Har kommunen den kompetansen som trengs for å styrke kommunens klima- og miljøarbeid?

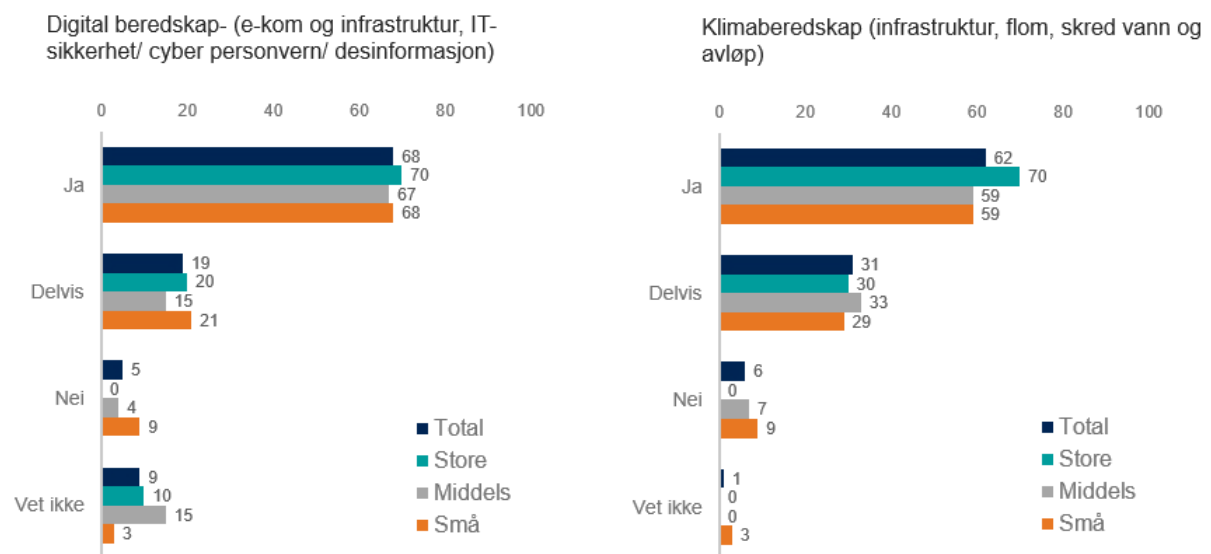


Vi stilte så et spørsmål om kommunen har beredskapsplaner. Her ga vi en innledende forklaring til spørsmålet som lød: «Norge har forpliktet seg til å jobbe med sikkerhet og beredskap.», og stilte spørsmålet «Har kommunen beredskapsplan(er)?» Alle kommunene

som har svart på undersøkelsen, svarte «ja» på dette spørsmålet. Når vi så stilte oppfølgingsspørsmål om man har digital beredskap eller klimaberedskap, var det altså alle som fikk stilt disse spørsmålene.

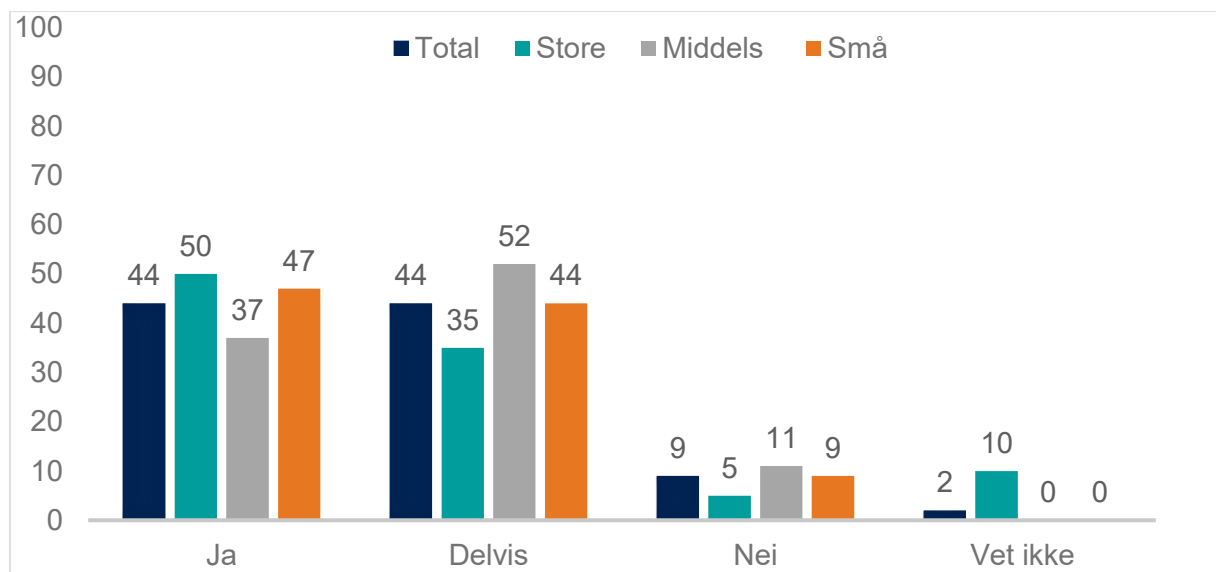
For digital beredskapsplan er det rundt 70% innen alle kommunestørrelser, som bekrefter at de har dette, og rundt 20% svarer at de delvis har det. For klimaberedskap er det litt større sprik mellom kommunene. 70% blant de store kommunene bekrefter også her at dette er på plass, mens 59% av de middels store og små kommunene svarer det samme. I tillegg er det rundt 30% av alle kommuner som svarer «delvis».

Figur 30 Har dere egen beredskapsplan på følgende områder? Filter: Ja, har beredskapsplaner (N=81)



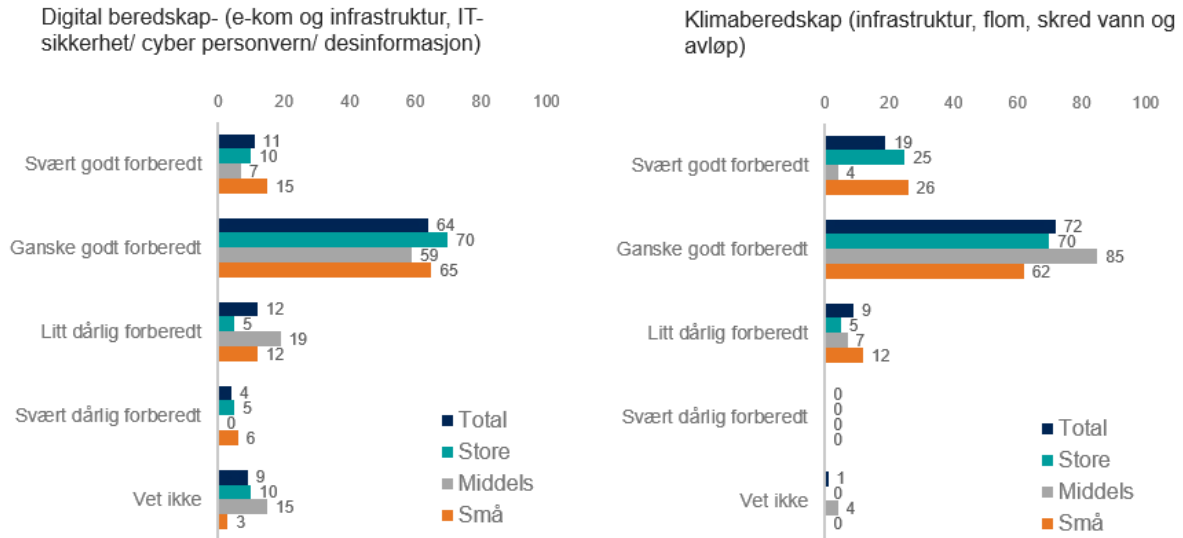
Vi stilte så et spørsmål om kommunen har nok kompetanse internt til å dekke behovet for sikkerhet og beredskap. Et betydelig flertall innen alle typer kommuner svarer enten «ja» eller «delvis» på dette. Baren 9% av kommunene svarer «nei».

Figur 31 Har kommunen du jobber i nok kompetanse internt til å dekke behovet for sikkerhet og beredskapsbehovet?



Når vi så spør hvordan beredskapen ligger an innen digital beredskap og klimaberedskap, er det få som oppgir at de er svært godt forberedt. Rundt 60-70% alt etter kommunestørrelse, svarer «ganske godt forberedt».

Figur 32 Hvor godt forberedt opplever du at kommunen din er dersom noe uforutsett innenfor følgende områder skjer?

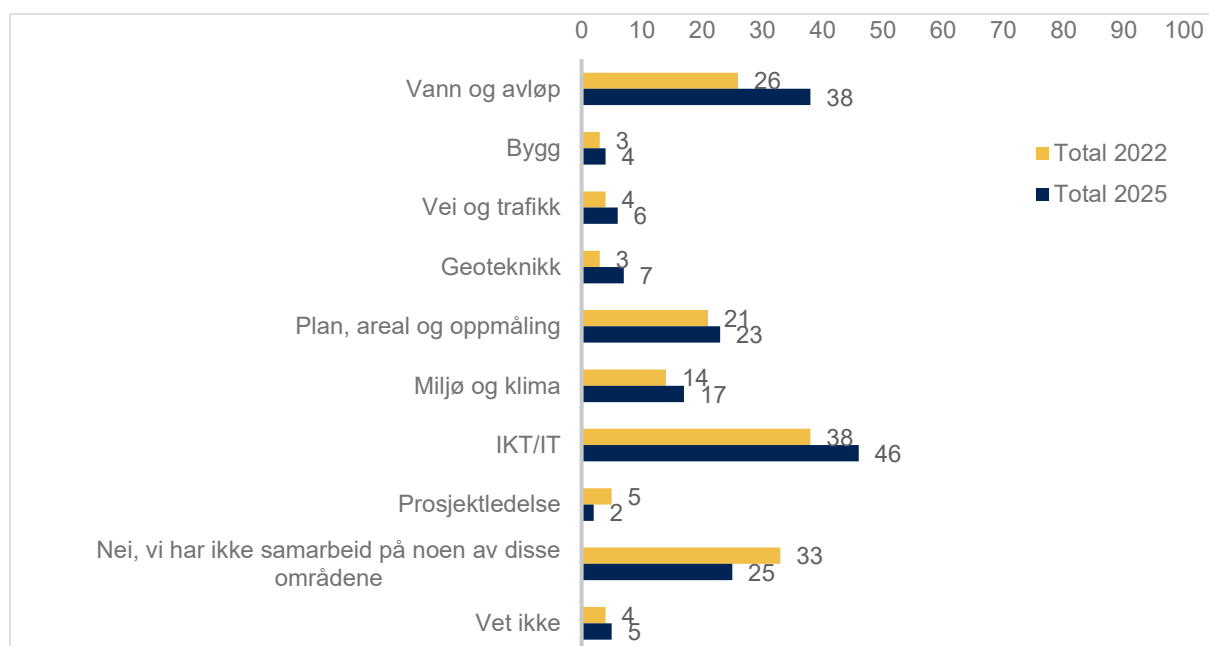


6. Interkommunalt samarbeid

Vi skal nå se på hvor mange som i dag har et interkommunalt samarbeid og hvorfor. Og hvordan ser man på dette fremover, ser man for seg at kommunen vil benytte seg av slikt samarbeid mer i fremtiden enn i dag?

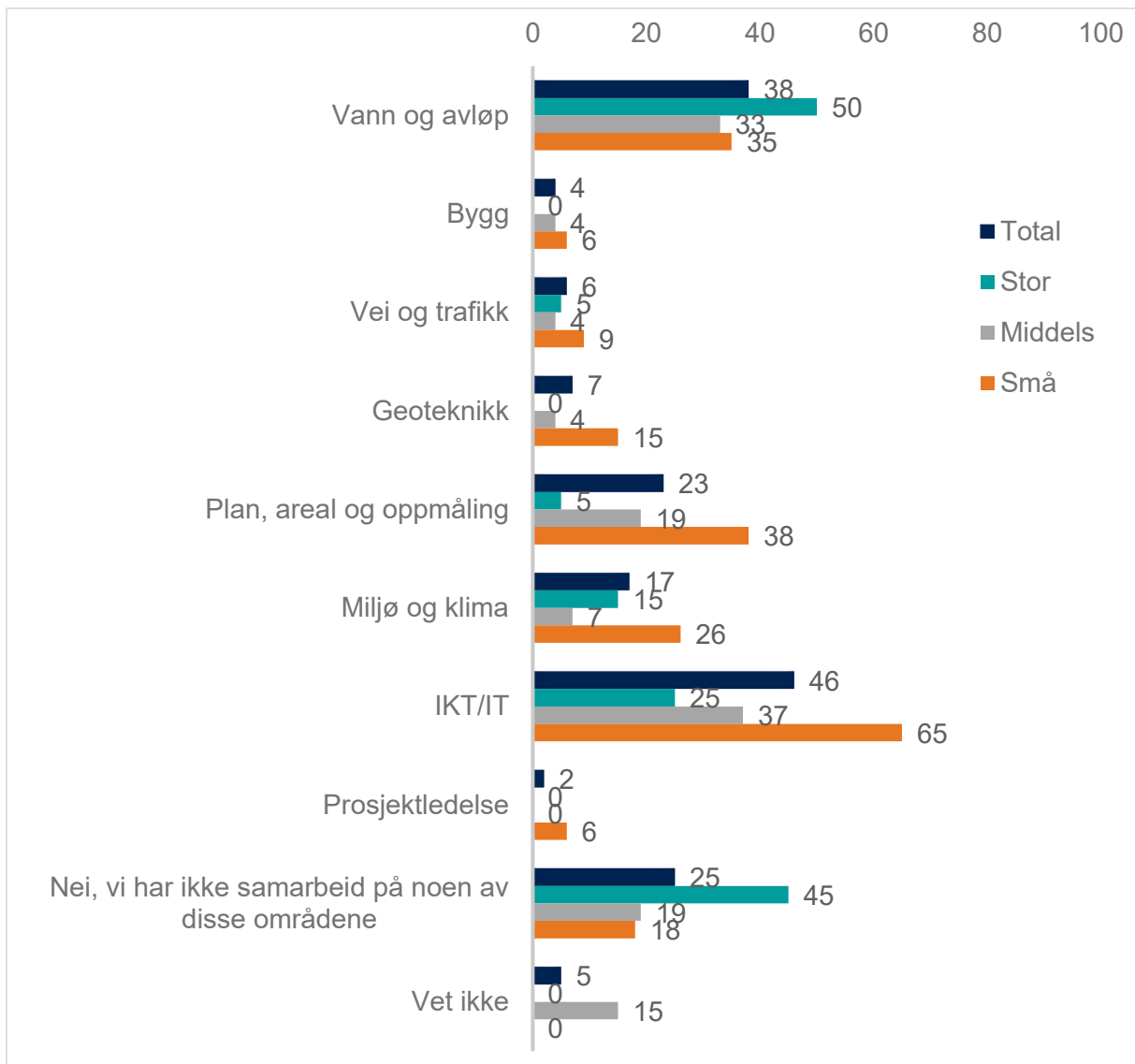
Det første spørsmålet vi stilte om dette var om man var med i interkommunale samarbeid og på hvilke områder. Interkommunalt samarbeid er utbredt på områder vi har sett har vært en utfordring, *vann og avløp*, samt *plan, areal og oppmåling*. Men det området som dette er mest utbredt på, er IKT / IT. Hele 46% oppgir dette. Samlet kan vi si at interkommunalt samarbeid har økt mye siden 2022, særlig når det gjelder *vann og avløp* og *IKT / IT*.

Figur 33 Er kommunen med i interkommunalt samarbeid på følgende områder innen teknisk-naturvitenskapelige fag? Hvis ja, innenfor hvilke områder?



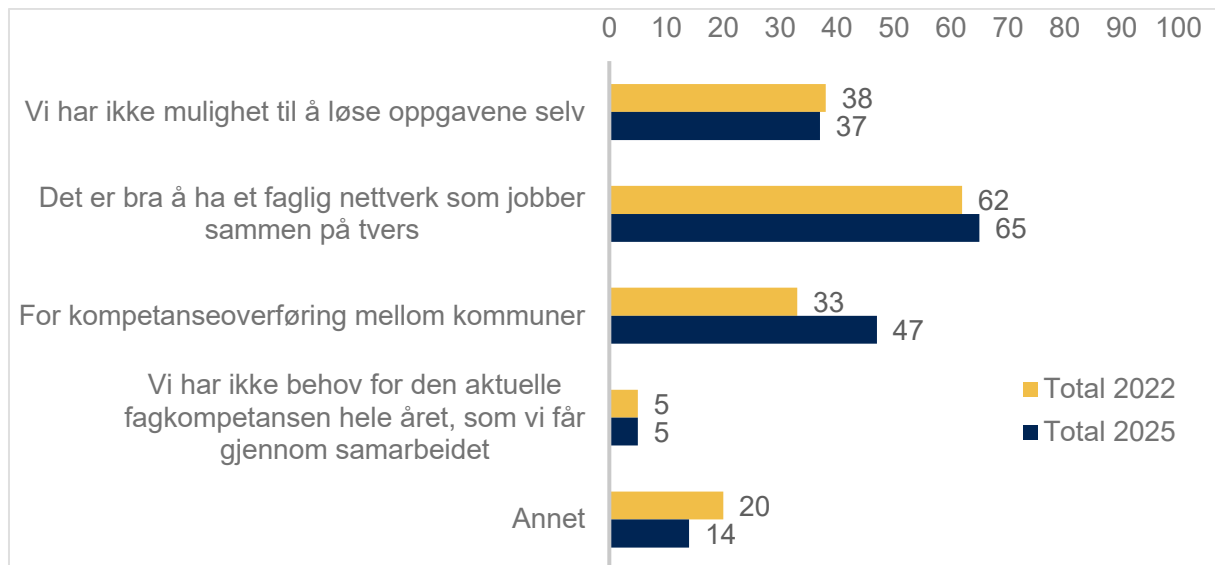
Når vi studerer dette innen kommuner av ulik størrelse, ser vi at små kommuner har slikt samarbeid i mye større grad enn mellomstore og store kommuner. 65% av de små kommunene har dette innen *IKT / IT* og 38% har det innen feltet *plan, areal og oppmåling*. Når det gjelder vann og avløp, er det mange kommuner av alle størrelser som har samarbeid. Faktisk er det de største kommunene som rapporterer oftest at de har det på feltet for vann og avløp (50% mot 33-35% i mindre kommuner).

Figur 34 Er kommunen med i interkommunalt samarbeid på følgende områder innen teknisk-naturvitenskapelige fag? Hvis ja, innenfor hvilke områder?



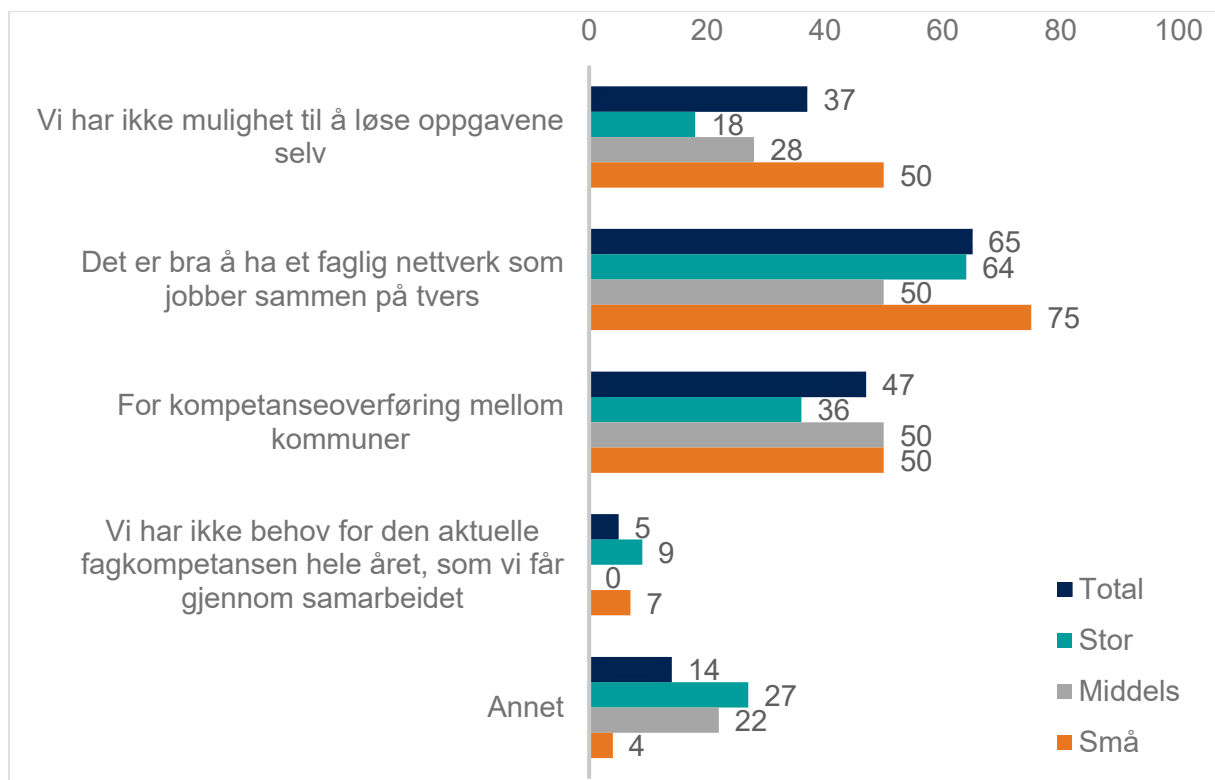
Med neste spørsmål kartla vi årsaker til at man går inn i interkommunalt samarbeid. Spørsmålet er stilt til de kommuner som inngår i slikt samarbeid på minst ett område. Det mest vanlige svaret vi får, er «det er bra å ha et faglig nettverk som jobber sammen på tvers». 65% svarer dette nå, bare en justering opp fra 62% i 2022. Et beslektet svar som lyder «for kompetanseoverføring mellom kommunene», har derimot økt mye siden 2022-undersøkelsen. Det er nå 47% som svarer dette. I overkant av en tredjedel av kommunene oppgir at de ikke har mulighet til å løse oppgavene selv. Dette er uendret siden 2022.

Figur 35 Hvorfor bruker dere interkommunalt samarbeid på disse områdene? Filter: Er med i interkommunalt samarbeid (N=57)



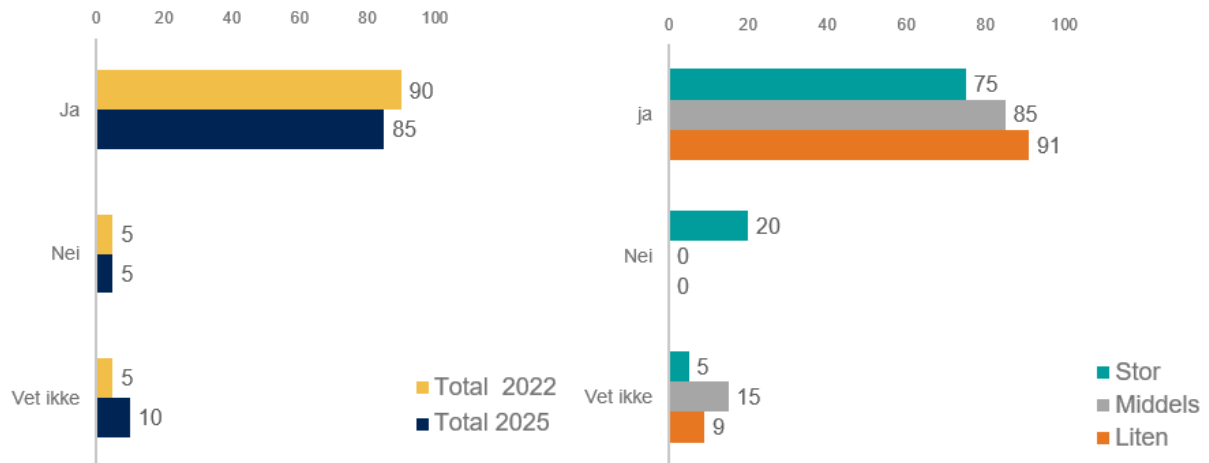
Mindre kommuner svarer oftere enn større kommuner at de har vanskeligere for å løse oppgavene selv og at det er bra å ha et faglig nettverk som jobber sammen på tvers.

Figur 36 Hvorfor bruker dere interkommunalt samarbeid på disse områdene? Filter: Er med i interkommunalt samarbeid (N=57)



Det siste vi spurte om innen dette tema om interkommunalt samarbeid, var om de tror behovet for samarbeid mellom kommuner vil øke i fremtiden. Dette gir et helt klart svar, ved at 85% svarer «ja». De små kommunene svarer oftere «ja» (91%).

Figur 43 Tror du behovet for interkommunalt samarbeid vil øke i fremtiden?



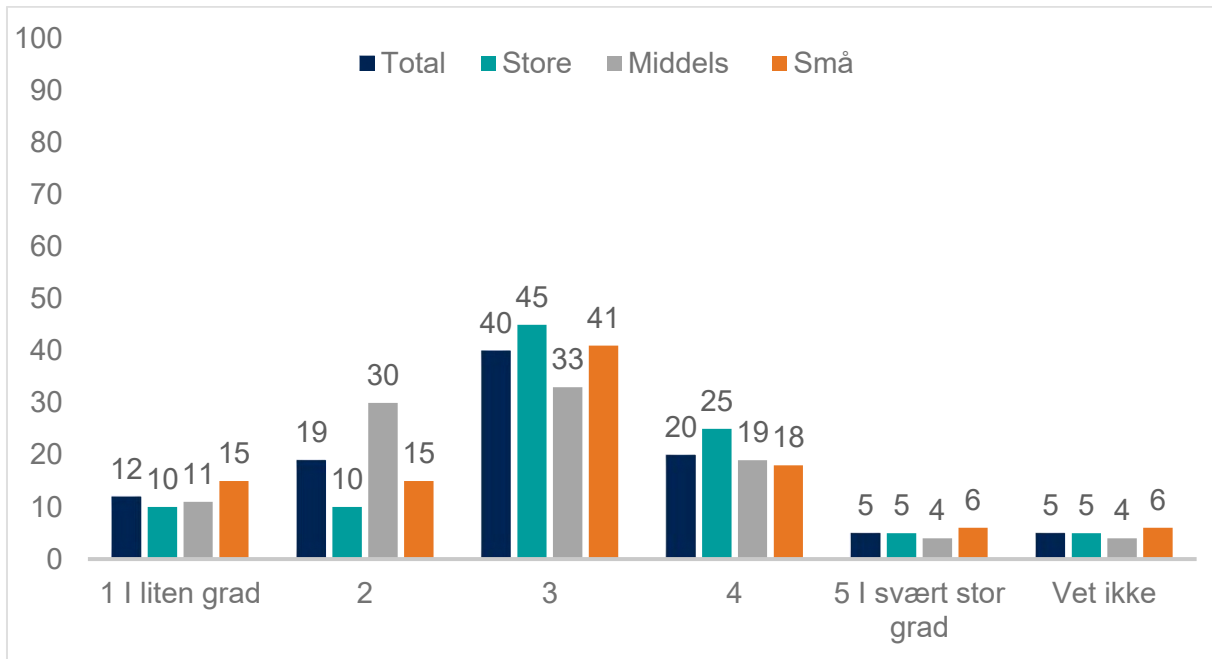
7. Har kommunen en langsiktig strategi for rekruttering?

Til slutt skal vi se på hvordan kommunene tenker når det gjelder fremtidig rekruttering av fagpersoner innenfor teknologi, realfag og naturvitenskap på høyere nivå? Har kommunen en langsiktig strategi for rekruttering til denne typen stillinger og diskuteres behovet med de tillitsvalgte?



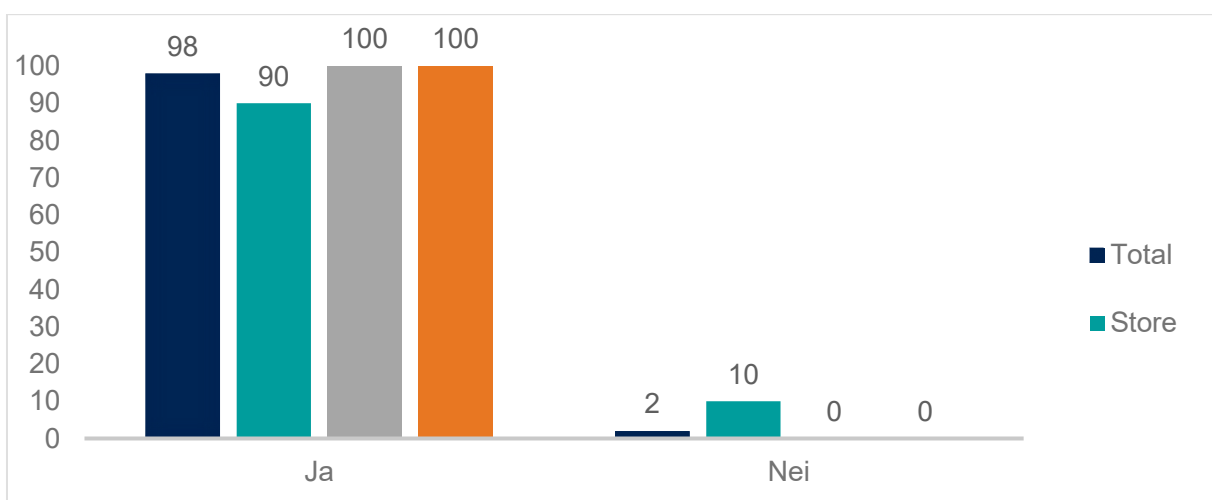
Vi spurte om kommunen hadde en god og langsiktig strategi for rekruttering. Her skulle de svare på en skala som gikk fra 1 – i liten grad, til 5 – i svært stor grad. 40% benytter midtpunktet (3) når de skal gradere dette. Når vi ser nærmere på spørsmålet, kan det kanskje se ut til at dette er noe en må strekke seg etter og ikke en realistisk situasjon å være i. En god og langsiktig strategi, kan virke som et strengt mål i en verden der de sliter med å dekke inn god nok kompetanse. Mange kommuner vurderer å være sånn «midt på treet».

Figur 44 I hvilken grad har kommunen en god og langsiktig strategi for rekruttering?



Rekrutteringsbehovet drøftes derimot ofte med tillitsvalgte. Alle små og mellomstore kommuner svarer ja på neste spørsmål om hvorvidt dette drøftes med tillitsvalgte. 90% av de store kommunene svarer det samme.

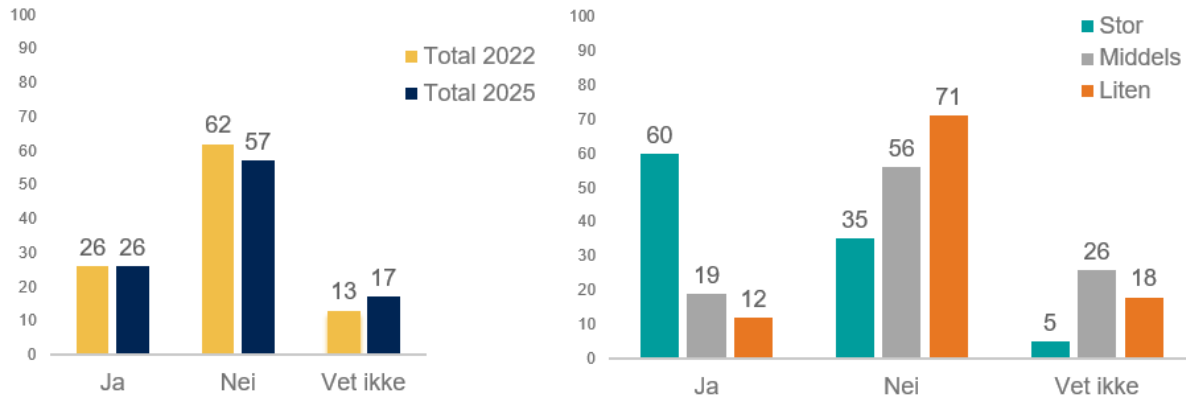
Figur 45 Drøftes rekrutteringsbehov i kommunen med de tillitsvalgte?



Til slutt stilte vi spørsmål om kommunene hadde noen form for samarbeid og dialog med læresteder om fremtidig rekruttering. Hver fjerde kommune kan bekrefte dette, men som vi

ser i figuren til høyre, er det de store kommunene som trekker opp gjennomsnittet, da det er 60% blant dem som svarer dette.

Figur 46 Har kommunen noen form for samarbeid og dialog med læresteder om framtidig rekruttering av fagpersoner innenfor teknologi, realfag og naturvitenskap?



8. Kommentarer til undersøkelsen

Til slutt noen kommentarer vi har fått på det siste spørsmålet, der de kunne uttrykk seg overordnet om temaet vi har behandlet og om undersøkelsen.

Figur 47 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



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.



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



Relevante spørsmål som vert stilt.



Det blir en del innleige 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