

RAPPORT

STØRRELSE TELLER

En kartlegging av kommunale og fylkeskommunale fagmiljøers attraktivitet i Norge



MENON-PUBLIKASJON NR. 34/2023

Av Simen Pedersen, Sebastian Winther-Larsen, Mathie Rødal og Ida Ljøgdott von Hanno



Forord

Menon Economics har på oppdrag fra Akademikerne kartlagt attraktiviteten av kommunale og fylkeskommunale fagmiljøer i Norge.

Våre kontaktpersoner hos oppdragsgiver har vært Helge Kvandal og Christine Meling.

Arbeidet er gjennomført i perioden fra september 2022 til mars 2023. Rapporten er skrevet av Simen Pedersen, Sebastian Winter-Larsen, Mathie Røddal og Ida Ljøgdott von Hanno. Kaja Høiseth-Gilje har kvalitetssikret arbeidet.

Vi takker Akademikerne for et veldig spennende prosjekt og et godt samarbeid.

Mars 2023

Simen Pedersen
Prosjektleder
Menon Economics

Innhold

SAMMENDRAG	4
1. INNLEDNING	10
1.1 Bakgrunn	10
1.2 Problemstillinger	11
1.3 Metode	12
1.4 Undersøkelsenes svarandel og representativitet	13
1.5 Spesielt om vekting av svar	17
1.6 Avgrensinger	17
1.7 Leseveiledning	18
2 LITTERATURGJENNOMGANG OG DEFINISJON AV BEGREPET FAGMILJØ	19
2.1 Relevant litteratur om kommunale fagmiljø	19
2.2 Definisjon av begrepet fagmiljø	21
3 KJENNETEGN VED KOMMUNALE FAGMILJØ	23
3.1 Størrelsen av fagmiljøene	23
3.1 Størrelsen på kommuner som samarbeider (formelt) og ikke	25
3.1 Størrelse på fagmiljøet i kommunal sektor – sett opp mot stat og privat	27
3.2 Sammensetning av fagmiljøet	28
4 AKADEMIKERNES VURDERINGER AV ATTRAKTIVITET OG KONSEKVENSER AV MANGLENDE FAGMILJØ	32
4.1 Vurderinger av forhold som kan påvirke fagmiljøets attraktivitet	32
4.2 Fagmiljøenes attraktivitet	37
4.3 Attraktivitet i kommunal sektor – sett opp mot stat og privat	44
4.4 Akademikerens preferanser for fagmiljø	47
4.5 Konsekvenser av manglende fagmiljø	49
5 SAMARBEID MELLOM KOMMUNER	53
5.1 Type samarbeid og hva det samarbeides om	53
5.2 Innvirkning samarbeid mellom kommuner har på fagmiljøers attraktivitet	56
5.3 Drøfting av resultatene	58
6 KJENNETEGN VED ET ATTRAKTIVT KOMMUNALT FAGMILJØ	60
6.1 Metodisk tilnærming	60
6.2 Estimeringsresultater	62
6.3 Drøfting av resultatene	64
7 PSYKISK HELSE OG AVHENGIGHET I KOMMUNENE	66
7.1 Oppgaver som inngår i fagmiljøet	66
7.2 Størrelsen på dagens fagmiljø	67
7.3 Sammensetning av fagmiljøet	69
7.4 Fagmiljøenes attraktivitet	70
7.5 Interkommunale samarbeid og kjøp av tjenester	75
7.6 Konsekvenser av mangel på kapasitet og kompetanse	80
7.7 Tiltak for å bedre situasjonen	85
7.8 Oppsummering av resultatene	86
8 AREALPLANLEGGING I KOMMUNENE	88
8.1 Oppgaver som inngår i arealplanlegging	89
8.2 Størrelsen på dagens fagmiljø	89

8.3	Sammensetning av fagmiljøet	91
8.4	Fagmiljøenes attraktivitet	92
8.5	Interkommunale samarbeid og kjøp av tjenester	97
8.6	Konsekvenser av mangel på kapasitet	102
8.7	Tiltak for å bedre situasjonen	105
8.8	Oppsummering av resultatene	106
9	TILTAK FOR Å FORBEDRE DAGENS SITUASJON	109
9.1	Hvordan jobber kommunene for å skape gode fagmiljøer i dag?	109
9.2	Hvordan bør kommunene jobbe for å realisere attraktive fagmiljøer?	111
9.3	Diskusjon av relevante tiltak	114
9.4	Diskusjon av strukturelle tiltak	116
	REFERANSELISTE	118
	VEDLEGG 1 – REFERANSEGRUPPEN	120
	VEDLEGG 2 – SVARANDEL OG FEILMARGINER FOR GJENNOMFØRTE UNDERSØKELSER	121
V2.1	Spørreundersøkelse til Akademikere	121
V2.2	Spørreundersøkelse til ledere	122
	VEDLEGG 3 – FRAFALLSANALYSE FOR LEDERUNDERSØKELSENE	123
V3.1	Psykisk helse og avhengighet	123
V3.2	Lokal arealplanlegging	124
	VEDLEGG 4 – SPØRREUNDERSØKELSE TIL AKADEMIKERE I KOMMUNAL SEKTOR	125
V4.1	Utsendelsestekst	125
V4.2	Spørreundersøkelse	125
	VEDLEGG 5 – SPØRREUNDERSØKELSE TIL LEDERE INNENFOR PSYKISK HELSE OG AVHENGIGHET	140
V5.1	Utsendelsestekst	140
V5.2	Spørreundersøkelse	140
	VEDLEGG 6 – SPØRREUNDERSØKELSE TIL LEDERE INNENFOR AREALPLANLEGGING	156
V6.1	Utsendelsestekst	156
V6.2	Spørreundersøkelse	156
	VEDLEGG 7 – VEKTIG AV SVAR I UNDERSØKELSE(N)	176
V7.1	Prinsipper som er benyttet for stratifisering av survey-data	176
V7.2	Stratifisering på medlemsorganisasjoner	176
V7.3	Stratifiseringer på kommunestørrelse	177
	VEDLEGG 8 – DIVERSE ANALYSER	179
V8.1	Størrelsen på fagmiljøer fordelt på tjenesteområder	179
V8.2	Fagmiljøenes attraktivitet fordelt på tjenesteområder	181
V8.3	Konsekvenser av manglende kapasitet/kompetanse innenfor arealplanlegging	183
V8.4	Samarbeid med allmennlegene	191
V8.5	Kjøp av tjenester fra private aktører innenfor psykisk helse og avhengighet	194
V8.6	Kjøp av tjenester fra private aktører innenfor arealplanlegging	196

Sammendrag

Norske kommuner og fylkeskommuner har mange lovpålagte oppgaver, og oppfyllelse av en betydelig del av oppgavene krever ansatte med høyere utdanning. Samtidig viser flere undersøkelser at det er utfordrende for kommunal sektor å etablere attraktive fagmiljøer for personer med høyere utdanning som gjør at man klarer å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse. Vår kartlegging viser at dette går ut over kommunenes oppgaveløsning og tjenestetilbudet til innbyggerne. Sett i sammenheng med at behovet for akademikere vil være større i fremtiden er det grunn til bekymring.

Vi finner at størrelsen på fagmiljøene og attraktive fagmiljøer i kommunal sektor øker med kommunestørrelse. Små kommuner har størst utfordringer med å etablere robuste og attraktive fagmiljøer. Utfordringene er størst innenfor små tjenesteområder som krever spesialiserte og tverrfaglige fagmiljøer for å tilfredsstille lovkrav og levere kvalitet. To konkrete eksempler på slike tjenesteområder er psykisk helse og avhengighet og lokal arealplanlegging. Vår kartlegging viser at det er mangel på kompetanse og kapasitet innenfor disse områdene og at konsekvensen er at personer med psykiske- og/eller avhengighetsutfordringer ikke får den hjelpen de har krav på. Innenfor arealplanlegging finner vi blant annet at mangel på kompetanse og kapasitet bidrar til høyere klimagassutslipp og mer nedbygging av natur.

Vi finner at samarbeid mellom kommuner har en positiv innvirkning på attraktiviteten ved fagmiljøet. Samtidig kan samarbeid mellom kommuner ha negativ innvirkning på lokaldemokratiet og kvalitet på tjenestene. Eksempelvis er det en forutsetning for den pågående barnevernsreformen at hele oppvekstområdet samarbeider om tidlig innsats og forebygging, noe som er vanskeligere hvis deler av oppvekstoppgavene løses av en annen kommune. I rapporten foreslår vi flere tiltak for å bedre situasjonen. De mest inngripende tiltakene, som tvangs-sammenslåing av kommuner og å bryte med generalistkommuneprinsippet å gi større kommuner mer oppgaveansvar, vil sannsynligvis ha størst effekt på å løse dagens utfordringer. Basert på at det er liten politisk oppslutning rundt såpass inngripende tiltak har vi også diskutert tiltak som er mindre inngripende. En mulighet er å oppfordre til uformelle samarbeid mellom kommuner (eksempelvis læringsnettverk), i større grad tilrettelegge for etter- og videreutdanning og etablere systemer for kompetanseoverføring fra privat sektor. Om de mindre inngripende tiltakene er tilstrekkelig for å sikre oppfyllelse av lovkrav, mottakeres rettigheter og nasjonale målsetninger er lite sannsynlig. De mindre inngripende tiltakene vil imidlertid i større grad gjøre kommunene i stand til å løse oppgavene på en bedre måte enn i dag.

Oppdraget omfattet å svare på syv spørsmål

Formålet med prosjektet har vært å innhente kunnskap om hva som kjennetegner fagmiljø som er attraktive for høyt utdannede å søke seg til, og hva som oppleves/vurderes som et godt fagmiljø. Prosjektet omfatter også å kartlegge hva kommuner gjør for å skape sterke attraktive fagmiljøer, herunder også hvordan de samarbeider om oppgaveløsning for å kompensere for mangel på kapasitet og/eller kompetanse. Vi ser også nærmere på i hvilken grad formelle og uformelle samarbeid bidrar til å skape attraktive fagmiljøer for akademikere i kommunal sektor. Problemstillingene som er besvart er:

- Hva kjennetegner dagens fagmiljøer?
- Hva kjennetegner attraktive fagmiljøer for akademikere i kommunesektoren (herav fastleger og veterinærer med vaktavtale med kommunene)?
- Hvordan jobber kommunene for å skape attraktive fagmiljøer?
- Hvordan bidrar formelle og uformelle samarbeid mellom kommuner til å skape attraktive fagmiljøer?
- Hvordan fagmiljøene oppleves/vurderes av akademikeransatte i kommunene?
- Hvordan fagmiljøene oppleves/vurderes av ledere i kommunene?

- Hvilke tiltak kan realisere attraktive fagmiljøer i kommunene?

Hovedkilden for å svare på spørsmålene er en undersøkelse til Akademikernes medlemmer som jobber i kommunal sektor og kommunale ledere innenfor psykisk helse og avhengighet og arealplanlegging. Disse to tjenesteområdene er valgt ut fordi de krever begge spesialiserte og tverrfaglige fagmiljøer. Vi har indikasjoner på at disse fagområdene kan være utfordrende å håndtere for mange kommuner, ettersom at tjeneste krever en viss størrelse for å opprettholde kvalitet. De er følgelig godt egnet som objekter for grundigere studie.

Det nære og det samlede fagmiljø

Det er skrevet lite om kommunale fagmiljø i Norge, og det finnes ikke en klar definisjon av begrepet fagmiljø. Basert på litteraturgjennomgangen og egne vurderinger har vi valgt å skille mellom det nære og det samlede fagmiljøet. Det nære fagmiljøet definerer vi som de kolleger man samarbeider med i det daglige for å løse oppgaver. Det samlede fagmiljøet omfatter både de kolleger man samarbeider med i det daglige for å løse oppgaver (det nære fagmiljøet) og alle fagpersoner/kolleger man kan rådføre seg med og/eller har faglige diskusjoner med. Vår definisjon av fagmiljø er avgrenset til arbeidsplassen til den ansatte.

Størrelsen på fagmiljøene øker med kommunestørrelse

Størrelsen på kommunale fagmiljøer øker med kommunestørrelse. Nesten halvparten av respondentene i små kommuner oppgir å ha et fagmiljø på inntil to personer og nesten én av fem jobber alene. Vi finner at høyt utdannede som er tilknyttet myke tjenesteområder som grunnskole og barnehage, barnevern, helse (forebygging, diagnose, behandling og rehabilitering), psykisk helse og avhengighet, pleie og omsorg og sosialhjelp oppgir å ha flere fagpersoner knyttet til sitt fagmiljø enn øvrige tjenesteområder (veterinærtjenester, kultur, infrastruktur og administrative tjenester). Tjenesteområder som samarbeider med andre kommuner har større fagmiljø, sammenlignet med områder der kommunene ikke samarbeider. Vi finner også at andelen ansatte med høyere utdanning øker med kommunestørrelse. På spørsmålet om hvor stor andel av kollegene i fagmiljøet som har samme fagbakgrunn er det stor variasjon. Psykologer og samfunnsøkonomer er de to akademikergruppene som i størst grad jobber tverrfaglig, mens veterinærer og leger i størst grad jobber med kolleger som har samme fagbakgrunn. Et flertall som jobber i kommunal sektor oppgir at de i stor eller veldig stor grad har spennende arbeidsoppgaver i nåværende stilling med lite variasjon mellom kommunestørrelsene.

Vi finner indikasjoner på at kommunal sektor har en omdømmeutfordring

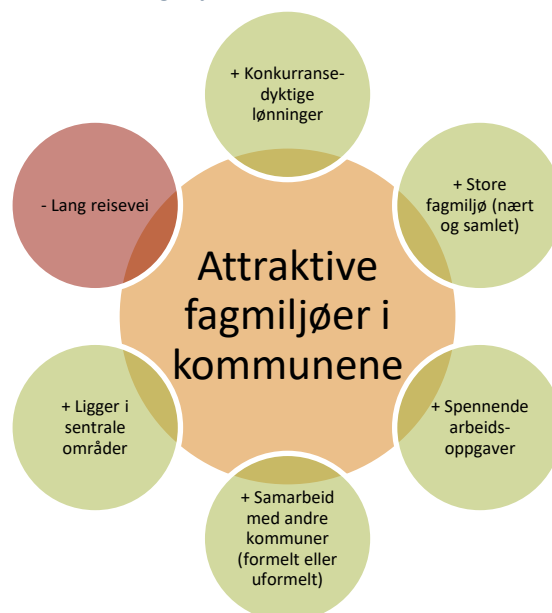
Størstedelen av personer med høy utdanning i kommunal sektor opplever sitt fagmiljø som attraktivt. Det betyr at det å ha kolleger å samarbeide med og rådføre seg med for å løse oppgaver, har en sentral betydning for at de trives i jobben. Attraktiviteten er imidlertid dårligere i små kommuner enn i store kommuner. Analyse av spørsmål i Akademikerpanelet forteller oss at akademikere som allerede jobber i kommunal sektor er mer tilbøyelige enn ansatte i staten og privat sektor for å søke en ny stilling i kommunal sektor. Akademikere i privat sektor ønsker i mindre grad å jobbe i kommunal sektor, sammenlignet med personer som jobber i offentlig sektor. Dette funnet indikerer at kommunal sektor har en omdømmeutfordring, spesielt blant akademikere i privat sektor.

Attraktive kommunale fagmiljø har seks kjennetegn

I prosjektet har vi forsøkt å forklare variasjoner i akademikernes oppgitte attraktivitet ved dagens fagmiljø på en skala fra 1 til 7. Der 1 angir at fagmiljøet man jobber i er vurdert til å være veldig lite attraktivt og 7 angir at fagmiljøet er vurdert til å være veldig attraktivt. Vår statistiske analyse forteller oss at attraktiviteten til kommunale fagmiljøer påvirkes positivt av lønn, størrelsen på fagmiljøet (både det nære og det samlede), i hvilken grad man har spennende arbeidsoppgaver, om fagmiljøet inngår i et formelt eller uformelt samarbeid

med andre kommuner og sentralitetsgraden til kommunen. Attraktiviteten påvirkes negativt av reisetid fra bosted til arbeidssted. Selv om vi finner signifikante sammenhenger er det viktig å presisere at sammenhengene er relativt små. Det er også viktig å presisere at sammenhengene vi har funnet ikke må tolkes som årsaks-sammenhenger. Vi kan imidlertid med sikkerhet si at de estimerte sammenhengene er et uttrykk for kjennetegn ved attraktive fagmiljøer.

Figur A Kjennetegn ved attraktive fagmiljøer i kommunesektoren



Kvaliteten på oppgaveløsingen er lavere i små kommuner

I kartleggingen har også undersøkt i hvilken grad akademikerne mener at de leverer gode tjenester med høy kvalitet og i hvilken grad dette svaret varierer med størrelsen på fagmiljøet. Vi finner akademikere i veldig små fagmiljø i mindre grad mener de leverer gode tjenester med høy faglig kvalitet enn akademikere i større fagmiljøer. Siden små kommuner i større grad har små fagmiljøer vil kvaliteten på oppgaveløsingen bli dårligere i små kommuner. Dette funnet underbygges av Pedersen mfl. (2022A). Basert på 40 indikatorer som fanger opp kommunenes lovoppgjørelse innenfor elleve utvalgte tjenesteområder, fant Pedersen mfl. (2022A) følgende sammenhenger:

- Jo mer perifere kommuner, desto lavere grad av lovoppgjørelse.
- Jo mindre kommuner, desto lavere grad av lovoppgjørelse.
- God økonomi kan til en viss grad kompensere – men ikke fullt ut – for de to effektene av sentralitet og størrelse.

Det ble presisert at det finnes eksempler på små distriktskommuner med relativt lavt økonomisk handlingsrom som har høy grad av lovoppgjørelse. Mange små kommuner opplever befolkningsnedgang, økende andel eldre, færre i yrkesaktiv alder og mangel på kompetanse for å oppfylle lovkrav. Det er derfor grunn til å tro at de små distriktskommunenes forutsetninger for å tilfredsstille de lovpålagte oppgavene gradvis kan forverres og at forskjellene mellom norske kommuner kan øke. Dette vil over tid kunne bidra til å redusere ivaretagelse av de lovpålagte oppgavene i norske distriktskommuner, som allerede kan bli bedre. Konsekvensen vil i så fall bli store variasjoner i tjenestekvalitet mellom norske kommuner. Det er verdt å spørre seg om generalistkommune-prinsippet står for fall.

Kommunesamarbeid kan ha negative konsekvenser for demokrati og kvalitet

Vi finner som nevnt positive signifikante sammenhenger mellom attraktive fagmiljøer og om fagmiljøet inngår i et formelt eller uformelt samarbeid. Det er imidlertid betydelig variasjon i hvorvidt akademikere i kommunesektoren opplever at formelt samarbeid mellom kommuner øker det samlede fagmiljøets attraktivitet. Akademikeransatte i fylkeskommunen og i små kommuner er de som i størst grad opplever at fagmiljøets attraktivitet blir styrket når det jobbes på tvers av kommunegrensene. Over halvparten av de spurte mener at evnen til å levere lovpålagte arbeidsoppgaver og tjenester av høy kvalitet blir bedre som følge av samarbeidet. Svarene taler for at det er størst opplevd positivt effekt av formelle samarbeid hos akademikere som jobber i små kommuner. Interkommunale samarbeid kommer også med en pris, som kan ha innvirkning på lokaldemokratiet og kvaliteten på tjenestene som kommunesektoren leverer. Samarbeid mellom kommuner kan ha en negativ innvirkning på lokaldemokratiet, ved at folkevalgte i kommunen har mindre innvirkning på hvordan oppgavene det samarbeides om løses. Samarbeid om oppgaveløsning mellom kommuner kan samtidig bidra til at tjenesteområdet det samarbeides om i mindre grad får til samarbeid med andre tjenesteområder i kommunen. Det kan være avgjørende for at kommunen leverer tjenester med høy kvalitet. I denne sammenheng er det verdt å nevne at Brandtzæg (2020) mener at det er en fordel om kommunene i størst mulig grad samarbeider i faste konstellasjoner. Det kan sikre kontinuitet og helhet i innovasjons- og utviklingsarbeidet. Dette gir også grunnlag for stabile fagnettverk og forutsigbarhet i det regionale samarbeidet. Etablerte regionale nettverk gir dessuten bedre grunnlag for spredning av nye løsninger til små distriktskommuner.

Mangel på kapasitet og kompetanse kan ha negative konsekvenser for psykisk syke

Ifølge Pedersen mfl. (2022A) mener statsforvaltere at psykisk helse og avhengighet er et utfordrende tjenesteområde for mange kommuner, og at tjenestene krever en viss størrelse for å ivareta krav til kvalitet og avstand til enkeltsaker. Psykologer i kommunene jobber normalt sett tverrfaglig og har generelt få kolleger med samme fagbakgrunn. De fleste ledere innenfor psykisk helse og avhengighet i både små, mellomstore og store kommuner anser sitt fagmiljø som attraktivt. Det avviker betydelig opp mot svarene vi fikk fra ansatte, som indikerer at ledere overvurderer attraktiviteten ved eget fagmiljø og/eller at ansatte undervurderer attraktiviteten ved eget fagmiljø. Nesten 2 av 3 små kommuner har ingen eller veldig få kvalifiserte søkere på stillinger som lyses ut. Noe som betyr at små kommuner har utfordringer med å rekruttere psykologer. En forklaring kan være å finne i fagmiljøets attraktivitet. En betydelig del av ledere i små kommuner vurderer sitt fagmiljø som mindre og lite attraktivt, sammenlignet med mellomstore og store kommuner. De aller fleste lederne oppgir at kommunene samarbeider, formelt eller uformelt, om oppgaveløsningen. Det er mest normalt å samarbeide om faglig utvikling / fagnettverk. De fleste lederne oppgir at mangel på kapasitet og kompetanse har konsekvenser for kvaliteten på tjenestene. Ikke alle som har rett på hjelp får hjelp og kvaliteten til de som får hjelp er for dårlig. Det indikerer at viktige oppgaver ikke gjennomføres, som kan ha store konsekvenser for personer som har behov for hjelp.

Mangel på kapasitet og kompetanse kan ha negative konsekvenser for klima og natur

Lokal arealplanlegging representerer en spesialisert og tverrfaglige tjenesteområde i kommunene. Vi finner at arealplanlegging i små kommuner løses i mindre grad av høy kompetanse enn i mellomstore og store kommuner. De fleste ledere innenfor arealplanlegging i både små, mellomstore og store kommuner anser sitt fagmiljø som attraktivt. Det står i kontrast til antall kvalifiserte søkere, som er lavt – spesielt i små kommuner. Det lave antallet kvalifiserte søkere kan tyde på at kommuner har utfordringer med å rekruttere kompetent personell. En forklaring på at mellomstore og store kommuner sliter med rekruttering er sannsynligvis at de i større grad møter konkurranse fra private aktører som har mulighet til å tilby høyere lønninger. En betydelig andel av kommunene samarbeider om arealplanoppgavene. De fleste lederne oppgir mangel på kapasitet og kompetanse til å oppfylle

lovkrav. Det kan ha negative konsekvenser for blant annet kommunenes arbeid for å stoppe nedbygging av natur og redusere klimagassutslipp. Det betyr at mangel på kompetanse og kapasitet i kommunenes arealplanlegging kan gjøre både natur- og klimakrisen verre enn den kunne ha vært. Det er spesielt alvorlig fordi begge kriser er en konsekvens av mange små beslutninger som samlet bidrar til gradvis nedbygging av natur og økte klimagassutslipp. Vi finner også at mangel på kapasitet og kompetanse påvirker fagmiljøets evne til å tilrettelegge for næringsliv og attraktive lokalsamfunn, bevaring av kulturminner og kulturmiljøer, arbeid med forurensing, jordvern, samfunnsikkerhet og beredskap, klimatilpasning og folkehelse.

Vi kommer med tre konkrete forslag til å bedre situasjonen

Tiltakene for å bedre situasjonen, uten å utfordre dagens kommunestruktur og -system, det lokale selvstyre og generalistkommuneprinsippet, er å oppfordre kommunene til:

- **Å etablere uformelle samarbeid mellom kommuner.** Mange kommunalt ansatte, spesielt innenfor mindre fagområder i små kommuner, har liten mulighet til å diskutere faglige problemstillinger og få nødvendig sparring. Vi mener derfor at uformelle samarbeid i form av læringsnettverk og andre former for faglige nettverk kan gjøre situasjonen bedre. Slike nettverk kan også gi kommuneansatte trygghet om at beslutninger som er tatt og måten å løse oppgavene på er riktig ut fra et faglig perspektiv.
- **I større grad tilrettelegge for karriereutvikling og videreutdanning.** Personer med høy utdanning drives av karrieremuligheter og muligheten for læring. Det betyr at stillingene i kommunal sektor automatisk blir mer attraktive hvis stillingen er innrettet på en måte som legger opp til intern karriereutvikling og bidrar til at den ansatte lærer. Det åpenbare tiltaket er å i større grad tilrettelegge for at ansatte kan etter- og videreutdanne seg som en del av arbeidet. Selv om det har en kostnad for kommunen, fordi den ansatte må erstattes av vikarer eller at oppgavene forskyves i tid, kan resultatet være høyere kompetanse i kommunal sektor. For kommuner som ligger nærme universiteter og høyskoler går det også an å legge til rette for at kommunalt ansatte kan kombinere forskning med løsning av de kommunale oppgavene, for eksempel gjennom OFFPHD-programmet til Forskningsrådet. Slike stillinger vil ikke bare bidra til mer spennende stillinger for den ansatte, men også bidra til en bedre kobling mellom forskning og praktisk utøvelse. Det kan gjøre forskningen på kommunale ansvarsoppgaver mer relevant, som igjen kan ha positive synergier for kommunal oppgaveløsning.
- **Tilrettelegge for kompetanseoverføring fra privat sektor.** Kommunene kjøper mye tjenester fra privat sektor i dag. Begrunnelsen for kjøp av private tjenester vil i mange sammenhenger være begrunnet i at kommunene mangler kompetanse og kapasitet. Ved å sette av tid og ressurser til kompetanseoverføring kan kjøp av tjenester anvendes som et konkret tiltak for å øke kompetansen og kapasiteten i kommunal sektor.

Om disse tiltakene er tilstrekkelig for å sikre oppfyllelse av lovkrav, mottakeres rettigheter og nasjonale målsetninger er ikke sikkert. Det som er sikkert, er at tiltakene i større grad gjør kommunene i stand til å løse oppgavene på en bedre måte enn i dag.

Det er også mulig å diskutere mer inngripende tiltak

Akademikere tiltrekkes av akademikere. Hvis en kommune allerede har et stort fagmiljø så vil flere være interessert i å jobbe der. Videre er størrelsen på fagmiljøene i kommunene sterkt korrelert med størrelsen på befolkningen i kommune. Om en kommune har flere innbyggere i kommunen vil det også være flere høyt kompetente fagpersoner som kan rekrutteres. Dette reflektere i hvordan antall kvalifiserte søkere til en stilling også er korrelert med kommunestørrelsen. Generelt sett virker det nødvendig med en «kristisk masse» av innbyggere for at en kommune skal ha fleksibiliteten som trengs for en effektiv oppgaveløsning. Dermed kommer vi ikke utenom en drøfting av det mest direkte tiltaket for å få bukt med problemet som de minste kommunene strir med. Kommunesammenslåing vil føre til stordriftsfordeler og en mer effektiv utnyttelse av ressursene, som

igjen fører til bedre tjenester for innbyggerne. Større kommuner vil ha lettere for å tiltrekke seg og beholde høyt utdannede akademikere og spesialister. Dette bidrar til å beholde styrken i fagmiljøene og igjen bedre tjenestetilbudet. Argumentene imot kommunesammenslåing inkluderer et mulig svekket lokaldemokrati, tap av lokalkunnskap og økt byråkratisering. I dag er det imidlertid en manglende lokalpolitisk konsensus for kommunesammenslåing og manglende nasjonalpolitisk konsensus for tvangssammenslåing.

Manglende etterlevelse av lovvekt og oppfyllelse av tjenestemottakeres rettigheter har i dag få konsekvenser for kommunene. Et drastisk tiltak vil være at staten i større grad ansvarliggjør kommunene for lovbrudd på en systematisk måte, utover ansvarliggjøringen som skjer gjennom tilsyn, medie- og forsikringsaker. Ansvarliggjøringen kan eksempelvis skje ved at omfanget av statsforvalters tilsyn av kommunene økes. Eventuelt økt tilsyn bør være balansert slik at oppretting av avvik på ett område ikke skjer på bekostning av avvik på andre områder i kommunen. Et supplerende tiltak kan være at kommunen underlegges statlig kontroll ved alvorlige avvik. Det er tilfelle i dag for kommuner som oppføres i ROBEX (Register om betinget godkjenning og kontroll). Selv om ansvarliggjøring gjennom tilsyn og statlig kontroll kan ha en disiplinerende effekt på kommunenes grad av oppgaveløsning, hjelper det lite hvis ikke forutsetningene for lovoppfyllelse er til stede. Det taler for at tiltakene for å øke graden av lovoppfyllelse i kommunesektoren i størst mulig grad bør handle om å øke realismen ved å løse de oppgavene gjennom å gi kommunene en mer overkommelig oppgaveportefølje. Slike tiltak kan både omfatte flytting av oppgaver fra kommuner til fylkeskommuner eller stat, differensiere oppgaveansvaret etter kommunenes evne til å løse oppgaver og pålegg om samarbeid mellom kommuner.

1. Innledning

Norske kommuner og fylkeskommuner har mange lovpålagte oppgaver og oppfyllelse av en betydelig del av oppgavene krever tilgang til akademikere. Samtidig viser flere undersøkelser at det er utfordrende for kommunal sektor å etablere attraktive fagmiljøer for akademikere. Sett i sammenheng med at behovet for akademikere vil være større i fremtiden er det grunn til bekymring. Vårt bidrag har vært å kaste lys på problemstillingen gjennom å utarbeide et kunnskapsgrunnlag for hva som kjennetegner attraktive fagmiljøer for akademikere i kommunal sektor.

1.1 Bakgrunn

Kommunesektoren¹ har behov for akademikere. Norske kommuner har mange lovpålagte oppgaver. Pedersen mfl. (2022A) anslår at kommunene står overfor flere tusen lov- og forskriftskrav. For å løse disse oppgavene og utvikle kommunen i ønsket retning må kommunen ha tilstrekkelig kapasitet og kompetanse. Flere av lovkravene er direkte knyttet til at oppgaveløsingen skal skje av personer med ulike akademiske grader (eksempelvis lege, tannlege og psykolog). Andre lovpålagte krav stiller indirekte krav til akademisk kompetanse for at kommunene skal oppfylle sin rolle som tjenesteyter, myndighetsutøver og samfunnsutvikler. Kommunene må eksempelvis ha tilgang til juridisk kompetanse for å kunne utøve myndighet, naturvitere for å kunne legge til en bærekraftig samfunnsutvikling, ingeniørkompetanse for å sikre rent vann til innbyggerne, økonomer for å legge grunnlaget for en god økonomisk styring og arkitekter for å vurdere arealbrukens konsekvenser på arkitektoniske og estetiske utforming². Tilgangen til kompetansen kan man skaffe til veie ved å ansette, være medlem av et interkommunalt samarbeid som innehar akademikerkompetansen eller kjøpe tjenestene i markedet.

Akademikere spiller en sentral rolle i oppgaveløsingen – i dag og i fremtiden. For å sikre gode beslutninger, oppfyllelse av lovkrav og gode kommunale tjenestetilbud er det sentralt med tilgang til høyt utdannet arbeidskraft. Akademikerne hadde høsten 2022 om lag 27 300 medlemmer som er ansatt i kommunal sektor, som tilsvarer 5,5 prosent av alle ansatte i kommunal sektor. Data fra PAI-registeret viser at det til sammen er 33 800 ansatte med høyere akademisk grad og 186 900 ansatte med lavere akademisk grad i norske kommuner³. Selv om mange akademikere er uorganiserte vil mange mene at kommunal sektor har behov for flere akademikere, spesielt fordi oppfyllelsen av lovkrav avhenger av tilgang på akademikerkompetanse. Som følge av forventninger om økt kvalitet på kommunale tjenester og økt press på offentlige budsjetter (som følge av forventning om reduserte oljeinntekter) er det ingen grunn til å at behovet for akademikere i kommunal sektor vil bli mindre i fremtiden.

Spesialiserte og tverrfaglige oppgaver er mest utfordrende. Helt overordnet, basert på datagrunnlaget vi har hatt tilgang til, fant Pedersen mfl. (2022A) indikasjoner på at norske kommuner har størst utfordringer med å tilfredsstille lovpålagte oppgaver som krever spesialiserte og tverrfaglige fagmiljøer. Et eksempel på en slik oppgave er utredning av konsekvenser av kommuneplanens arealdel, som uten tilstrekkelig tverrfaglig fagmiljø kan resultere i unødvendig nedbygging av natur og økte klimagassutslipp. To andre eksempel er barnevern og psykisk helse og avhengighet.

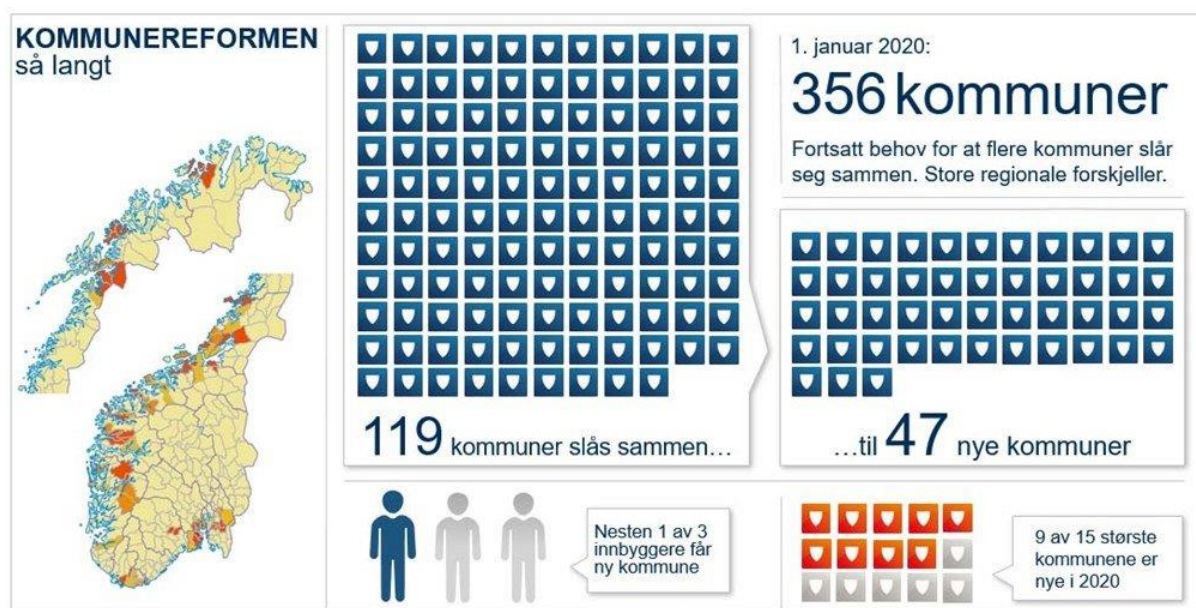
¹ Kommunesektoren er en samlebetegnelse på kommuner og fylkeskommuner.

² I tråd med Forskrift om konsekvensutredninger § 21.

³ For kommuner med mindre enn 10 personer i disse kategoriene har vi ikke fått data. Antall ansatte med høy utdanning i disse kommunene er predikert.

Kommunereformen økte størrelsen på fagmiljøene. Kommunereformen var et initiativ fra Regjeringen Solberg for å endre kommuneinndelingen i Norge, med sikte på å legge grunnlag for det regjeringen kalte «større og mer robuste kommuner». Hovedformålet med kommunereformen fra regjeringens side var å sikre at alle norske kommuner hadde tilstrekkelige økonomiske og personellmessige ressurser for å ivareta tjenesteytingen. Kommunereformen resulterte i at 428 kommuner slo seg sammen til 356 kommuner ved at 119 kommuner ble til 47 nye kommuner. Pedersen mfl. (2021) viste at kommunesammenslåing økte størrelsen på fagmiljøene innenfor vann og avløp og at alle kommuner som slås sammen får tilgang til et større fagmiljø etter sammenslåing. Det betyr at kommunereformen sannsynligvis hadde en betydningsfull effekt på størrelsene på fagmiljøene, men kun i en tredel av kommunene.

Figur 1.1 Resultatene av kommunereformen



Kilde: KMD

Kommunesektoren har mindre attraktive fagmiljø enn privat sektor og staten. Akademikerpanelet (2019) viste at fagmiljø på arbeidsplassen er svært eller ganske viktig for majoriteten dersom de skal vurdere å flytte til en mindre kommune. Akademikernes medlemsundersøkelser har over tid undersøkt akademikeres tilbøyelighet til å holde fast ved egen sektor ved å inkludere spørsmålet: *hvilken sektor man helst ville jobbet i dersom man kunne velge helt fritt*. Kommunesektoren kom dårligst ut, sammenlignet med privat sektor og staten. Forskjellene er statistisk signifikante forskjellige fra hverandre. For å sikre riktig kompetanse i kommunal sektor er det derfor sentralt å finne ut av hva som gjør at et fagmiljø oppfattes som attraktivt for akademikere. Dette vil gi innsikt i hva som skal til for å sikre at kommunene både kan rekruttere og holde på nødvendig kompetanse.

1.2 Problemstillinger

Formålet med prosjektet har vært å innhente kunnskap om hva som kjennetegner fagmiljø som er attraktive for høyt utdannede å søke seg til, og hva som oppleves/vurderes som et godt fagmiljø. Prosjektet omfatter også å kartlegge hva kommuner gjør for å skape sterke attraktive fagmiljøer, herunder også hvordan de samarbeider om oppgaveløsning for å kompensere for mangel på kapasitet og/eller kompetanse. Vi ser også nærmere på i hvilken grad formelle og uformelle samarbeid bidrar til å skape attraktive fagmiljøer for akademikere i kommunal sektor. Problemstillingene som er besvart er:

- Hva kjennetegner dagens fagmiljøer?
- Hva kjennetegner attraktive fagmiljøer for akademikere i kommunesektoren (herav fastleger og veterinærer med vaktavtale med kommunene)?
- Hvordan jobber kommunene for å skape attraktive fagmiljøer?
- Hvordan bidrar formelle og uformelle samarbeid mellom kommuner til å skape attraktive fagmiljøer?
- Hvordan fagmiljøene oppleves/vurderes av akademikeransatte i kommunene?
- Hvordan fagmiljøene oppleves/vurderes av ledere i kommunene?
- Hvilke tiltak kan realisere attraktive fagmiljøer i kommunene?

1.3 Metode

Vår overordnede metodiske tilnærming for å svare ut problemstillingene er at vi har samlet inn kvalitative og kvantitative data fra ulike kilder. Ved å belyse problemstillingene ved hjelp av ulike typer data (metode-triangulering) legger vi et godt grunnlag for nyanserte drøftinger av problemstillingene. Vår kartlegging bygger på en litteraturgjennomgang av relevant litteratur, analyse av tilgjengelig statistikk og tre spørreundersøkelser til:

- medlemmer av Akademikerne ansatt i kommunal sektor (kommuner og fylkeskommuner)
- ledere innenfor psykisk helse og avhengighet i kommunene
- ledere innenfor kommunal arealplanlegging

I tillegg la vi inn utvalgte spørsmål i Akademikerpanelet (2022).⁴

Det er også nedsatt en referansegruppe til prosjektet. Vi har gjennomført tre møter med referansegruppen, et på teams og to fysisk. Referansegruppen er også gitt mulighet til å komme med innspill til spørreundersøkelsene.⁵

For å gi et inntrykk av hva respondentene har skrevet i spørreundersøkelsenes fritekstfelt har vi benyttet en teknikk for prosessering av naturlig språk (NLP – Natural Language Processing) kalt TF-IDF (Term Frekvens – Invers Dokument Frekvens). Denne metoden er en måte å beregne vekten av et ord i en tekst ved å kombinere to faktorer:

- Term frekvens (RF): hvor ofte et ord forekommer i en tekst.
- Invers dokumentfrekvens (IDF): hvor sjeldent et ord er i en samling av dokumenter.

Produktet av disse benyttes til å tildele en score på hvert ord eller uttrykk i fritekstfeltene. Scoren blir høyere om ordet forekommer ofte i ett svar, men sjelden i andre svar. Ord og uttrykk som scorer høyt vil da være betydningsfulle ord som i høyest grad beskriver innholdet i svaret.

⁴ Akademikerpanelet er en landsomfattende undersøkelse som gjennomføres 2–4 ganger årlig av Respons på oppdrag fra Akademikerne. Utvalget for undersøkelsen er yrkesaktive med minimum utdanning på mastergradnivå eller tilsvarende. Om lag halvparten av utvalget oppgir at de er medlem av en av Akademikernes medlemsorganisasjoner, øvrige er uorganisert eller tilknyttet forbund i hhv LO, Unio eller YS. Resultatene er vektet etter kjønn, alder og geografi basert på SSBs data om befolkningen med lang utdanning i Norge. I Akademikerpanelet for 2022 ble 1398 akademikere intervjuet med webintervju (CAWI) i tidsperioden fra 9. til 28. november 2022.

⁵ Referansegruppens medlemmer er: Anders Skrede (Naturviterne), Anette Clausen (Psykologforeningen), Hanne Eie Sudland (Juristforbundet), Joe Christian Lie (Econa), Marlene Havn Sæther (Legeforeningen) og Sonia Roedele (Tekna).

1.4 Undersøkelsesens svarandel og representativitet

Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Spørreundersøkelsen til akademikere ble sendt ut til alle ansatte i kommunal sektor som er medlem i én av medlemsforeningene til Akademikerne, utenom medlemmer av Norsk lektorlag og Krigsskoleutdannede offiserers landsforening. Undersøkelsen er også sendt til fastleger og veterinærer med vaktavtale med kommunene. Det tilsvarer 23 032 akademikere. Undersøkelsen ble lansert av hver enkelt medlemsforening enten ved hjelp av et nyhetsbrev eller e-post. Undersøkelsen til medlemmer av Samfunnsøkonomene og Juristforbundet ble lansert i november 2022, mens øvrige ble lansert i januar 2023.

Undersøkelsen ble besvart og fullført av 3 330 akademikere. Det vil si at vi oppnådde en svarandel på 14,5 prosent for spørreundersøkelsen samlet. Vår vurdering er at utvalgsstørrelsen er tilstrekkelig. Det er imidlertid verdt å nevne at svarandelen på enkeltspørsmål er høyere enn 14,5 prosent, siden det er mange som har svart på deler av spørreundersøkelsen og ikke fullført.

Mer interessant enn svarandelen er den statistiske feilmarginen. Vi finner at den statistiske feilmarginen utgjør +/- 1,6 prosent. En statistisk feilmargin på 1,6 prosent betyr at vi kan være 95 prosent sikre på at dersom alle akademikerne som jobber i kommunesektoren (totalpopulasjonen) hadde avgitt svar, så ville svarene falle innenfor +/- 1,6 prosent av svarene i denne undersøkelsen. Vår vurdering er at feilmarginen er tilstrekkelig lav og at resultatene er sikre. Det er imidlertid viktig presisere at det ikke har vært mulig å vurdere representativiteten i utvalget som har svart, siden vi ikke har informasjon om hver enkelt akademiker som kan kobles opp mot de avgitte svarene. Det er derfor ikke mulig å vurdere om det er skjevheter blant dem som har svart (utvalget) sett opp mot totalpopulasjonen.

Tabell 1.1 viser svarandeler og statistiske feilmarginer fordelt på medlemsforeningene til Akademikerne. Som vi ser, er det stor forskjell i hvor mange medlemmer de ulike medlemsforeningene har i kommunal sektor. Den minste er Samfunnsøkonomene med 222 medlemmer og den største er Den norske legeforening med 6 811 medlemmer.⁶ Vår erfaring er at det har vært lettere å oppnå en høyere svarandel i de mindre foreningene. Eksempelvis har 34,7 prosent av medlemmene i Samfunnsøkonomene fullført spørreundersøkelsen. Samtidig krever små foreninger en høyere svarandel for å få en tilstrekkelig lav statistisk feilmargin. Noe som bidrar til at den statistiske feilmarginen er noe høyere for foreningene med få medlemmer (Samfunnsøkonomene, Arkitektenes fagforbund og Den norske veterinærforening). Det er imidlertid to foreninger som både har lav svarandel og høy feilmargin (Den norske tannlegeforening og Econa). Usikkerheten ved deres medlemmers svar kan derfor sies å være mer usikre sett opp mot totalpopulasjonen.

For å forstå utvalget vårt har vi også undersøkt hvilke kommuner akademikerne som har svart jobber i. Vi finner at akademikerne som har svart jobber i 305 av 356 kommuner. Det betyr at 83,6 prosent av kommunene indirekte er dekket gjennom undersøkelsen. Dekningsgraden i hver kommune varierer naturligvis. Det tilsvarende tallet for fylkeskommunene er 100 prosent.

⁶ En betydelig del av medlemmene av Den norske legeforening som jobber i kommunal sektor er fastleger.

Tabell 1.1 Svarandeler og feilmarginer for akademikere i kommunal sektor

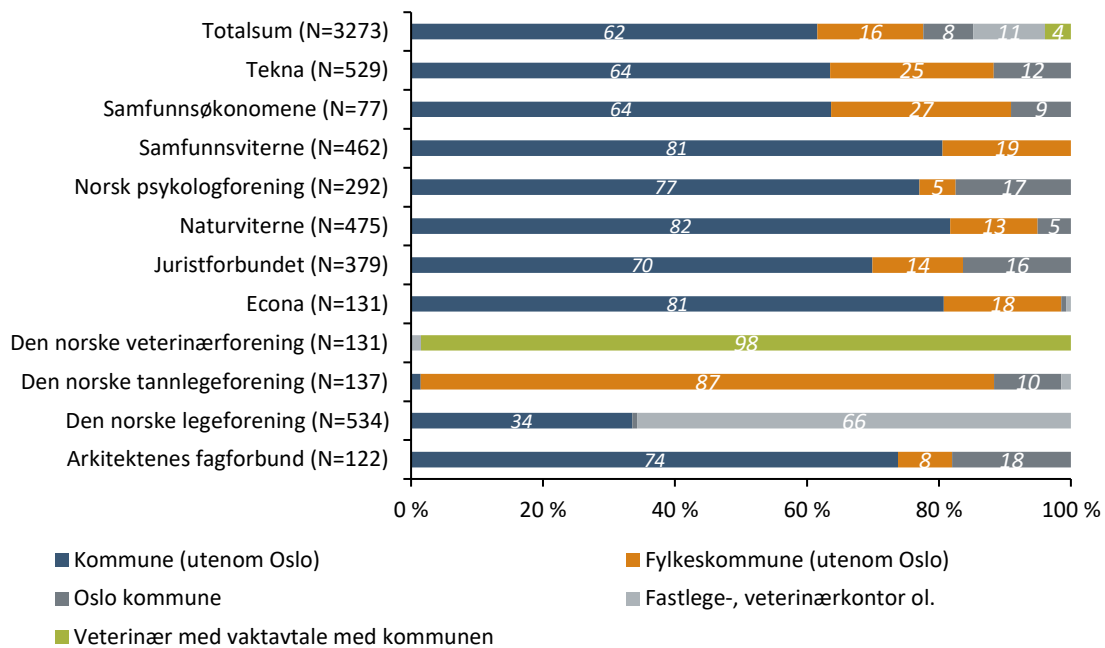
	Antall akademikere undersøkelsen er sendt til	Antall respondenter som har fullført spørreundersøkelsen	Svarandel, i prosent	Statistisk feilmargin til et 95-prosent konfidensnivå, i prosent*
Arkitektenes fagforbund	647	122	18,9	8,0
Den norske legeforening	6811	534	7,8	4,1
Den norske tannlegeforening	1352	137	10,1	7,9
Den norske veterinærforening	667	130	19,5	7,7
Econa	1161	135	11,6	7,9
Juristforbundet	2049	379	18,5	4,5
Naturviterne	1530	475	31,0	3,7
Norsk psykologforening	1035	292	28,2	4,9
Samfunnsviterne	3227	462	14,3	4,2
Samfunnsøkonomene	222	77	34,7	9,0
Tekna	4331	529	12,2	4,0
Ikke medlem av de overnevnte	-	7**	-	-
Ikke svart på spørsmålet	-	51	-	-
Totalt	23032	3330	14,5	1,6

*Den statistiske feilmarginen uttrykker påliteligheten av et tall og kan tolkes som at vi kan være 95 prosent sikker på at dersom alle som fikk tilsendt spørreundersøkelsen hadde svart på undersøkelsen, så ville svarene falle innenfor +/- 1,6 prosent. ** Det er syv akademikere som har svart at de ikke er medlem av de overnevnte foreninger eller ikke vet. Kilde: Menon Economics

Undersøkelsen er sendt til akademikere som jobber i kommuner og fylkeskommuner, og selvstendig næringsdrivende leger og veterinærer. Hvis vi viser aggregerte tall for kommuner og fylkeskommuner bruker vi betegnelsen kommunal sektor. Figur 1.2 viser hvordan svarene på undersøkelsen fordeler seg på ulike virksomhetstyper og medlemsforeninger. Vi har valgt å skille ut akademikere fra Oslo kommune siden Oslo kommune både har ansvaret for kommunale og fylkeskommunale oppgaver. Av akademikere som har svart på undersøkelsen jobber over 62 prosent i kommunal virksomhet, utenom Oslo kommune. Fylkeskommunal virksomhet, utenom Oslo kommune, står for 16 prosent av utvalget. Akademikere i Oslo kommune, som både har kommunale og fylkeskommunale oppgaver, står for 8 prosent av utvalget. Fastlegekontor, veterinærkontor ol., som i en utvidet forstand kan forstås som kommunale virksomheter siden de løser kommunale oppgaver, står for 11 prosent av utvalget. Figuren viser også sammenhengen mellom virksomhetstype og medlemsforening for utvalget av akademikere som har svart på spørreundersøkelsen.

Figur 1.2

Antall gjennomførte besvarelser fordelt på medlemsforening og type virksomhet*



*Årsaken til at det er litt avvik mellom antall observasjoner i denne figuren sett opp mot forrige tabell er at det ikke er alle akademikere som har svart på begge spørsmålene, men allikevel fullført undersøkelsen. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor.

I utsendelse av undersøkelsen til medlemsforeningene har vi vært tydelige på at undersøkelsen skal videreformidles til deres medlemmer som kommuner i kommunal sektor (herav kommunale foretak og interkommunale samarbeid). Dialog med medlemsforeningene indikerer at det er variasjon i hvorvidt medlemmer i Samfunnsbedrifter⁷ har blitt invitert til å besvare spørreundersøkelsen i de ulike medlemsforeningene. Tekna, Samfunnsviterne, Norsk Psykologforening, Naturviterne og Den norske legeforening oppgir at de har sendt ut til undersøkelsen til medlemmer av Samfunnsbedriftene. Samfunnsviterne påpeker at medlemmer av Samfunnsbedriftene utgjør en lav andel av deres medlemmer, det samme gjelder Naturviterne og Norsk Psykologforening. Den norske legeforeningen og Tekna har ikke oppgitt hvor stor andel Samfunnsbedriftene utgjør, men det er grunn til å tro at andelen medlemmer i Samfunnsbedrifter er noe høyere blant medlemmer i Den norske legeforeningen sammenlignet med andre medlemsforeninger siden legevakt er en samfunnsbedrift. Samfunnsøkonomene oppgir at de ikke sendte ut undersøkelsen til sine ni medlemmer i Samfunnsbedriftene.

Øvrige medlemsforeninger har ikke gitt et tydelig svar til oss på hvorvidt undersøkelsen er sendt ut til medlemmer i Samfunnsbedriftene, samt hvor stor andel disse utgjør i sin forening – til tross for at vi har minnet dem om hvor mange medlemmer de har sendt undersøkelsen til. I dialog med foreningene har vi funnet ut at det uansett snakk om en lav andel av medlemmene som er medlem av samfunnsbedriftene. Arkitektenes fagforbund påpeker at det ikke er noen i deres medlemsregister som er medlem i en samfunnsbedrift, men at det likevel kan være en veldig liten andel medlemmer i samfunnsbedrifter som kan ha besvart spørreundersøkelsen i og med at medlemmene selv må oppdatere arbeidsgiver hvis de begynner i ny stilling. Det er sannsynlig at dette også gjelder for flere av medlemsforeningene. Vi har ikke fått bekreftet eller avkreftet hvorvidt Econa har sendt ut til

⁷ Samfunnsbedriftene er Norges ledende interesse- og arbeidsgiverorganisasjon for samfunnsbedrifter som leverer grunnleggende tjenester til innbyggere og næringsliv i Norge. (<https://www.samfunnsbedriftene.no/artikkel/ks-bedrift-er-blitt-samfunnsbedriftene>)

medlemmer av Samfunnsbedriftene. For å likevel kunne sannsynliggjøre om undersøkelsen er sendt ut til medlemmer i Samfunnsbedriftene i medlemsforeningene Den norske veterinærforening, Den norske tannlegeforening, Juristforbundet, Econa og Arkitektenes fagforbund kan vi se på andelen medlemmer som har oppgitt at deres kommune er med i et formelt samarbeid med en annen kommune, altså et interkommunalt samarbeid. Mellom 13 og 32 prosent av medlemmene i de ulike medlemsforeningene oppgir at de er del av et IKS. Det indikerer at undersøkelsen kan være sendt ut til medlemmer i Samfunnsbedriftene, men at andelen medlemmer i Samfunnsbedriftene er lav. Vår vurdering basert på samtalene med foreningene er at eventuelle fravær av utsendelse til Samfunnsbedriftene sannsynligvis i liten grad påvirker resultatene.

Spørreundersøkelse til ledere innenfor psykisk helse og avhengighet

Spørreundersøkelsen ble sendt ut i to lanseringer, til alle norske kommuner og bydeler i Oslo, Bergen og Trondheim. Den første lanseringen var til postmottak, mens den andre lansert til helse- og omsorgsledere. I hver av lanseringene sto det tydelig at undersøkelsen skulle videresendes til ledere innenfor psykisk helse og avhengighet. Vi sendte ut den andre lanseringen når fristen på den første var gått ut, for å minimere to svar fra samme kommune/bydel. I de få tilfeller det var duplikater fjernet vi ufullstendige svar. Det var tilstrekkelig for å unngå duplikater i utvalget.

Svarandel for spørreundersøkelsen samlet var altså 38 prosent. Vår vurdering basert på tilsvarende spørreundersøkelser mot andre kommunale ledere er at dette er tilstrekkelig. I tillegg til de ledere av psykisk helse og avhengighet som har fullført spørreundersøkelsen, har 57 ledere svart på deler av spørreundersøkelsen, men ikke fullført. Mer interessant enn svarandelen er den statistiske feilmarginen. Vi finner at den statistiske feilmarginen utgjør +/- 6,5 prosent. En statistisk feilmargin på 6,5 prosent betyr at vi kan være 95 prosent sikre på at dersom alle helse- og omsorgsledere (totalpopulasjonen) hadde avgitt svar, så ville svarene falle innenfor +/- 6,5 prosent av svarene i denne spørreundersøkelsen. Selv om det alltid er et mål å få en lavest mulig statistisk feilmargin, er vår vurdering at feilmarginen er tilstrekkelig lav.

Den største og viktigste usikkerheten ved analyseresultatene fra en utvalgsundersøkelse som dette er at de som har svart på spørreundersøkelsen systematisk skiller seg fra de som ikke har svart, i dimensjoner som bidrar til at svarene på spørsmålene ikke gir et representativt bilde. For å sikre at analysene vi gjennomfører og konklusjonene vi kommer frem til er mest mulig generaliserbare for alle landets kommuner, har vi vært opptatt av å forstå eventuelle skjevheter i utvalget av kommuner som har svart. Gjennomførte representativitetstester forteller oss at undersøkelsen til ledere innenfor psykisk helse og avhengighet er overrepresentert av store og mellomstore kommuner, sammenlignet med små kommuner. For å ikke legge skjul på skjevhetene har vi valgt å bryte ned resultatene etter kommunestørrelse gjennomgående. Det er også interessant for å fange opp variasjoner mellom kommuner av ulik størrelse.

Spørreundersøkelse til ledere innenfor lokal arealplanlegging

Spørreundersøkelsen ble sendt ut i to lanseringer, til alle norske kommuner. Den første lanseringen var til postmottak, mens den andre lansert til kommunedirektører. I hver av lanseringene sto det tydelig at undersøkelsen skulle videresendes til ledere innenfor lokal arealplanlegging. Vi sendte ut den andre lanseringen når fristen på den første var gått ut, for å minimere to svar fra samme kommune. I de få tilfeller det var duplikater fjernet vi ufullstendige svar. Det var tilstrekkelig for å unngå duplikater i utvalget.

Svarandel for spørreundersøkelsen samlet var altså 35,1 prosent. Vår vurdering basert på tilsvarende spørreundersøkelser mot andre kommunale ledere er at dette er tilstrekkelig. Årsaken til det er at i tillegg til de ledere innenfor lokal arealplanlegging som har fullført spørreundersøkelsen, har 39 ledere svart på deler av spørreundersøkelsen, men ikke fullført. Mer interessant enn svarandelen er den statistiske feilmarginen. Vi

finner at den statistiske feilmarginen utgjør +/- 7,1 prosent. En statistisk feilmargin på 7,1 prosent betyr at vi kan være 95 prosent sikre på at dersom alle ledere innenfor arealplanlegging (totalpopulasjonen) hadde avgitt svar, så ville svarene falle innenfor +/- 7,1 prosent av svarene i denne spørreundersøkelsen. Selv om det alltid er et mål å få en lavest mulig statistisk feilmargin, er vår vurdering at feilmarginen er tilstrekkelig lav.

Den største og viktigste usikkerheten ved analyseresultatene fra en utvalgsundersøkelse som dette er at de som har svart på spørreundersøkelsen systematisk skiller seg fra de som ikke har svart, i dimensjoner som bidrar til at svarene på spørsmålene ikke gir et representativt bilde. For å sikre at analysene vi gjennomfører og konklusjonene vi kommer frem til er mest mulig generaliserbare for alle landets kommuner, har vi vært opptatt av å forstå eventuelle skjevheter i utvalget av kommuner som har svart. Gjennomførte representativitetstester forteller oss at utvalget som har svart på undersøkelsen ikke er skjevt. Vi har allikevel valgt å vise resultatene for små, mellomstore og store kommuner. Både for å sikre konsistens mot den andre lederundersøkelsen og gi mer innsikt i variasjoner mellom kommuner.

1.5 Spesielt om vektning av svar

For å kunne gi mer presis og pålitelige fremstillinger av informasjon fra spørreundersøkelsen har vi benyttet stratifiserte vekter av svarene. Stratifisering er teknikker som brukes i spørreundersøkelser for å sikre at utvalget av respondenter er representativt for den populasjonen som undersøkelsen skal generaliseres til. I fremstilling av resultater fra spørreundersøkelsen har vi primært benyttet to ulike sett med stratifiserte vekter: et på tvers av medlemsorganisasjoner og et på tvers av kommunistørrelser. Formålet med det første sett av vekter er å gi hver av akademikernes medlemsorganisasjoner en vekt som nærmere representerer medlemsorganisasjonens faktiske andel av populasjonen. I det andre settet med vekter vi svar fra små kommuner høyere enn svar fra store kommuner, ettersom det er flere små kommuner enn store kommuner i Norge, mens det er relativt sett flere svar fra de store kommunene. I denne vektingen ser vi bort fra akademikere som jobber i fylkeskommuner. En grundigere beskrivelse av prinsipper og beregning av vekter er gitt i vedlegg 7.

I sammenstilling av resultater fra Akademikerpanelet, spørreundersøkelsen som er gjennomført av Respons analyse, er det også gjort en stratifisert vektning av svaralternativene. Akademikerpanelet er gjennomført av Respons Analyse som oppgir at «resultatene er vektet etter kjønn, alder og geografi (...)». Dataene er merket med tre forskjellige kjønnskategorier, tre forskjellige regionskategorier og fire forskjellige alderskategorier. Dette gir et teoretisk mulig antall forskjellige kategorier på 36, men fordi at to av alderskategoriene er slått sammen ender man på 18 forskjellige kategorier, og følgelig 18 forskjellige vekter.

Undersøkelsene som er gjort av Menon og Akademikerpanelet som er gjennomført av Respons er ulikt stratifisert. I Akademikerpanelet har man hatt kjennskap til aldersgrupper og kjønn, som vi ikke har i de andre undersøkelsene. Derfor er det ikke mulig å gjøre samme stratifisering for alle undersøkelsene. Vi har i stedet fokusert på å gjøre gi et svar likere tyngde uavhengig av hvilken medlemsorganisasjon respondenten er medlem av eller størrelsen på kommunen respondenten bor i.

1.6 Avgrensinger

Kunnskapsgrunnlaget vi har utarbeidet har noen avgrensinger. Undersøkelsen er sendt til alle medlemsforeninger med ansatte i kommunal sektor utenom medlemmer av Norsk Lektorlag og krigsskoleutdannede offiserers landsforening. Undersøkelsen til ledere er avgrenset til psykisk helse og avhengighet og arealplanlegging.

1.7 Leseveiledning

Vårt oppdrag handler om å kartlegge og vurdere attraktiviteten av ulike fagmiljøer for akademikere i kommunal sektor. I kapittel 2 gjennomgår vi relevant litteratur om kommunale fagmiljø, etterfulgt av en definisjon av hva vi legger i begrepet fagmiljø.

I kapittel 3 til og med kapittel 5 presenterer vi resultater fra spørreundersøkelsen til ansatte akademikere i kommunal og fylkeskommunal sektor. Kapittel 3 tar for seg kjennetegn ved ulike fagmiljøer, som størrelse og sammensetning av fagmiljøene. Funn om akademikers vurderinger av attraktivitet og konsekvenser av manglende fagmiljø presenteres i kapittel 4. I kapittel 5 gjennomgår vi ulike samarbeidsformer og -områders betydning for fagmiljø.

I kapittel 6 gjennomfører vi en statistisk analyse av hva som kjennetegner attraktive fagmiljø i kommunene basert på svar fra spørreundersøkelsen til ansatte ved hjelp av en økonometrisk modell.

I kapittel 7 og 8 presenterer vi resultater fra spørreundersøkelser sendt til kommunale ledere innen henholdsvis psykisk helse og avhengighet og arealplanlegging. Hvert kapittel tar for seg perspektivet til ledere i henhold til attraktivitet i tilhørende akademiske fagmiljø.

En sentral del av oppdraget er å vurdere hvilke tiltak kommunal sektor kan iverksette for å gjøre fagmiljøene mer attraktive for akademikere. I kapittel 9 presenterer vi våre forslag til tiltak kommunene kan foreta for å realisere attraktive fagmiljø for akademikere. I denne delen trekker vi også inn innspill til tiltak fra referansegruppen til prosjektet.

2 Litteraturgjennomgang og definisjon av begrepet fagmiljø

Det er skrevet lite om kommunale fagmiljø i Norge, og det finnes ikke en klar definisjon av begrepet fagmiljø. Basert på litteraturgjennomgangen og egne vurderinger har vi valgt å skille mellom det nære og det samlede fagmiljøet. Det nære fagmiljøet definerer vi som de kolleger man samarbeider med i det daglige for å løse oppgaver. Det samlede fagmiljøet omfatter både de kolleger man samarbeider med i det daglige for å løse oppgaver (det nære fagmiljøet) og alle fagpersoner/kolleger man kan rådføre deg med og/eller har faglige diskusjoner med. Vår definisjon av fagmiljø er avgrenset til arbeidsplassen til den ansatte.

2.1 Relevant litteratur om kommunale fagmiljø

Historien viser et større behov for hvordan kommunen skal fungere som kunnskapsforetak. Siden etterkrigstiden og frem til omtrent 1980, økte statlig regulering av kommunene. På 1980-tallet ble det innført reformer som skulle gi kommunene større autonomi, men i mange tilfeller ser en at kommunenes handlingsrom likevel igjen reduseres, spesielt innen helse og utdanning (Risan og Zeiner, 2012). Det finnes muligheter for kommunene å skape større handlingsrom gjennom god planlegging og politisk forankrede planer. Innenfor en rekke områder som byutvikling, miljøvern, klimapolitikk og næringsutviklinger det behov for helhetlig kommunal planlegging i framtiden. Bred akademisk kunnskap er nødvendig for lokaldemokratiet, og akademikere vil være nødvendige for å god utvikling.

Tilstrekkelig størrelse på fagmiljø og fagkompetanse er viktig for å sikre gode tjenester og rettsikkerhet i kommune. Ekspertutvalget som fastsatte kriteriene (Vabo mfl., 2014) for god kommunestruktur skrev at små fagmiljøer er sårbare med hensyn til uforutsette hendelser som sykdom og turnover, og har færre ressurser til videreutvikling av tjenesten. Dette kan føre til redusert rettsikkerhet, redusert habilitet, og uforsvarlig ineffektiv saksbehandling. Ekspertutvalget poengterte at innenfor spesialiserte tjenester som barnevern, pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT) og helse kan det være en stor belastning å være alene om vanskelige saker. Dette understreker viktigheten av å ha tilstrekkelig med fagkompetanse, og et tilstrekkelig stort fagmiljø i kommunene for å kunne håndtere utfordrende saker på en forsvarlig og effektiv måte. Samlet sett er størrelsen på fagmiljøet og tilstrekkelig fagkompetanse viktig for å sikre gode tjenester og rettsikkerhet i kommunene.

Kommunesammenslåing vil kunne være positivt for å sikre en tilstrekkelig størrelse på fagmiljøer i kommunene. Nullpunktsmålingen av kommunereformen (Borge mfl., 2017) gir en oversikt over situasjonen for kommunene med tanke på de overordnede målene med kommunereformen. En database med data for enkeltkommuner og kommunegrupper ble inkludert i leveransen. Rapporten redegjør for ulike karakteristika som kjennetegner kommunene og deres virksomhet. Når det gjelder fagmiljøer, påpeker rapporten at kommunesammenslåinger i første instans vil kunne påvirke størrelsen til disse miljøene og dermed evnen til å rekruttere medarbeidere med riktige kvalifikasjoner. Spesielt de minste kommunene, med færre enn 15 000 innbyggere, opplever utfordringer knyttet til kapasitet og kompetanse innen større tjenester som grunnskole, pleie og omsorg, samt spesialiserte tjenester som barnevern, rusarbeid og psykisk helse.

Interkommunale samarbeid trekkes frem som et virkemiddel som kan sikre større fagmiljøer og bedre oppgaveløsning. I «Utredning om små kommuner» redegjør Brandtzæg mfl. (2019) for utfordringene som små kommuner i Norge står overfor. Små kommuner er i utredningen definert som kommuner med færre enn 2000 innbyggere. Utfordringene er ikke kun begrenset til det lave innbyggertallet, små kommuner kjennetegnes også med at de har hatt en reduksjon i folketallet over flere tiår, mens de største kommunene har blitt større over den samme perioden. Selv om små kommuner ofte har høyere inntekter per innbygger enn store kommuner, er

små kommuner mer sårbare for økonomiske svingninger og uforutsette hendelser. Dessuten fører ytterligere nedgang i folketallet til reduserte økonomiske overføringer. Små kommuner har utfordringer med å skaffe tilstrekkelig kompetanse til å løse oppgaver på flere områder. Flertallet av småkommunene har dårlig kapasitet til å drive planleggings- og utredningsarbeid. For å kunne møte fremtidens utfordringer er innovasjon viktig for kommunale tjenesteområder, spesielt innenfor digitalisering og kommunale kjerneområder som omsorg, helse og skole. Økt satsing på interkommunalt samarbeid har vært en strategi for å møte disse utfordringene. Det skal mye til for at en liten kommune får befolkningsvekst nok til å kunne bygge opp attraktive fagmiljøer som trengs for å kunne løse oppgavene de står ovenfor på en god måte. Dette fører til at det samlet sett blir flere små kommuner som vil få problemer med å fylle sin rolle i det norske generalistkommunesystemet. Utredningen ser det som sannsynlig at bredden og dybden i kommunal oppgaveløsning høyst sannsynlig vil øke, noe som forsterker kravene til sterke og kompetente fagmiljøer. Interkommunale samarbeid om stadig flere oppgaver, er en måte små kommuner oppnår et befolkningsgrunnlag som er tilstrekkelig for å håndtere de oppgavene kommunene har ansvar for.

Kommunesammenslåing fører til mer robuste fagmiljøer i den sammenslåtte kommunen. I en case-studie av to kommunesammenslåinger i Agder (Grødem og Hamre, 2021), ble det undersøkt i hvilken grad kommunesammenslåing har ført til mer robuste fagmiljøer. Innenfor studiens definisjon av «robust fagmiljø» ligger en rekke aspekter. Deriblant tilstrekkelig kompetanse og kapasitet, redusert sårbarhet ved fravær, lettere rekruttering, tverrfaglighet, samt mulighet for utvikling og innovasjon. Kommunesammenslåingene som studeres er den mellom Lindesnes, Mandal og Marnadal; og den mellom Sogndalen, Søgne og Kristiansand. Overordnet er konklusjonen den samme for begge de to nye, sammenslåtte kommunene – et flertall av de spurte mener at fagmiljøene i kommunene er blitt «mer robuste» etter sammenslåingen. Størrelse trekkes frem som å ha betydning for opplevelsen av et robust fagmiljø.

Brandtzæg (2009) faller på en liknende konklusjon i en studie av fire frivillige kommunesammenslåinger; Kristiansund og Frei, Ølen og Vindafjord, Aure og Tustna, og Bodø og Skjerstad. Et sentralt formål med disse kommunesammenslåingene var nettopp å styrke fagmiljøene, spesielt innen tekniske tjenester, planlegging, landbruk, barn, familie og helse. Det meldes om at man har fått sterkere og mer robuste tjenester i kommunene, og at man, spesielt i de minste kommunene, ikke lenger er avhengig av enkeltpersoner for gjennomføring av kritiske oppgaver. Større fagmiljøer har vært positivt både for de ansatte og kvaliteten på tjenestene.

Følgeevalueringen av Kompetanseløft 2020 (K2020) trekker frem utfordringer knyttet til rekruttering av fagkompetanse i helse og omsorg. K2020 var regjeringen Solbergs plan for rekruttering, kompetanseheving og fagutvikling i den kommunale helse- og omsorgstjenesten fram mot år 2020. Denne planen ble lagt fram i statsbudsjettet for 2016 (Prop.1S (2015-2016)) og omfatter også en mulighet for kommuner å søke midler til rekrutteringstiltak rettet mot bestemte fag- og yrkesgrupper, herunder psykologer, helsefagarbeidere og sykepleiere. Følgeevalueringen av K2020 viser at de fleste kommuner har søkt slike midler, men at hyppigheten varierer. Spesielt de mindre kommunene har ikke søkt tilskudd til utdanning hvert år på grunn av kapasitetsutfordringer. Videre finner følgeevalueringen at regionale og interkommunale samarbeid er nyttige virkemidler for å øke både kompetanse og rekruttering. Små kommuner, med et desentralisert bosettingsmønster og gjerne i utkantstrøk, har større utfordringer med å rekruttere fagkompetanse enn større kommuner. Disse små kommunene har gjerne også få innbyggere og dermed få pasienter. De får derfor også utfordringer med å tilknytte seg tilstrekkelig kompetanse til å håndtere de behovene som er, fordi fagmiljøet som tilbys blir for lite til å tiltrekke seg fagkompetansen.

Interkommunale samarbeid innenfor psykisk helsehjelp styrker fagmiljøene. I en kvalitativ studie undersøker Sivertsen (2017) erfaringene til et interkommunalt organisert lavterskeltilbud for psykisk helse kalt Rask Psykisk

Helsehjelp-teamet på Fosen. Formålet med studien er å belyse styrker og utfordringer knyttet til å skape og yte et tilbud på tvers av kommunegrenser. Studien identifiserer organisatoriske, faglige og brukervennlige styrker ved å samarbeide om lavterskeltjenester for psykisk helse. Sterk styringskapasitet, god samarbeidskultur og mulighet til å skape robuste fagmiljøer, påpekes som betydningsfullt. Tjenestens tilgjengelighet og fleksibilitet fremheves som brukervennlig og innovativt. Interkommunale samarbeidsløsninger kan gi robuste fagmiljø og økt kompetanse i lokalbaserte psykisk helsetjenester, og bidra til at flere som har psykiske problemer oppsøker hjelp. Tidlig intervensjon og et forebyggende fokus gir også samfunnsøkonomiske gevinster med å holde flere personer arbeidsaktive.

For kommuner med mindre enn en kritisk masse av innbyggere er interkommunale samarbeid nødvendig. Ved hjelp av et interkommunalt fagmiljø blir det enklere å opprettholde tjenester i egen organisasjon. De mest sentrale motivene for interkommunale samarbeid om tjenester og administrative oppgaver er større og sterkere fagmiljøer, bedre tjenester og mer effektiv drift. Dette har blitt dokumentert i samtlige av de større utredningene av interkommunalt samarbeid som har blitt gjennomført her i landet. I Vabo mfl. (2014) sin sluttrapport for utredning av kriterier for god kommunestruktur ble det blant annet konkludert med at en kommune bør ha minst 15 000-20 000 innbyggere for å sikre en god oppgaveløsning. For mindre kommuner blir interkommunale samarbeid derfor nødvendig. Erfaringene er at samarbeid om barnevern gir større og sterkere fagmiljøer og bedre tjenester, og at man får styrket tjenesten på en mer kostnadseffektiv måte enn det den enkelte kommune ville vært i stand til på egen hånd (Bradtzæg mfl., 2019).

Urbanisering og konsentrasjon av kompetanse i de største bykommunene bør hensyntas. Rattsø (2014) argumenterer for at en videreutvikling av offentlig forvaltning bør ta hensyn til urbaniseringen som en viktig vekstprosess. Urbaniseringen har vært sterk over lang tid, og det har vært en betydelig befolkningsvekst i de største byregionene. Utdanningsnivået er også høyere i de største byene, og det har vært en økning i kompetansearbeidsplasser. For å tilpasse forvaltningen til denne befolkningskonsentrasjonen, argumenteres det for en kommunereform som kan fremme økonomisk vekst og innovasjon av kommunale tjenester. Dette kan oppnås ved å skape nye storbykommuner med selvstendig finansiering, samtidig som distriktskommunene kan styrkes i en regionkommunemodell basert på dagens oppgaver. Imidlertid vil det være krevende å sikre høy kvalitet i tjenestetilbudene i hele landet og utvikle koblinger fra distriktene til storbyene, slik at større deler av landet kan delta i vekstprosessen.

Generelt synes mer uformelle fagnettverk på ulike administrative områder og tjenesteområder å spille en viktig rolle med tanke på kompetanse og erfaringsutveksling i små kommuner. Dette er gjerne fagnettverk hvor ledere for ulike kommunale ansvarsområder deltar, både på rådmannsnivå, kommunalsjefsnivå og enhetsledernivå. Slike nettverk spiller en viktig rolle i arbeidet med felles kompetansebygging og utveksling av erfaringer og ideer som kan være til felles nytte. Det kan også samarbeides om konkrete prosjekter og satsinger gjennom disse nettverkene. Ved at man blir kjent med «kollegaer» i andre kommuner gjennom nettverkene, blir det også lettere å ta kontakt og få bistand fra en av nabokommunene dersom det er behov for det. På den måten bidrar de uformelle fagnettverkene til å skape et interkommunalt fagmiljø som synes å være spesielt viktig for de små kommunene.

2.2 Definisjon av begrepet fagmiljø

Det finnes ingen entydig definisjon av fagmiljøbegrepet. Det nærmeste vi kommer en klar definisjon av fagmiljø er studietilsynsforordningen § 2-3 som gjelder for høyere utdanning: (1) Fagmiljøet tilknyttet studietilbudet skal ha en størrelse som står i forhold til antall studenter og studiets egenart, være kompetansemessig stabilt over tid og ha en sammensetning som dekker de fag og emner som inngår i studietilbudet. (2) Fagmiljøet tilknyttet

studietilbudet skal ha relevant utdanningsfaglig kompetanse. Forskriften stiller krav også krav til faglig ledelse, sammensetning og kompetanse. Studietilsynsforskriften inkluderer ikke konkrete krav til størrelsen på fagmiljøene.

Som en operasjonalisering av forskriften har ansatte ved NTNU (Gregersen, n.d.) definert fagmiljø som fagfolk som jobber sammen innenfor samme fagområde eller tilgrensende fagfelt, som oftest er samlokalisert, kjenner hverandre, samarbeider og har felles strategi/mål.

Basert på vår innsikt har vi valgt å operere med to definisjoner av fagmiljø, det nære fagmiljøet og det samlede fagmiljøet. Vi definerer det nære og det samlede fagmiljøet på følgende måte:

- **Det nære fagmiljøet:** Begrepet fagmiljø kan defineres som fagpersoner som jobber sammen for å løse arbeidsoppgaver innenfor samme fagområde eller tilgrensende fagfelt, som oftest samarbeider og har felles strategi/mål. Fagmiljøet kan være tverrfaglig sammensatt, men trenger ikke å være det. Det nære fagmiljøet er definert som de kolleger akademikerens samarbeider med i det daglige for å løse oppgaver.
- **Det samlede fagmiljøet:** Det samlede fagmiljøet omfatter både de kolleger du samarbeider med i det daglige for å løse oppgaver (det nære fagmiljøet) og alle fagpersoner/kolleger akademikerens kan rådføre deg med og/eller har faglige diskusjoner med. Vår definisjon av fagmiljø er avgrenset til arbeidsplassen til akademikerens.

Vår definisjon av fagmiljø er i utgangspunktet avgrenset til arbeidsplassen til akademikerens. For ansatte som jobber i en kommune vil fagmiljøet begrenses av kommunens virksomhet, herav interkommunale samarbeid. For fastleger og veterinærer med veterinæravtale åpner vi opp for at fagmiljøet kan omfatte ansatte i kommunen(e) de er tilknyttet.

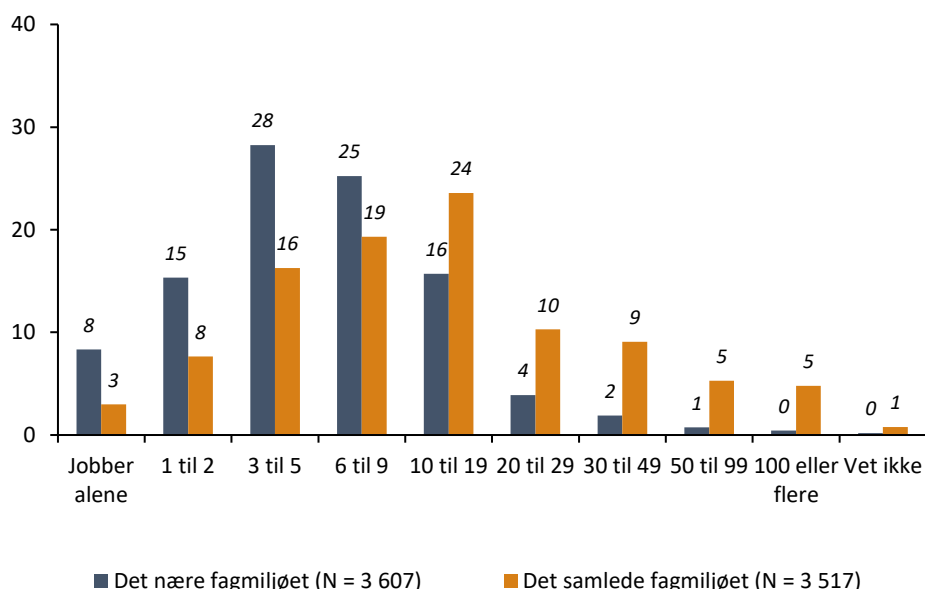
3 Kjennetegn ved kommunale fagmiljø

Størrelsen på kommunale fagmiljøer øker med kommunestørrelse. Nesten halvparten av respondentene i små kommuner oppgir å ha et fagmiljø på inntil to personer og nesten én av fem jobber alene. Vi finner at høyt utdannede som er tilknyttet myke tjenesteområder som grunnskole og barnehage, barnevern, helse (forebygging, diagnose, behandling og rehabilitering), psykisk helse og avhengighet, pleie og omsorg og sosialhjelp oppgir å ha flere fagpersoner knyttet til sitt fagmiljø enn øvrige tjenesteområder (veterinærtjenester, kultur, infrastruktur og administrative tjenester). Tjenesteområder som samarbeider med andre kommuner har større fagmiljø, sammenlignet med områder der kommunene ikke samarbeider. Vi finner også at andelen ansatte med høyere utdanning øker med kommunestørrelse. På spørsmålet om hvor stor andel av kollegene i fagmiljøet som har samme fagbakgrunn er det stor variasjon. Psykologer og samfunnsøkonomer er de to akademikergruppene som i størst grad jobber tverrfaglig, mens veterinærer og leger i størst grad jobber med kolleger som har samme fagbakgrunn.

3.1 Størrelsen av fagmiljøene

Som tydeliggjort i litteraturgjennomgangen er fagmiljøenes størrelse avgjørende for at kommunal sektor skal oppfylle sine lovpålagte forpliktelser som tjenesteutøver, myndighetsutøver og samfunnsutvikler. Figur 3.1 viser at over halvparten av akademikerne som jobber i kommunesektoren oppgir at sitt nære fagmiljø består av mellom 3 og 9 personer. Flest svarer at det nære fagmiljøet består av 3 til 5 personer. Flest, omtrent en firedel, oppgir at sitt samlede fagmiljø består av mellom 10 og 19 fagpersoner.

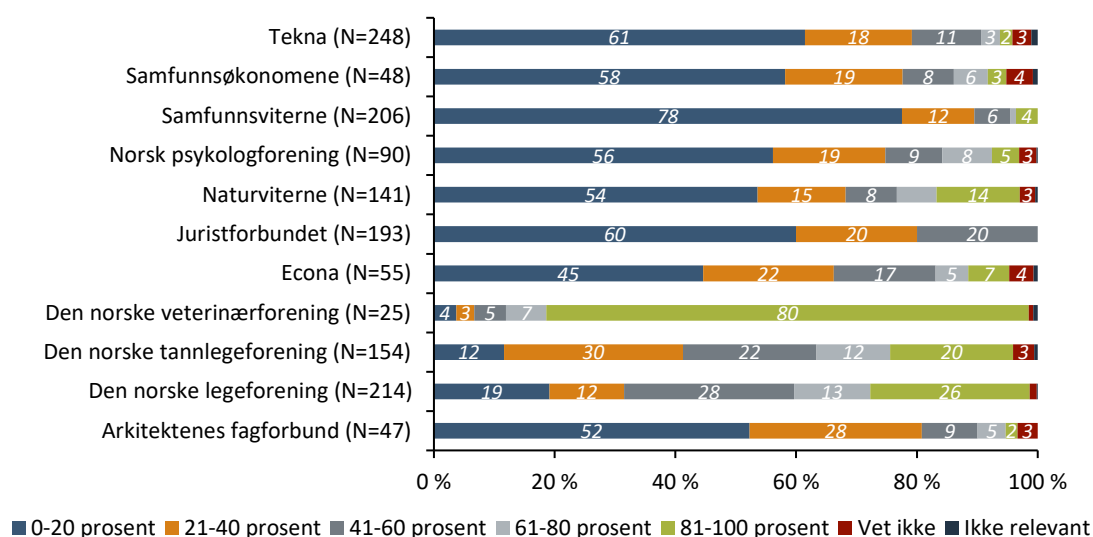
Figur 3.1 Oppgitt størrelse på fagmiljøene i kommunene (målt i antall personer) samlet fordelt på det nære og det samlede fagmiljøet, i prosent*



*Akademikere som har oppgitt at de jobber i fylkeskommunen og/eller i tannlegeforeningen omfattes ikke av denne figuren. Resultatene er vektet etter kommunestørrelse og medlemsforening. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Å kunne spille på kolleger med samme fagbakgrunn kan være viktig for nødvendig faglig diskusjon, sparring, kvalitetssikring og bidra til mer faglig utvikling enn det er mulig å få til alene. Vi har derfor undersøkt forskjeller i andelen ansatte med samme fagbakgrunn på tvers av akademikergrupper, se Figur 3.2. Siden forskjellen mellom det nære og det samlede fagmiljøet er små er analysen avgrenset til det samlede fagmiljøet. Vi finner at en betydelig andel av personer med høyere utdanning i kommunene har få kolleger med samme fagbakgrunn. Leger, tannleger og veterinærer skiller seg imidlertid ut ved at kun et fåtall har få kolleger med samme fagbakgrunn. I motsatt ende av skalaen finner vi mange de andre akademikergruppene. Nesten 80 prosent av samfunnsviterne oppgir at 0-20 prosent av deres kolleger, som inngår i det samlede fagmiljøet, har samme fagbakgrunn som dem selv. Psykologer og samfunnsøkonomer i kommunene skiller seg ut med ved at en veldig stor andel sier at de i liten grad har kolleger med egen fagbakgrunn.

Figur 3.2 Andelen ansatte i det samlede fagmiljøet med samme fagbakgrunn fordelt på medlemsforeningene til akademikerne som har svart, i prosent

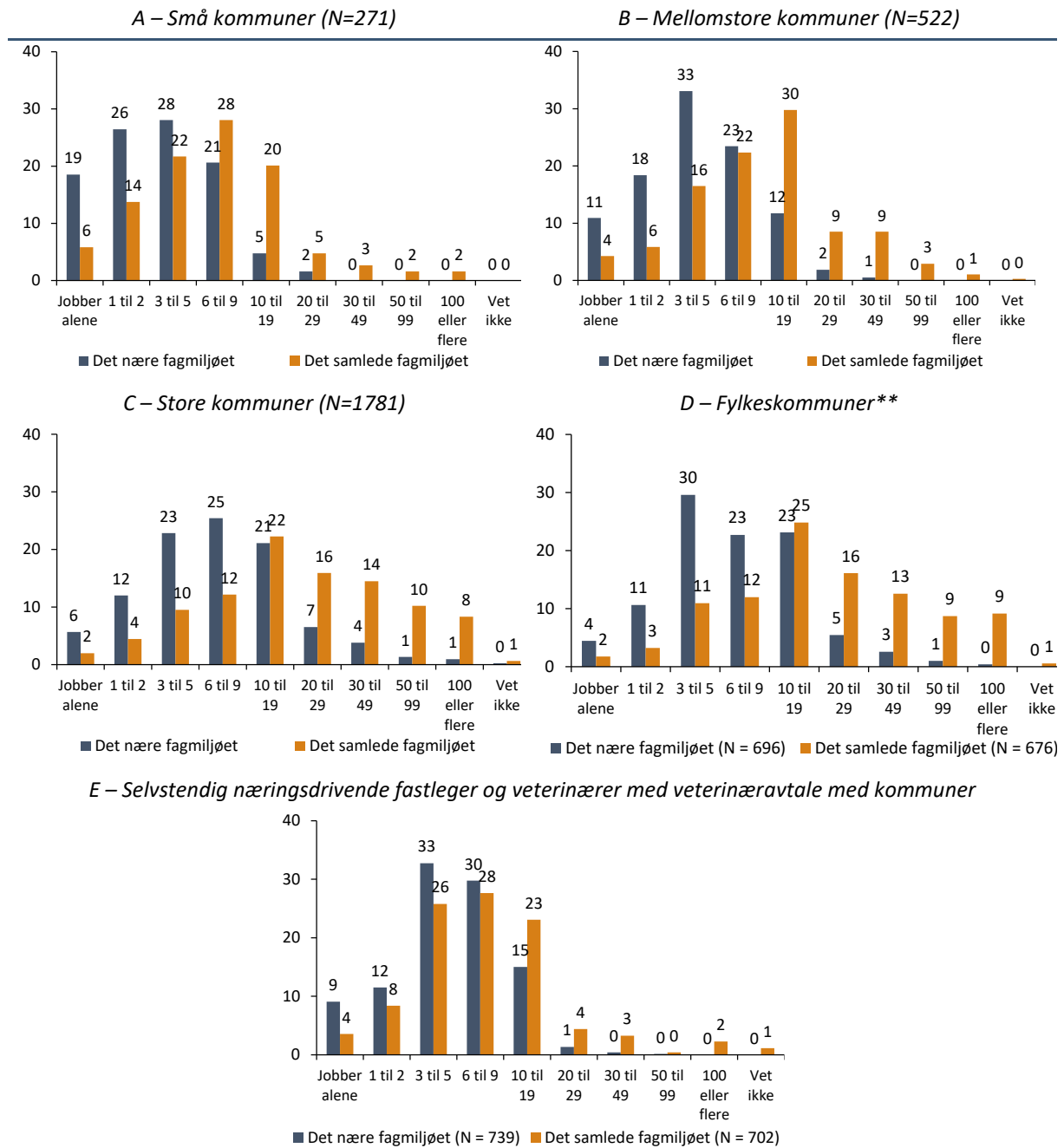


Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

De aggregerte tallene får ikke tydelig frem hvordan størrelsen på fagmiljøene varierer med kommunestørrelse. Basert på at tidligere forskning på feltet har vært opptatt av at kommunestørrelse er avgjørende, er det mer interessant å bryte opp de aggregerte resultatene etter kommunestørrelse. Figur 3.3A-E viser at fagmiljøene er minst i små kommuner og øker med kommunestørrelse. Fylkeskommunene har sammenfallende fagmiljøstørrelser som mellomstore kommuner. Over 3 av 5 selvstendig næringsdrivende fastleger og veterinærer med veterinæravtaler har nære fagmiljøer med 3-9 personer. Over halvparten av den samme gruppen har tilsvarende størrelse på det samlede fagmiljøet.

Figur 3.3

Størrelsen på fagmiljøene (målt i antall personer) i små, mellomstore og store kommuner, samt fylkeskommuner og blant selvstendig næringsdrivende fastleger og veterinærer fordelt på det nære og det samlede fagmiljøet, oppgitt i prosent*



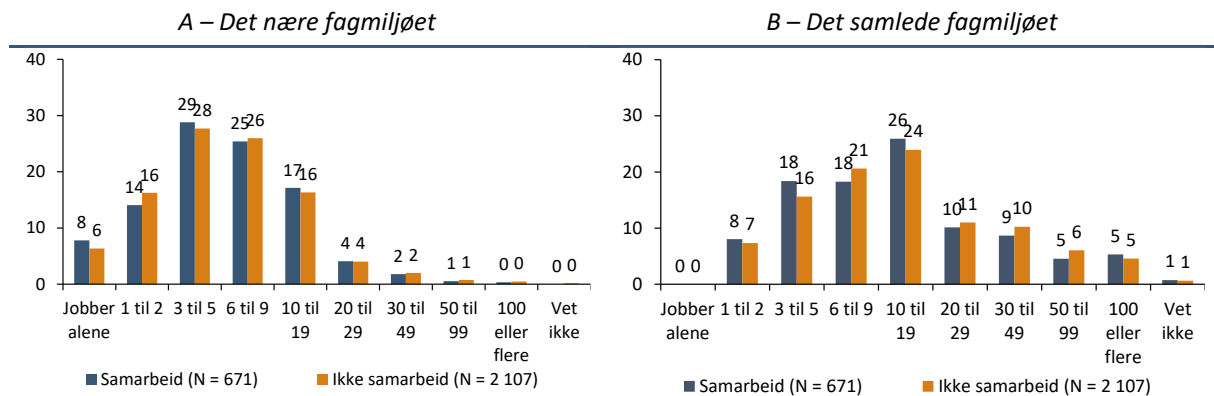
*Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. **Oslo har både kommunale og fylkeskommunale oppgaver. Svar fra tannleger i Oslo kommune inngår i figuren for fylkeskommuner siden tannhelse er en fylkeskommunal oppgave. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

3.1 Størrelsen på kommuner som samarbeider (formelt) og ikke

Flere kommuner samarbeider om oppgaveløsning for å kompensere for mangel på kapasitet og/eller kompetanse. Interkommunalt samarbeid kan bidra til å skape større fagmiljøer for akademikere i kommunal sektor. Figur 3.4 viser forskjellen på fagmiljøenes størrelse mellom kommuner som har et formelt samarbeid om

oppgaveløsning og kommunene som ikke har et formelt samarbeid. Vi finner imidlertid liten variasjon i oppgitte størrelser på fagmiljøene mellom kommuner som samarbeider og kommunene som ikke samarbeider. Det er relativt få forskjeller uavhengig om vi undersøker det nære eller samlede fagmiljøet.

Figur 3.4 Størrelsen på fagmiljøet i kommuner, fordelt på hvorvidt kommunen oppgir å ha et formelt samarbeid eller ikke, i prosent*



*Akademikere som har oppgitt at de jobber i fylkeskommunen og/eller i tannlegeforeningen er tatt ut. Resultatene er vektet etter kommunistørrelse og medlemsforening. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

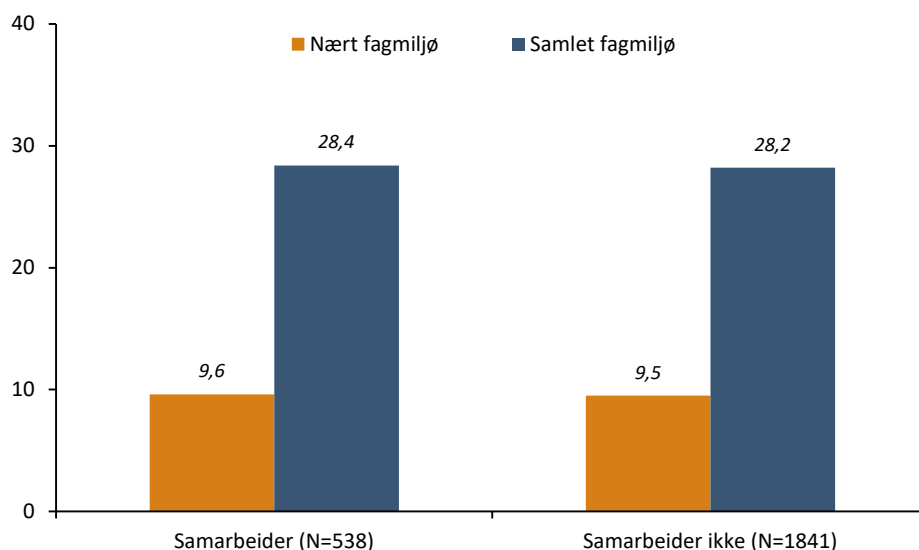
En forklaring på at forskjellene vi observerer i Figur 3.4 er små, kan skyldes at de store kommunene, som det er flest svar fra, dominerer resultatene. Et alternativ er å sammenligne svarene fra små kommuner som samarbeider med små kommuner som ikke samarbeider, samt tilsvarende for mellomstore og store. Utfordringen er imidlertid at vi har få svar fra små kommuner og usikkerheten ved resultatene er veldig høye ved en slik oppsplitting. Vi har derfor valgt å sammenligne gjennomsnittlige svar fra akademikere som jobber i et samarbeid mellom kommuner med svar fra akademikere ikke gjør det, se Figur 3.5. Figuren viser at gjennomsnittlig størrelse på det nære fagmiljøet er 9,6 personer. I tilfeller hvor den som har svart jobber i et interkommunalt samarbeid som samarbeider og 9,5 personer for fagpersoner som ikke samarbeider. For det samlede fagmiljøet er tallet henholdsvis 28,4 og 28,8 personer. Forskjellene er ikke statistisk signifikante.

En mulig forklaring på de små forskjellene er at kommunistørrelse bør kontrolleres for. Dette for å isolere effekten av interkommunale samarbeid. Vi har derfor valgt å sette opp en enkel lineær regresjon som forklarer størrelsen på fagmiljø ved hjelp av kommunistørrelse og om man jobber i et interkommunalt samarbeid eller ikke. Ved å gjøre det finner vi at interkommunale samarbeid bidrar til at det:

- nære fagmiljøet har 1,3 flere personer og forskjellen er ikke statistisk signifikant.
- samlede fagmiljøet har 4,6 flere personer og forskjellen er statistisk signifikant.

Vi kan derfor konkludere med at det er sannsynlig at interkommunale samarbeid øker størrelsen på det samlede fagmiljøet, uavhengig av kommunistørrelse. En forklaring på at sammenhengene ikke er sterkere, spesielt for det nære fagmiljøet, kan være at mange kommuner som har mye å tjene på å samarbeide med andre kommuner for å øke størrelsen på fagmiljøet, allerede har valgt å samarbeide.

Figur 3.5 Gjennomsnittlig størrelse på det nære og samlede fagmiljøet i kommuner som samarbeider og ikke samarbeider, målt i antall personer



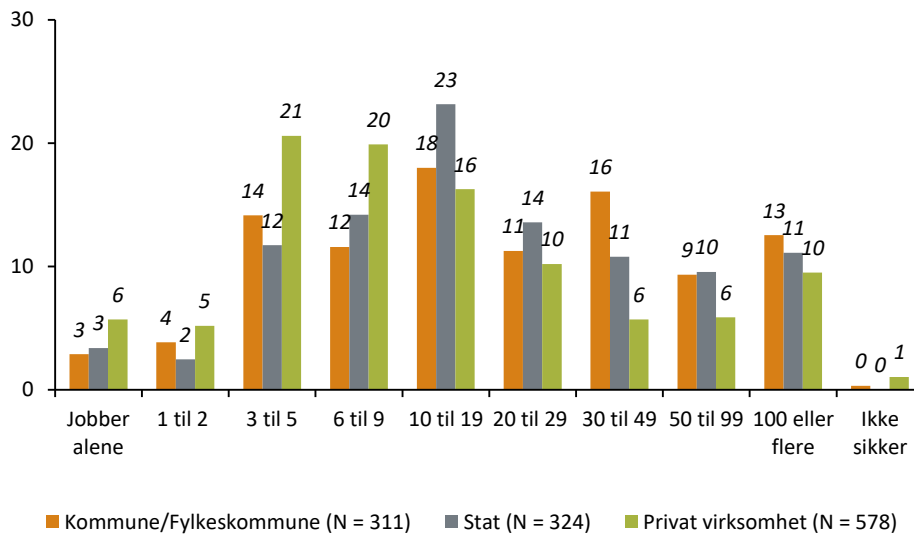
Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

3.1 Størrelse på fagmiljøet i kommunal sektor – sett opp mot stat og privat

For å kunne sammenligne kjennetegn ved dagens fagmiljø i kommunal sektor opp mot fagmiljø i privat sektor og statlig sektor ser vi nærmere på resultater fra Akademikerpanelet (2022). Blant akademikere i kommunal sektor er det flest (18 prosent) som oppgir å ha et fagmiljø på mellom 10 og 19 personer, som vist i Figur 3.6.⁸ Tilsvarende andel for stat er på 23 prosent. For privat virksomhet oppgir flest (21 prosent) at de er del av et fagmiljø på mellom 3 og 5 personer. Ansatte i kommunal sektor oppgir oftere større størrelse på fagmiljøet, hvorav 49 prosent rapporterer om at deres fagmiljø består mer enn 20 personer, mot 45 prosent i statlig sektor og 31 prosent i privat virksomhet. Andelen akademikere som oppgir å jobbe alene er langt høyere blant akademikere i privat virksomhet, med en andel på 6 prosent. Tilsvarende andel for akademikere i kommunal sektor og statlig sektor er på 3 prosent.

⁸ En forklaring på at disse tallene avviker med gjennomgangen i delkapittel 3.1 er at utvalgene er forskjellige. Eksempelvis inngår ikke lektorer i medlemsundersøkelsen som vi har gjennomført.

Figur 3.6 Størrelsen på det samlede fagmiljøet fordelt på sektor, i prosent

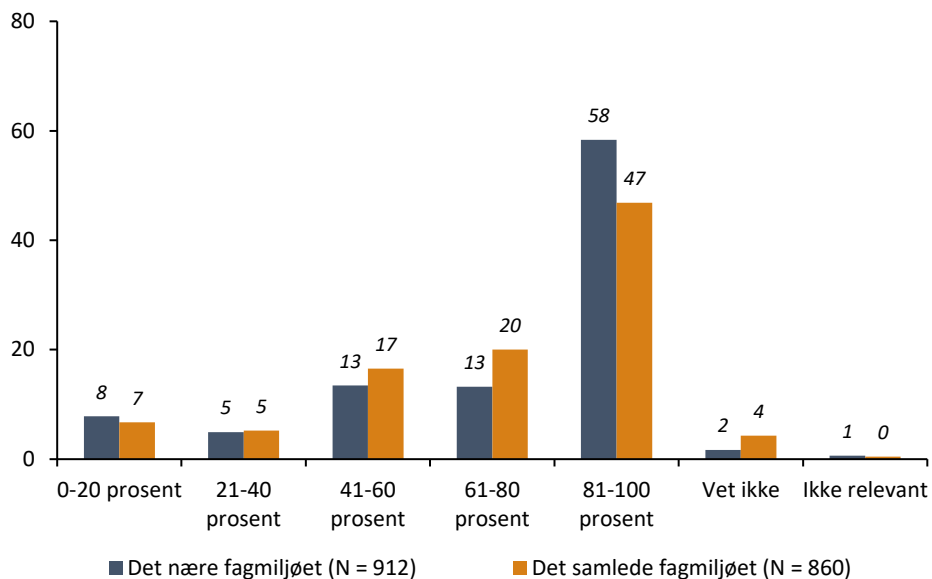


Kilde: Akademikerpanelet (2022)

3.2 Sammensetning av fagmiljøet

Andelen ansatte i fagmiljøet med høyere utdanning og andelen ansatte med samme fagbakgrunn kan gi en indikasjon på kompetansen til det respektive fagmiljøet. Både for det nære og samlede fagmiljøet finner vi en overvekt som oppgir at deres fagmiljø består av 81-100 prosent med høyere utdanning. Av akademikere ansatt i kommunal sektor oppgir over halvparten (58 prosent) at mellom 81 og 100 prosent av ansatte i deres respektive nære fagmiljø har høyere utdanning (Figur 3.7). Tilsvarende for det samlede fagmiljøet er 47 prosent.

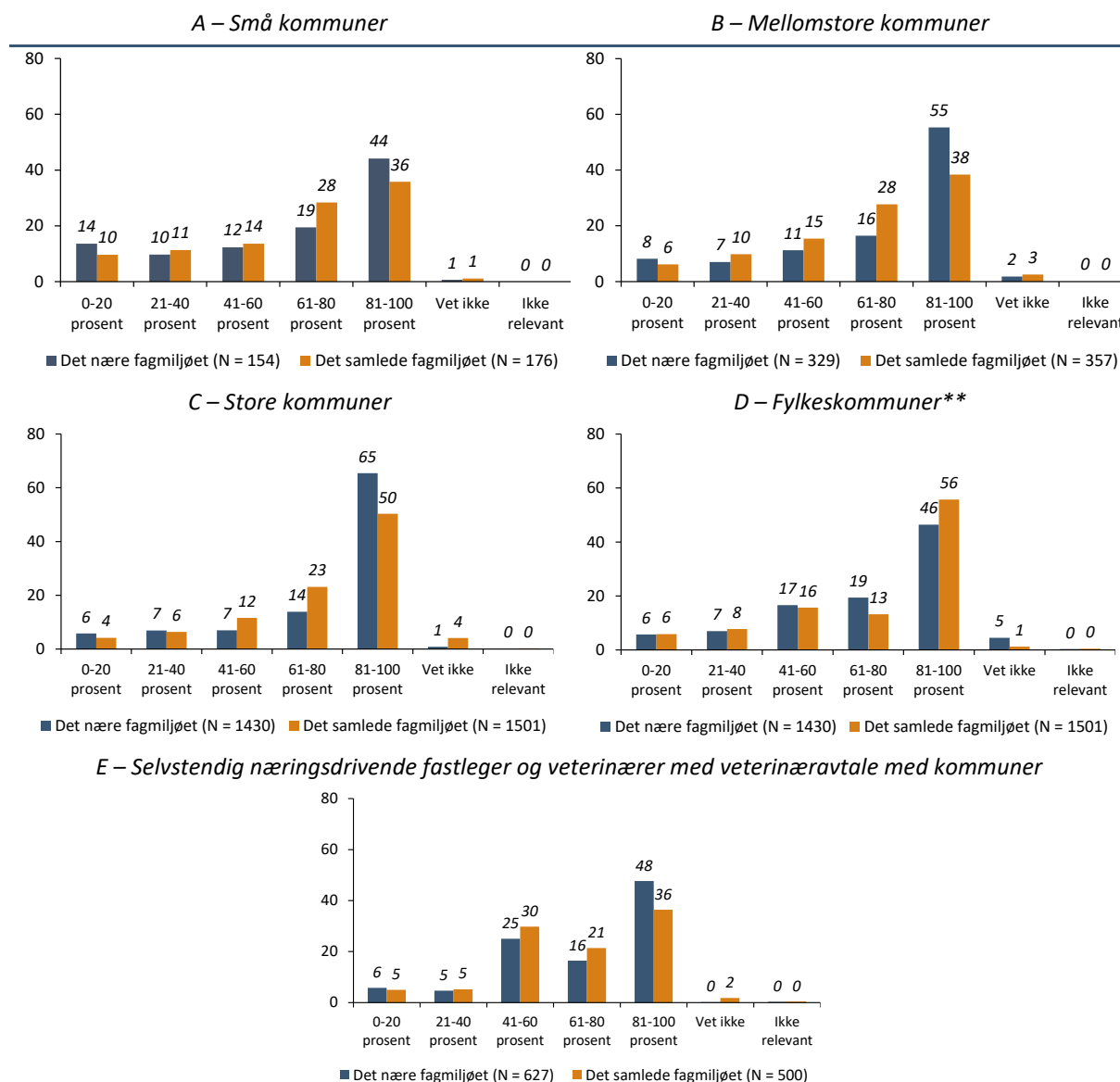
Figur 3.7 Andelen ansatte i fagmiljøet med høyere utdanning, i prosent*



*Resultatene er vektet etter kommunestørrelse og medlemsforening. Akademikere som har oppgitt at de jobber i fylkeskommunen og/eller i tannlegeforeningen er tatt ut av vektingen. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Andelen ansatte i fagmiljøet med høyere utdanning varierer etter kommunistørrelse og hvorvidt akademikeren jobber i fylkeskommunen. Figur 3.8 A-C viser at andelen ansatte med høyere utdanning øker med kommunistørrelse. Dette gjelder både for det nære og det samlede fagmiljøet. Personer med høyere utdanning i fylkeskommunen (Figur 3.8) oppgir i litt høyere grad enn store kommuner at de har et samlet fagmiljø bestående av 80 til 100 ansatte med høyere utdanning. Imidlertid er andelen ansatte med høyere utdanning i det nære fagmiljøet vesentlig lavere i fylkeskommunen enn i store kommuner.

Figur 3.8 Andelen ansatte i fagmiljøet med høyere utdanning i små, mellomstore og store kommuner, samt fylkeskommuner og blant selvstendig næringsdrivende fastleger og veterinærer fordelt på det nære og det samlede fagmiljøet, oppgitt i prosent*

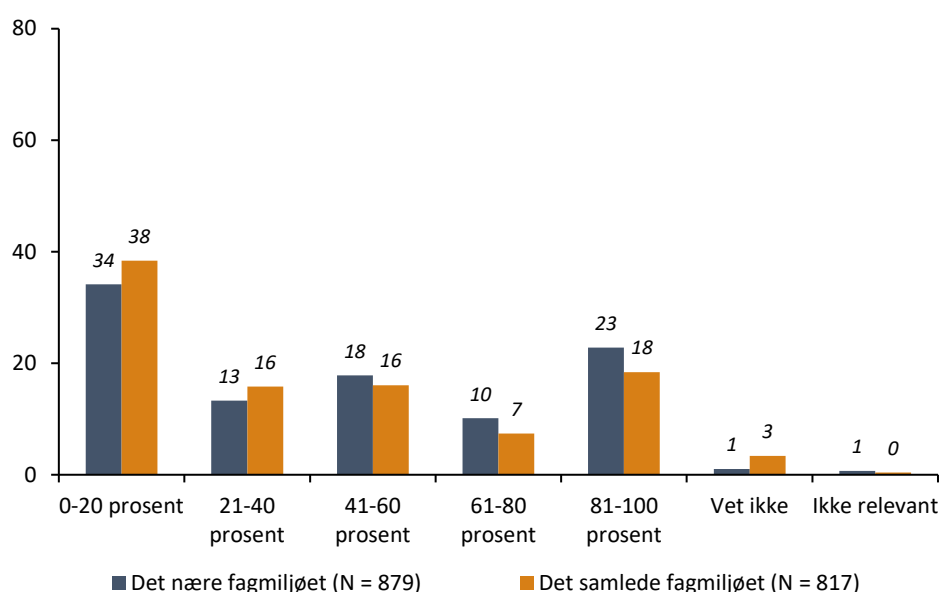


*Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. Oslo har både kommunale og fylkeskommunale oppgaver. Svar fra tannleger i Oslo kommune inngår i figuren for fylkeskommuner siden tannhelse er en fylkeskommunal oppgave. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Blant selvstendig næringsdrivende fastleger og veterinærer (Figur 3.8 E) oppgir flertallet at 81 til 100 prosent av ansatte i fagmiljøet har høyere utdanning. Nest flest oppgir at andelen som har høyere utdanning ligger mellom 41 og 60 prosent. Avviket kan forklares med forskjeller mellom ulike kommunestørrelser. Vi finner størst andel selvstendig næringsdrivende i små kommuner som oppgir at 81 til 100 prosent av de ansatte i fagmiljøet har høyere utdanning. Blant selvstendig næringsdrivende i mellomstore og store kommuner rapporterer flest at 41 til 60 prosent av de ansatte i fagmiljøet har høyere utdanning.

Flertallet av personer med høyere utdanning i kommunene har i liten grad har kolleger med samme fagbakgrunn, se Figur 3.9. Samtidig er variasjonen stor. Om lag én femtedel av de som har svart på spørreundersøkelsen oppgir at de i all hovedsak har kolleger med samme fagbakgrunn. Det er små forskjeller andelen med samme fagbakgrunn i det nære og samlede fagmiljøet.

Figur 3.9 Andelen ansatte i fagmiljøet med samme fagbakgrunn, i prosent*

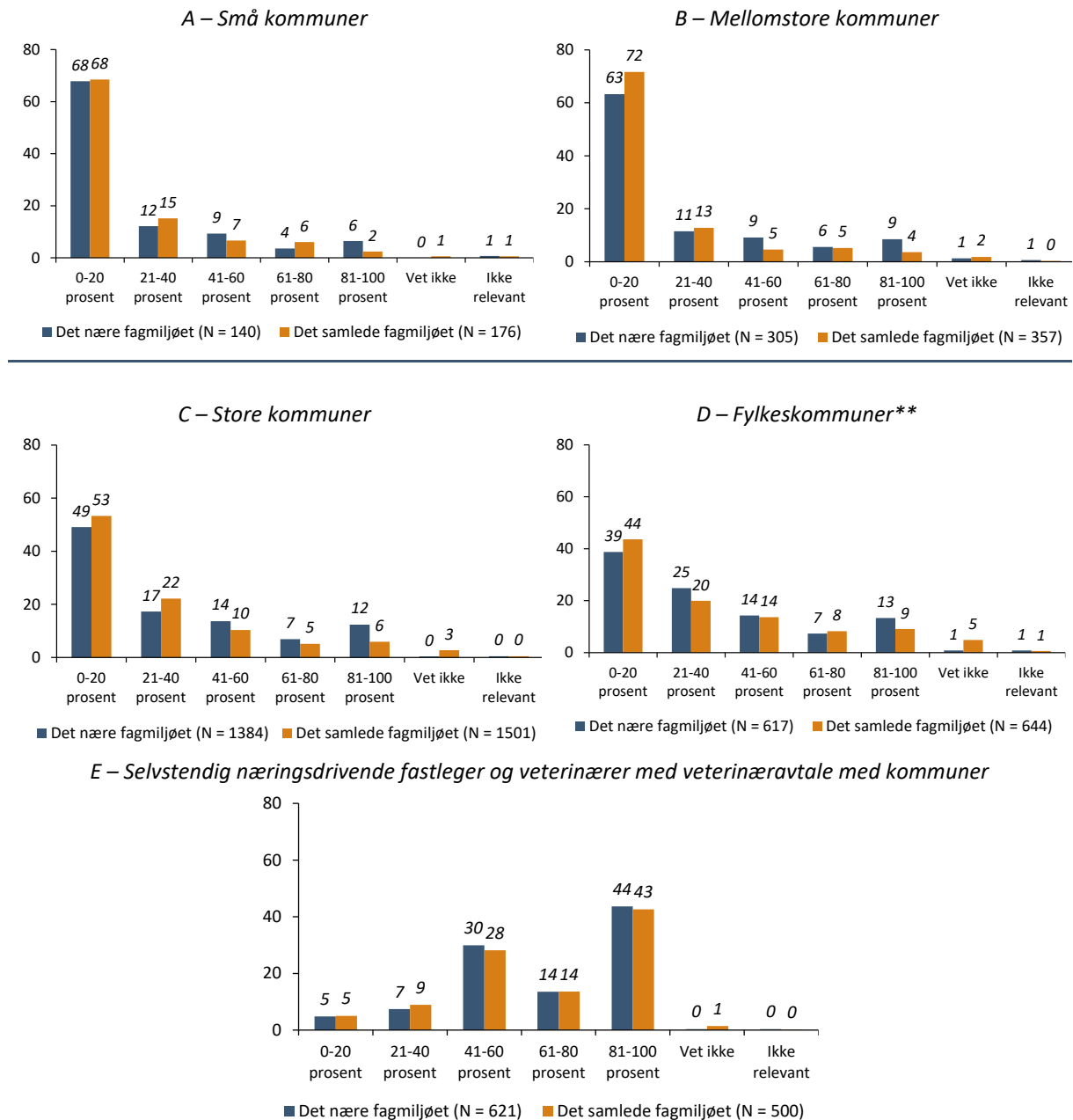


*Resultatene er vektet etter kommunestørrelse og medlemsforening. Akademikere som har oppgitt at de jobber i fylkeskommunen og/eller i tannlegeforeningen er tatt ut. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Andelen ansatte med samme fagbakgrunn varierer etter kommunestørrelse og hvorvidt akademiker jobber i fylkeskommunen, se Figur 3.10A-E. Resultatene tyder på at personer med høyere utdanning i små og mellomstore kommuner jobber i fagmiljøer der det er få med samme fagbakgrunn, sett opp mot store kommuner. En naturlig forklaring på dette funnet er at oppgavene som krever høyere utdanning er mindre i små og mellomstore kommuner enn i store kommuner. Ansatte med høyere utdanning i fylkeskommunen (Figur 3.10D) oppgir i høyere grad å ha kollegaer med samme fagbakgrunn. En årsak til dette kan være at fylkeskommunen har færre oppgaver å løse, sammenlignet med kommunene. Selvstendig næringsdrivende fastleger og veterinærer (Figur 3.10E) skiller seg ut ved at flertallet (43 prosent) oppgir at mellom 81 og 100 prosent av de ansatte i det samlede fagmiljøet har samme fagbakgrunn.

Figur 3.10

Andelen ansatte i fagmiljøet med samme fagbakgrunn i små, mellomstore og store kommuner, samt fylkeskommuner og blant selvstendig næringsdrivende fastleger og veterinærer fordelt på det nære og det samlede fagmiljøet, oppgitt i prosent*



*Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. Oslo har både kommunale og fylkeskommunale oppgaver. Svar fra tannleger i Oslo kommune inngår i figuren for fylkeskommuner siden tannhelse er en fylkeskommunal oppgave. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

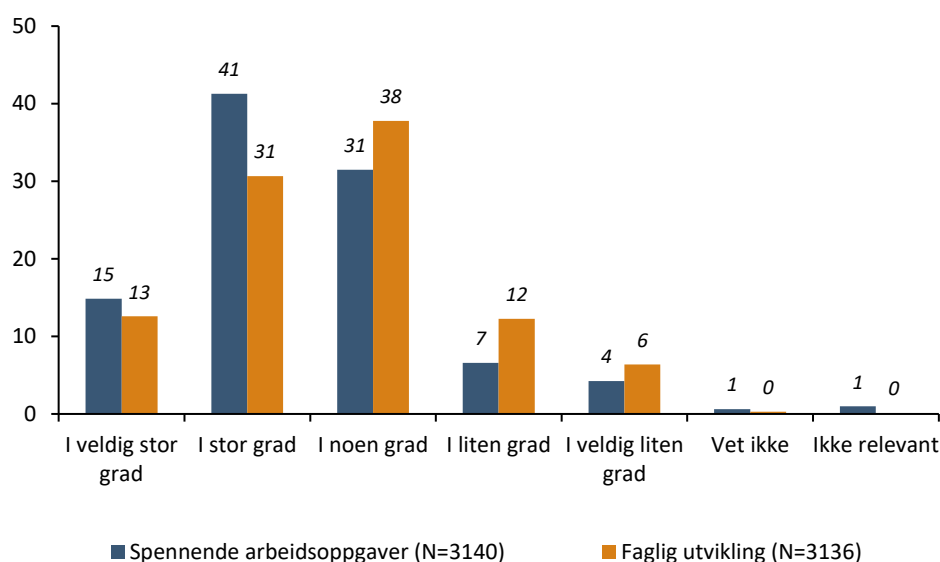
4 Akademikernes vurderinger av attraktivitet og konsekvenser av manglende fagmiljø

Størstedelen av personer med høy utdanning i kommunal sektor opplever sitt fagmiljø som attraktivt. Det betyr at kolleger som høyt utdannede personer samarbeider med og rådfører seg med for å løse oppgaver har en sentral betydning for at de trives i jobben i kommunal sektor. Et flertall som jobber i kommunal sektor, opplever at de har spennende arbeidsoppgaver i sin nåværende stilling. Dette resultatet er uavhengig av kommunestørrelse. Attraktiviteten er imidlertid dårligere i små kommuner enn i store kommuner. Akademikere i privat sektor ønsker i mindre grad å jobbe i kommunal sektor, sammenlignet med personer som jobber i offentlig sektor. Dette funnet indikerer at kommunal sektor har en omdømmeutfordring, spesielt blant akademikere i privat sektor. Vi har også undersøkt i hvilken grad akademikerne mener at de leverer gode tjenester med høy kvalitet og i hvilken grad dette svaret varierer med størrelsen på fagmiljøet. Vi finner akademikere i veldig små fagmiljø i mindre grad mener de leverer gode tjenester med høy faglig kvalitet enn akademikere i større fagmiljøer.

4.1 Vurderinger av forhold som kan påvirke fagmiljøets attraktivitet

Overordnet rapporterer akademikeransatte i kommunal sektor at det samlede fagmiljøet bidrar til spennende arbeidsoppgaver og faglig utvikling. Figur 4.1 viser at 56 prosent av akademikeransatte i kommunal sektor i stor eller veldig stor grad opplever at det samlede fagmiljøet bidrar til spennende arbeidsoppgaver. Om lag 44 prosent av akademikerne opplever at fagmiljøet de tilhører i stor grad eller veldig stor grad bidrar til egen faglig utvikling. Resultatene tyder på at nesten halvparten av akademikere i kommunene får dekket to viktige forutsetninger for attraktive fagmiljøer i stor eller veldig stor grad.

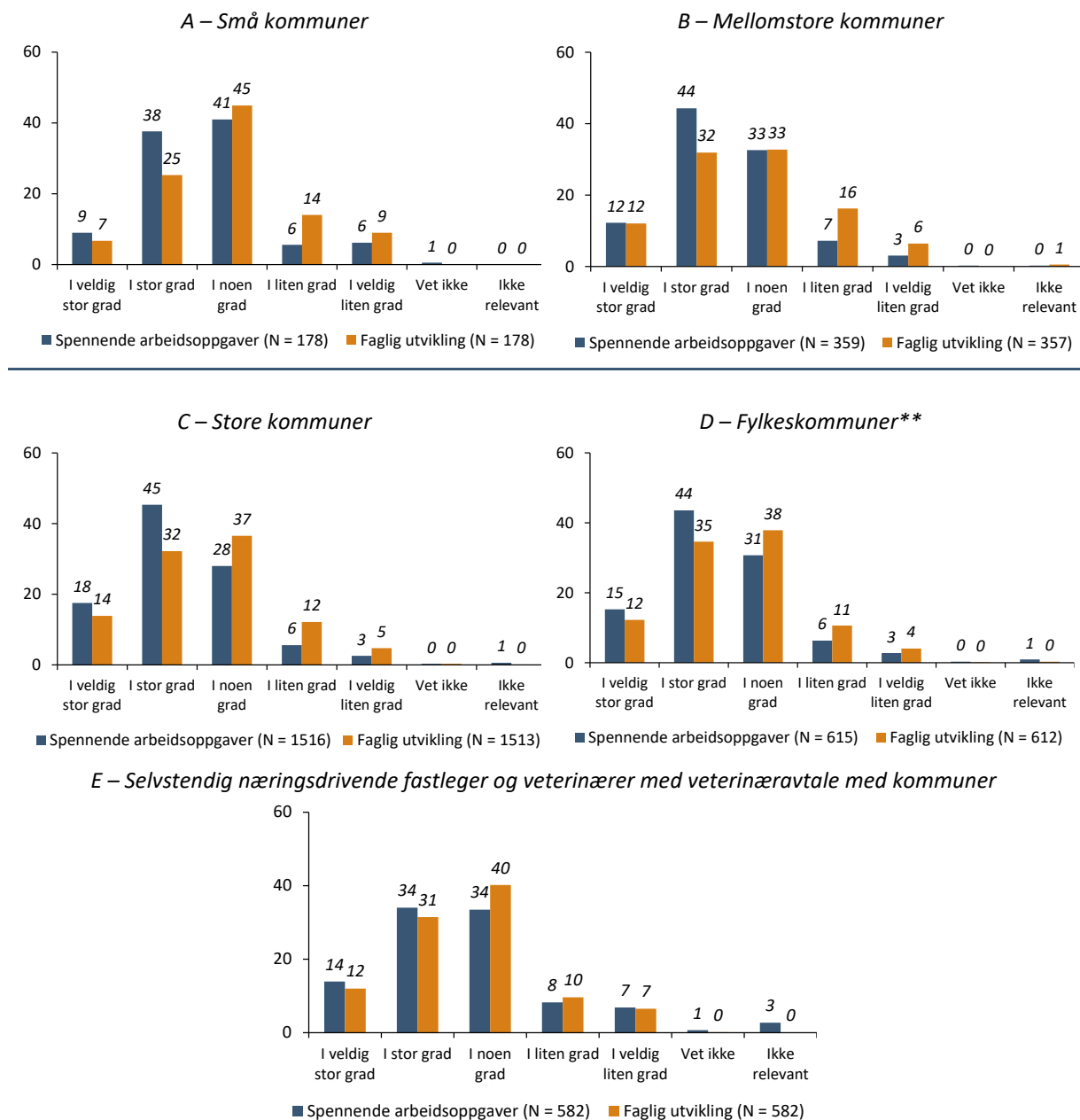
Figur 4.1 I hvor stor grad akademikeransatte i kommunal sektor opplever at det samlede fagmiljøet bidrar til at arbeidsoppgavene er spennende og om de bidrar til faglig utvikling



Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Figur 4.2 viser fordelingen av svaret vist i Figur 4.1 fordelt etter kommunestørrelse. Resultatene tyder på at graden av spennende arbeidsoppgaver og faglig utvikling øker med kommunestørrelse. Forskjellene er mellom små, mellomstore og store kommuner er små. Det er eksempelvis 16 prosentpoeng flere i store kommuner enn i små kommuner som oppgir at det samlede fagmiljøet i stor grad bidrar til spennende oppgaver. Når det gjelder faglig utvikling er tilsvarende avvik 14 prosentpoeng. Svarene fra akademikere i fylkeskommunene tilsvarer svarene fra store kommuner.

Figur 4.2 I hvor stor grad akademikere ansatte i kommunal sektor opplever at det samlede fagmiljøet bidrar til at arbeidsoppgavene er spennende og om de bidrar til faglig utvikling i små, mellomstore og store kommuner, samt fylkeskommuner og blant selvstendig næringsdrivende fastleger og veterinærer, oppgitt i prosent*

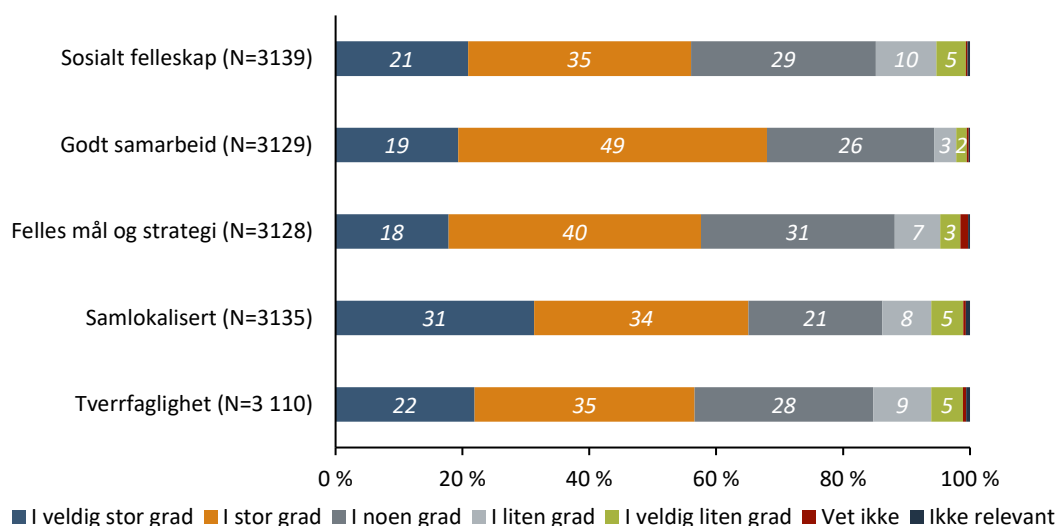


*Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. Oslo har både kommunale og fylkeskommunale oppgaver. Svar fra tannleger i Oslo kommune inngår i figuren for

fylkeskommuner siden tannhelse er en fylkeskommunal oppgave. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

I spørreundersøkelsen til akademikere undersøkte vi en rekke kjennetegn ved fagmiljøet som antas å være viktig for et attraktivt fagmiljø og/eller et attraktivt arbeidsforhold, se Figur 4.3.

Figur 4.3 I hvor stor grad akademikeransatte i kommunal sektor opplever at det samlede fagmiljøet bidrar til ulike kvaliteter



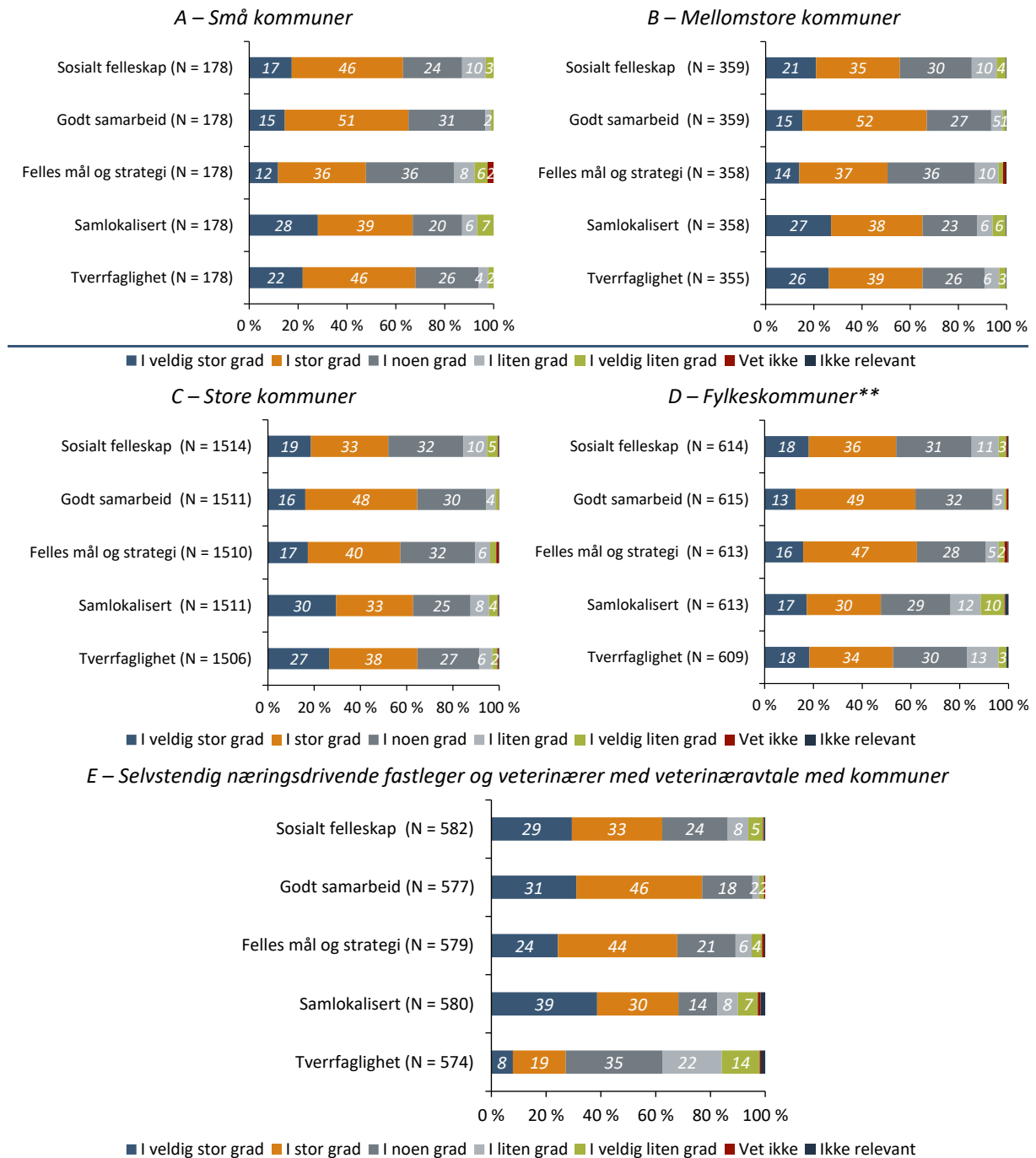
Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Akademikeransatte i kommunal sektor opplever at sitt fagmiljø i stor eller svært stor grad er tverrfaglig, samlokalisert, har felles mål og strategier, samarbeider godt og representerer et sosialt felleskap. Herunder er det størst andel som vurderer at det samlede fagmiljøet bidrar til godt samarbeid og er samlokalisert. Relativt lav andel opplever at det samlede fagmiljøet i liten eller svært liten grad representerer et sosialt fellesskap, godt samarbeid, felles mål og strategier, er samlokalisert og er tverrfaglig.

Det er relativt liten variasjon i hvordan akademikeransatte fra ulike kommunestørrelser vurderer ulike kjennetegn ved eget fagmiljø. Av kommunestørrelsene (Figur 4.4A-C) oppgir akademikere i små kommuner i størst grad at det samlede fagmiljøet i stor eller veldig stor grad bidrar til sosialt fellesskap, godt samarbeid, tverrfaglighet og er samlokalisert. Store kommuner opplever i større grad enn små og mellomstore kommuner at det samlede fagmiljøet bidrar til felles mål og strategi. Akademikere i fylkeskommunal sektor (Figur 4.4D) opplever i mindre grad enn akademikere i kommunesektoren at fagmiljøet bidrar til sosialt felleskap, tverrfaglighet og er samlokalisert. Selvstendig næringsdrivende (Figur 4.4E) peker seg ut ved at en betydelig høyere andel veterinærer og fastleger opplever at det samlede fagmiljøet bidrar positivt i alle dimensjoner, med unntak av tverrfaglighet. En tredel oppgir at fagmiljøet i liten eller veldig liten grad bidrar til tverrfaglighet. Resultatet er ikke overraskende da 43 prosent av selvstendig næringsdrivende oppgir at det samlede fagmiljøet består av ansatte med samme fagbakgrunn som en selv (Figur 4.4E).

Figur 4.4

I hvor stor grad akademikeransatte i kommunal sektor opplever at det samlede fagmiljøet bidrar til ulike dimensjoner i små, mellomstore og store kommuner, samt fylkeskommuner og blant selvstendig næringsdrivende fastleger og veterinærer, oppgitt i prosent*

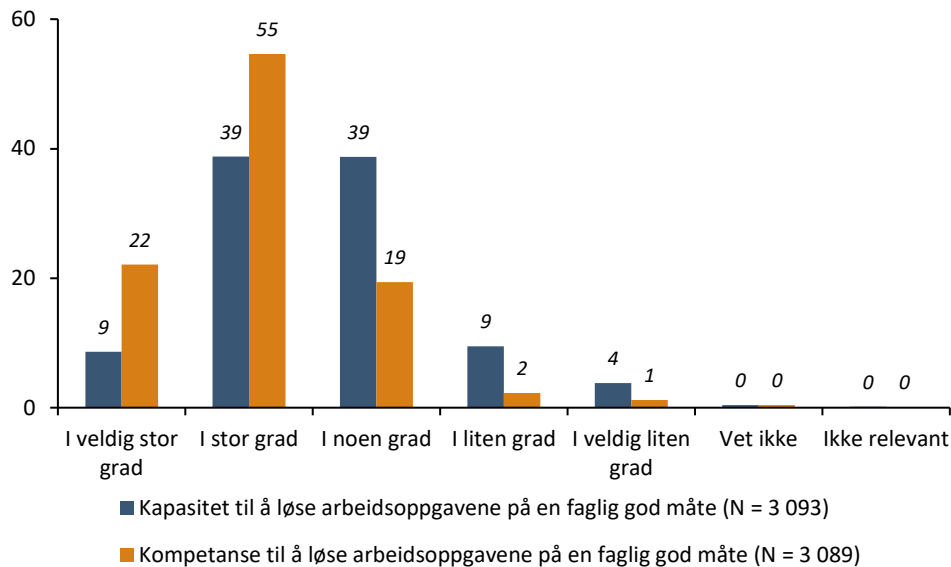


*Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. Oslo har både kommunale og fylkeskommunale oppgaver. Svar fra tannleger i Oslo kommune inngår i figuren for fylkeskommuner siden tannhelse er en fylkeskommunal oppgave. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

En viktig del av dagens fagmiljø er kapasiteten og kompetansen til å løse arbeidsoppgaver på en faglig god måte. Figur 4.5 viser at en betydelig høyere andel akademikeransatte opplever at sitt samlede fagmiljø har kompetansen heller enn kapasiteten som trengs til å løse arbeidsoppgavene på en faglig god måte. Samlet opplever 48 prosent at eget fagmiljø i stor eller veldig stor grad besitter nok kapasitet til å utføre arbeidsoppgavene sine på

en god måte. Tilsvarende andel med hensyn på kompetanse er 77 prosent. Samtidig oppgir en relativt lav andel at det samlede fagmiljøet i kommunen i liten eller veldig liten grad besitter nok kompetanse og kapasitet til å løse arbeidsoppgavene på en god måte. Imidlertid tyder responsen på at mangel på kapasitet utgjør et større hinder enn mangel på kompetanse for å gjennomføre arbeidsoppgavene på en god måte.

Figur 4.5 I hvor stor grad akademikeransatte i kommunal sektor at det samlede fagmiljøet har tilstrekkelig kapasitet og kompetanse til å løse sine arbeidsoppgaver på en faglig god måte, oppgitt i prosent



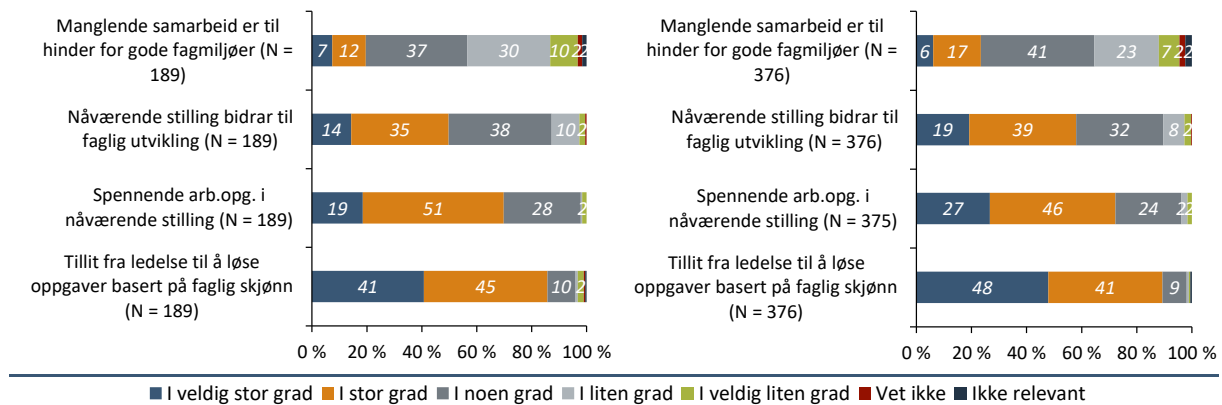
Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Arbeidssituasjonen til den enkelte akademikeransatte i kommunal sektor kan være av betydning for fagmiljøets attraktivitet. Fra Figur 4.6A-E ser vi at en betydelig andel opplever å ha tillit fra ledelsen til å løse oppgaver basert på faglig skjønn, uavhengig om de arbeider i kommunal eller fylkeskommunal sektor, samt som selvstendig næringsdrivende. Et flertall som jobber i kommunal sektor oppgir at de i stor eller veldig stor grad har spennende arbeidsoppgaver i nåværende stilling med lite variasjon mellom kommunestørrelsene. Videre oppgir mellom 49 og 58 prosent av akademikere i kommunal sektor at nåværende stilling i stor eller veldig stor grad bidrar til faglig utvikling. En relativt liten andel rapporterer om at manglende samarbeid på tvers av tjenesteområder internt i kommunen i veldig stor grad er til hinder for å etablere gode fagmiljøer, med 8 prosent som oppgir dette.

Figur 4.6 I hvilken grad akademikeransatte i kommunal sektor opplever ulike forhold ved dagens arbeidsplass, i små, mellomstore og store kommuner, samt fylkeskommuner og blant selvstendig næringsdrivende fastleger og veterinærer, oppgitt i prosent *

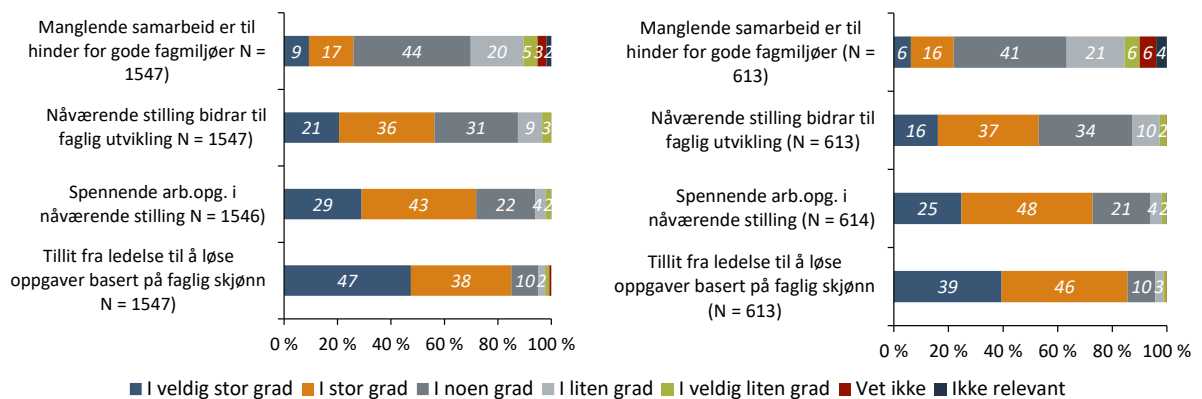
A – Små kommuner

B – Mellomstore kommuner

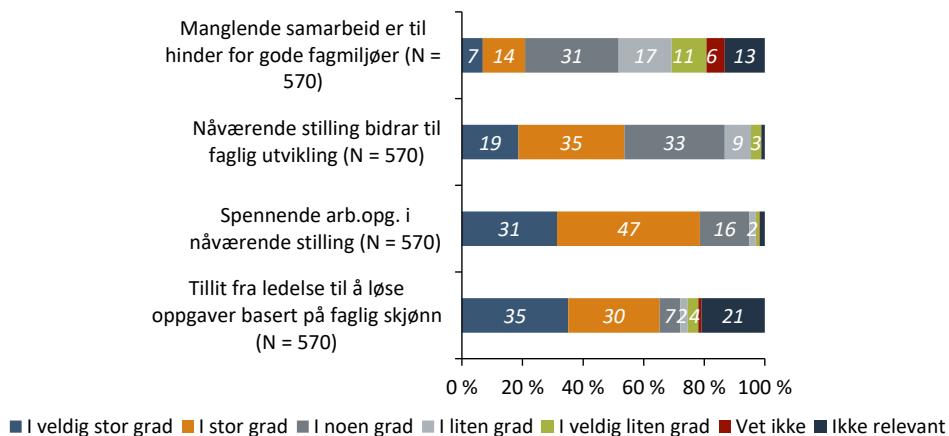


C – Store kommuner

D – Fylkeskommuner**



E – Selvstendig næringsdrivende fastleger og veterinærer med veterinæravtale med kommuner



*Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. Oslo har både kommunale og fylkeskommunale oppgaver. Svar fra tannleger i Oslo kommune inngår i figuren for fylkeskommuner siden tannhelse er en fylkeskommunal oppgave. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

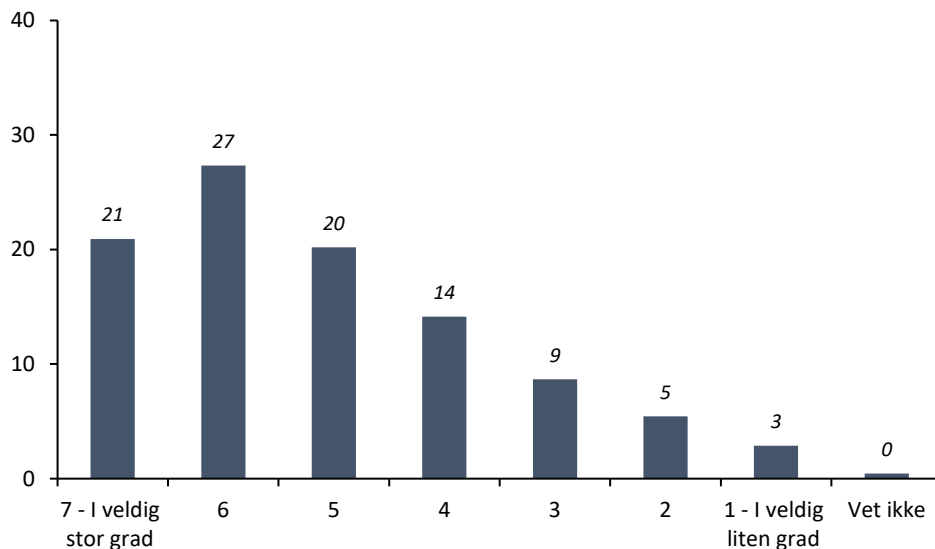
4.2 Fagmiljøenes attraktivitet

Vurdering av fagmiljøenes attraktivitet samlet

Akademikeransatte har vurdert attraktiviteten til sitt fagmiljø på en skala fra 1 til 7, der 1 angir i veldig liten grad og 7 i veldig stor grad, se Figur 4.7. Figuren viser at nesten halvparten av akademikere ansatt i kommunene har

gitt uttrykk for at de i stor grad (6) eller i veldig stor grad (7) opplever eget fagmiljø som attraktivt. Det er viktig å påpeke at lektorer ikke omfattes av utvalget. Det samme gjelder uorganiserte.

Figur 4.7 Akademikere i kommunen sin vurdering av om fagmiljøet man er en del av er attraktivt på en skala fra 1 til 7, der 1 tilsier at man i veldig liten grad mener at fagmiljøet er attraktivt og 7 tilsier at man i veldig stor grad mener at fagmiljøet er attraktivt, i prosent*



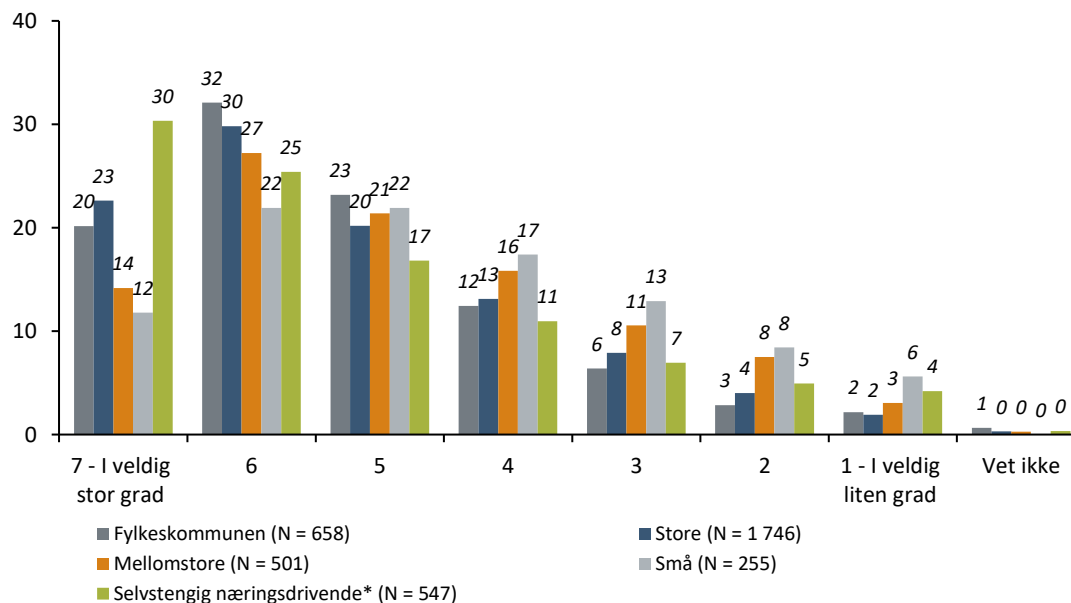
*Akademikere som har oppgitt at de jobber i fylkeskommunen og/eller i tannlegeforeningen er tatt ut. Resultatene er vektet etter kommunestørrelse og medlemsforening. N=3022. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Vurdering av fagmiljøenes attraktivitet fordelt på fylkeskommune og kommunestørrelse

Figur 4.8 viser at det er variasjon i akademikeransatte sin vurdering av attraktivitet i sitt fagmiljø når vi fordeler resultatene på kommunestørrelse, samt ved å skille ut akademikeransatte i fylkeskommunen. Resultatene tyder på at attraktiviteten til fagmiljøet øker med kommunestørrelse. Nesten dobbelt så mange akademikeransatte i store kommuner gir uttrykk for å vurdere eget fagmiljø i veldig stor grad som attraktivt sammenlignet med små kommuner. Samtidig vurderer personer med høy utdanning i små kommuner eget fagmiljø som mindre attraktivt sammenlignet med personer med høy utdanning i store og mellomstore kommuner. Det er flere forhold som kan forklare dette. En forklaring kan være at størrelsen på fagmiljøet kan være avgjørende for attraktiviteten til fagmiljøene. Det betyr at personer med høy utdanning har færre personer å løse oppgaver sammen med eller sparre med i mer krevende situasjoner. En annen forklaring kan være at små kommuner har mindre kompetanse, som både bidrar til utilfredsstillende oppgaveløsning og stort ansvar for akademikerne. Opplevd attraktivitet av fagmiljøet i fylkeskommuner er på samme nivå som store kommuner. Resultatene indikerer at fagmiljøet til selvstendig næringsdrivende fastleger og veterinærer i er vesentlig attraktivt, med 55 prosent som oppgir at fagmiljøet de er en del av i stor (6) eller veldig stor grad (7) er attraktivt.

Figur 4.8

Akademikerens vurdering av om fagmiljøet man er en del av er attraktivt på en skala fra 1 til 7, der 1 tilsier at man i veldig liten grad mener at fagmiljøet er attraktivt og 7 tilsier at man i veldig stor grad mener at fagmiljøet er attraktivt, i prosent**



*Selvstendig næringsdrivende fastleger og veterinærer som har vaktavtale med kommunen. Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5 000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. Oslo har både kommunale og fylkeskommunale oppgaver. Svar fra tannleger i Oslo kommune inngår i figuren for fylkeskommuner siden tannhelse er en fylkeskommunal oppgave. N = 3 775. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Resultater fra åpne svar på hva som gjør at akademikeren opplever sitt fagmiljø som attraktivt

Blant akademikere som svarte 4-7 på spørsmålet om attraktivitet spurte vi også om hva det er som gjør at akademikere opplever sitt fagmiljø som attraktivt. Her kunne respondenten skrive hva som helst i et fritekstfelt, som 1 469 av respondentene har valgt å gjøre. Disse enkeltordene er blant dem som får en høy score av algoritmen:

- Påfyll
- Åpen
- Fokus
- Diskusjoner
- Faglig
- Hensyn

Om man i tillegg inkluderer uttrykk på noen få ord, og ikke kun enkeltord, blir resultatet av analysen mer nyansert:

- Faglig påfyll
- Åpen diskusjon / Faglig diskusjon i fokus
- Gode utviklingsmuligheter
- Variert (fag-)kompetanse
- God samarbeidsarena / god samarbeidskultur
- Relevant refleksjon

Vi ser at det som er med på å gjøre et fagmiljø attraktivt er når man har en arena for faglig utvikling der faget står i fokus. Åpen diskusjon og faglig diskusjon i fokus er også en viktig del av et attraktivt fagmiljø. Medlemmene skal føle seg trygge på å dele sine erfaringer og meninger, og det skal være rom for å diskutere og utfordre hverandre på en konstruktiv måte. Dette kan være med på å skape et dynamisk miljø der ideer og kunnskap kan blomstre. God samarbeidsarena og samarbeidskultur er også en nøkkel til et attraktivt fagmiljø. Medlemmene skal kunne samarbeide på en effektiv og konstruktiv måte, og dette kan være med på å skape et miljø der man kan bygge videre på hverandres ideer og kunnskap. Samlet sett er et attraktivt fagmiljø preget av et engasjement for faget og vilje til å utvikle seg videre. Det er et sted der medlemmene har mulighet til å lære, utfordre seg selv og andre, og samarbeide på en konstruktiv måte.

Her følger noen utvalgte sitater fra undersøkelsen som reflekterer det samlede settet av svar:

«Jeg blir daglig utfordret av faglig sterke kolleger, både i møte med arbeidsoppgaver og sosiale samtaler. Dialogen beveger seg ofte inn i en noe fenomenologisk verden, og vi kan reflektere på metanivå. Dette gjør arbeidsdagen både morsom, givende og i aller høyeste grad utviklende.»

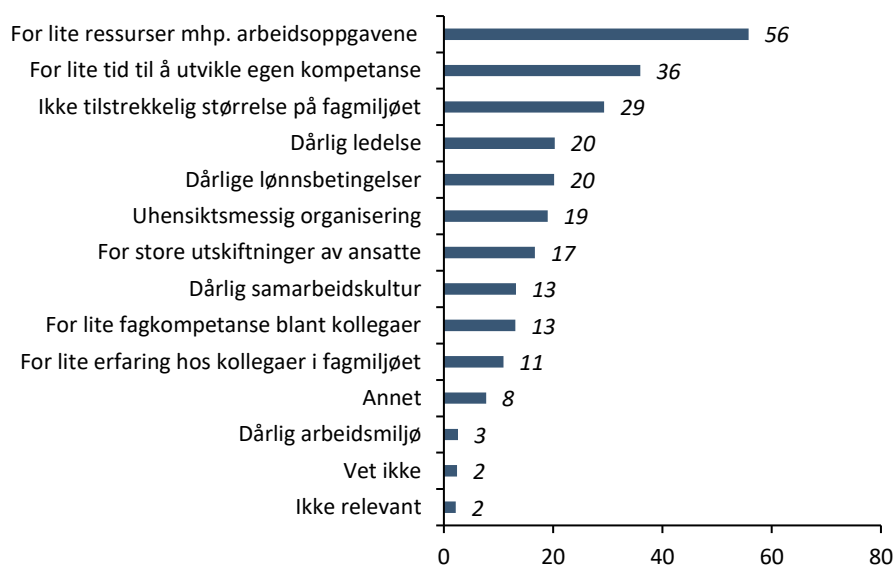
«Faglig nybrottsarbeid, tett samarbeid med forskningsmiljø nasjonalt og internasjonalt. Faglig dyktige og motiverte kollegaer, som og trives sammen. Vi ser at vårt veiledningsarbeid gir effekt, får gode tilbakemeldinger. Høy tillit fra leder, styrer dagen selv så lenge vi leverer på saksbehandling. Stor grad av selvstendighet.»

«Jeg har en kollega med samme utdanning som jeg naturlig nok samarbeider mye med, mens resten av avdeling er tverrfaglig samarbeid. Jeg mener det er attraktivt fordi vi får gode tverrfaglige drøftinger som utfyller hverandre, men savner et større juridisk miljø i barneverntjenesten, eventuelt på tvers i kommunen som kan samarbeide om de arbeidsoppgaver jeg sitter med.»

Kommunale fagmiljøer kan bli mer attraktive

Blant akademikere som svarte 1-6 på spørsmålet om attraktivitet spurte vi også om hva som var de tre viktigste årsakene til at fagmiljø kan bli mer attraktivt. Det viktigste forbedringspunktet for å gjøre det samlede fagmiljøet mer attraktivt ligger i å få flere ressurser til å løse arbeidsoppgavene på arbeidsplassen. Av Figur 4.9 og Figur 4.10 finner vi at akademikeransatte i både kommunal og fylkeskommunal sektor oppgir for lite ressurser sett opp mot arbeidsoppgavene som viktigste årsak til at det samlede fagmiljøet kan bli mer attraktivt. Hvorav 56 og 54 prosent av akademikere i henholdsvis kommunal og fylkeskommunal sektor oppgir dette. Resultatet samsvarer med Figur 4.5 hvor akademikeransatte i kommunen i betydelig større grad mener de besitter kompetanse fremfor kapasitet til å løse arbeidsoppgavene på en god måte.

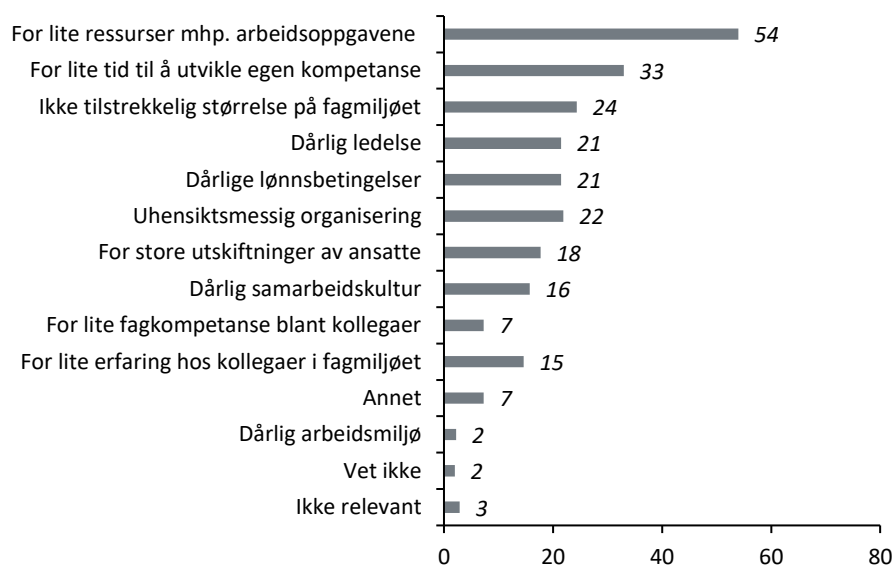
Figur 4.9 De viktigste årsakene til at akademikere som jobber i kommunal sektor mener at det samlede fagmiljøet kan bli mer attraktivt, i prosent*



*Maksimalt tre svar mulig. Noen av svaralternativene er endret uten å endre meningsinnhold. Denne figuren viser resultatene uten vektning. Aggregert for både fylkeskommune og kommune. N = 2 397. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

En tredjedel av fylkeskommunalt ansatte akademikere oppgir at en viktig årsak for at det samlede fagmiljøet kan bli mer attraktivt er å unngå at det er for lite tid til å utvikle egen kompetanse (Figur 4.10). Tilsvarende for akademikere i kommunal sektor er 36 prosent (Figur 4.9). Videre finner vi at en litt større andel akademikeransatte i kommunen enn fylkeskommunen oppgir som årsak at det ikke er tilstrekkelig størrelse på fagmiljøet, med henholdsvis 29 og 24 prosent som oppgir dette. Relativt få akademikere fra kommunen (3 prosent) og fylkeskommunen (2 prosent) oppgir at dårlig arbeidsmiljø er en viktig årsak som hindrer det samlede fagmiljøet fra å bli mer attraktivt. Resultatene indikerer at den største forskjellen i attraktivitet mellom kommunen og fylkeskommunen ligger i grad av formell fagkompetanse blant andre ansatte på arbeidsplassen, hvor 13 prosent fra kommunal sektor oppgir dette som et forbedringspunkt for attraktivitet, mens 7 prosent av akademikere fylkeskommunen oppgir dette.

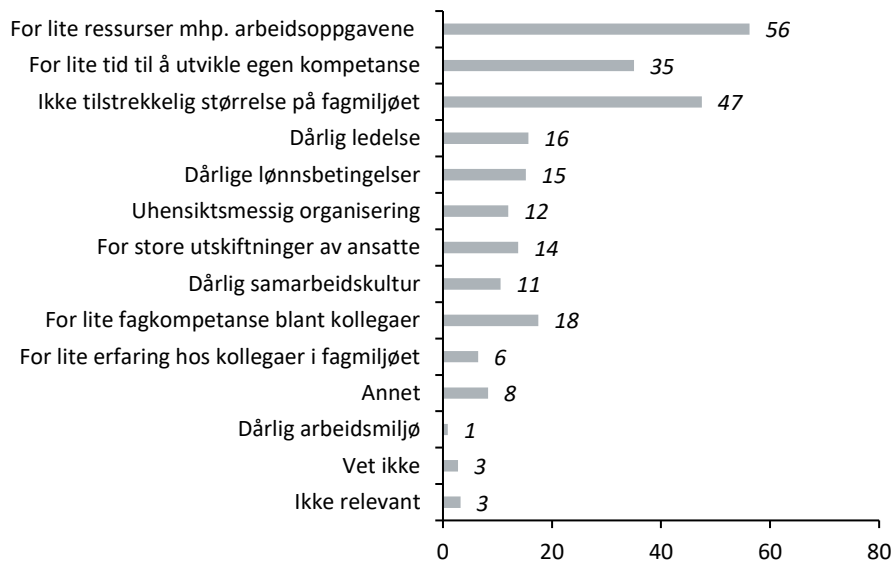
Figur 4.10 De viktigste årsakene til at akademikere som jobber i fylkeskommunen mener at det samlede fagmiljøet kan bli mer attraktivt, i prosent*



*Maksimalt tre svar mulig. Noen av svaralternativene er endret uten å endre meningsinnhold. Denne figuren viser resultatene uten vektning. N=1111. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Forbedringsområdene for å skape mer attraktive samlede fagmiljø varierer mellom kommunestørrelser. Vi finner at små kommuner har størst forbedringspotensial til å skape mer attraktive fagmiljø. Akademikeransatte som jobber i små kommuner vurderer i lik grad med kommunene samlet, at den viktigste årsaken til at det samlede fagmiljøet kan bli mer attraktivt er at det er for lite ressurser sett opp mot arbeidsoppgavene (Figur 4.9 og Figur 4.11). Imidlertid finner vi at akademikere ansatt i små kommuner i betydelig større grad oppgir at det ikke er tilstrekkelig størrelse på fagmiljøet som et hinder for å skape mer attraktivt fagmiljø. Videre finner vi at akademikere fra små kommuner i mindre grad enn for kommunestørrelsene samlet mener at dårlig ledelse, lønnsbetingelser og uhensiktsmessig organisering er avgjørende for å gjøre fagmiljøet mer attraktivt.

Figur 4.11 De viktigste årsakene til at akademikere som jobber i små kommuner mener at det samlede fagmiljøet kan bli mer attraktivt, i prosent*

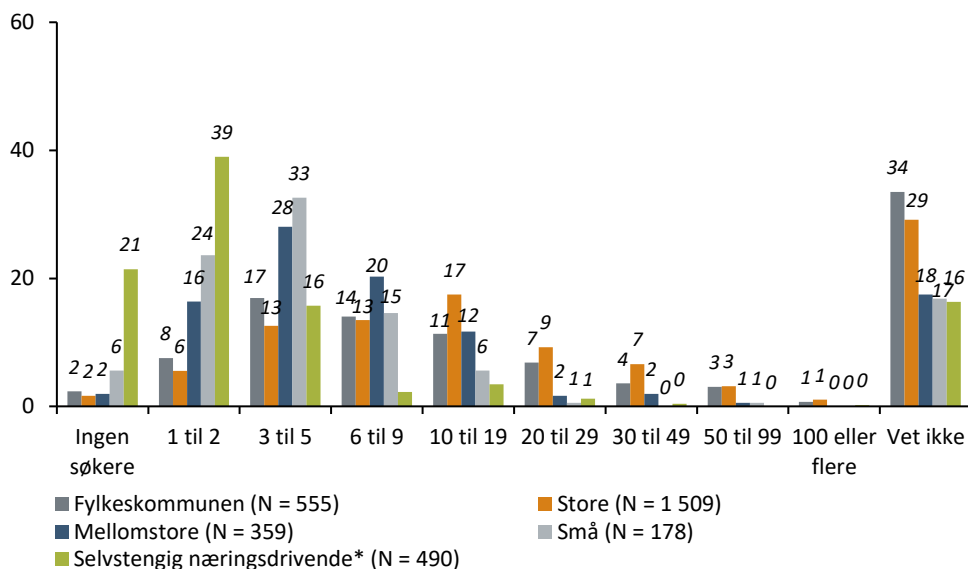


*Maksimalt tre svar mulig. Noen av svaralternativene er endret uten å endre meningsinnhold. Denne figuren viser resultatene uten vektning. N=217. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Antall søkere på siste utlyste stilling som indikator på attraktivitet

For å si noe om den faktiske attraktiviteten til dagens fagmiljø kan antall søkere på sist utlyste stilling gi en indikasjon, se Figur 4.12.

Figur 4.12 Antall søkere på den siste stillingen som ble lyst ut i det samlede fagmiljøet fordelt på ulike kommunestørrelser og fylkeskommune, i prosent*



*Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 3 095. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

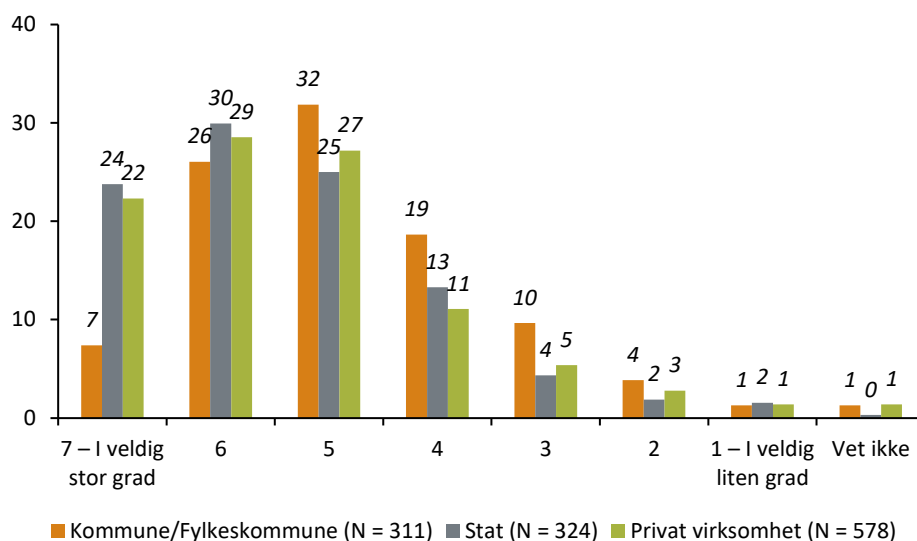
Figur 4.12 viser at det er stor variasjon i antall søkere på sist utlyste stilling i fagmiljøet blant akademikeransatte i fylkeskommunen, selvstendig næringsdrivende, samt kommuner av ulik størrelse. Selvstendig næringsdrivende fastleger og veterinærer skiller seg ut ved at 60 prosent svarer at det enten var ingen eller 1 til 2 søkere på sist utlyste stilling. Det er en høyere andel akademikeransatte fra små kommuner som oppgir et lavere antall søkere på sist utlyste stilling sammenlignet med akademikeransatte fra fylkeskommunen og større kommuner, hvorav 78 prosent av akademikere fra små kommuner oppga færre enn 10 søkere. Blant akademikeransatte i mellomstore og store kommuner, samt akademikeransatte i fylkeskommuner var det henholdsvis 66 prosent, 34 prosent og 41 prosent som oppga færre enn 10 søkere på sist utlyste stilling.

Nesten 1 av 10 akademikere ansatt i kommuner av ulik størrelse oppgir at det var mer enn 30 ansatte, mens 2 prosent oppgir det ikke var noen søkere på sist utlyste stilling. Nærmere en tredel (32 prosent) av akademikeransatte i kommunen oppgir at de hadde mellom 1 til 2 eller 3 til 5 søkere på den siste stillingen som ble utlyst i det samlede fagmiljøet.

4.3 Attraktivitet i kommunal sektor – sett opp mot stat og privat

Figur 4.13 viser at 7 prosent av akademikere som jobber i kommunal sektor opplever at de i veldig stor grad jobber i et attraktivt fagmiljø. Tilsvarende andel blant akademikere i statlig sektor og privat virksomhet er henholdsvis 24 og 22 prosent. Det taler isolert sett for at attraktiviteten blant akademikere i kommunal sektor er lavere enn i statlig og privat sektor.

Figur 4.13 Grad av attraktivitet i fagmiljøet fordelt på sektor, i prosent



Kilde: Akademikerpanelet (2022)

I vår undersøkelse til akademikere finner vi at mellom 12 og 23 prosent av akademikere i kommunene opplever at de i veldig stor grad jobber i et attraktivt fagmiljø. Våre resultater skiller seg med andre ord fra Akademikerpanelet (2022) på dette punktet. Det gjelder imidlertid ikke hvis man ser på de tre øverste kategoriene samlet. Det kan jo være tilfeldigheter som gjør at akademikerne svarer 5, 6 eller 7 på spørsmålet. Det er allikevel interessant å diskutere hva som kan forklare avviket. For det første har Akademikerpanelet et utvalg på 311 akademikere som jobber i kommunal sektor, mens vi har et utvalg på 3 082 akademikere – nesten ti ganger så stort. Hvis vi tar utgangspunkt i alle medlemmene til Akademikerne som jobber i kommunal sektor er den

statistiske feilmarginen til Akademikerpanelet, blant akademikere som jobber i kommunal sektor, lik +/- 5,5 prosent. For vår undersøkelse til akademikere i kommunal sektor er den statistiske feilmarginen +/- 1,6 prosent. Det taler i favør av at attraktiviteten i kommunal sektor ikke er så dårlig som det fremstilles i Akademikerpanelet. For det andre er utvalgene i medlemsundersøkelsen og Akademikere forskjellige. Akademikerpanelet omfatter også personer med høy utdanning som ikke er medlemmer av Akademikernes medlemsforeninger. Medlemsundersøkelsen inkluderer ikke lektorer, som omfattes av Akademikerpanelet. Det taler i favør av at utvalget i medlemsundersøkelsen har noen skjevheter som kan bidra til å forklare avvikene i resultater. Samlet sett kan man tenke på de to kildene som to ikke-sammenlignbare bidrag for å forklare det samme. Vi lar det være opp til leseren å avgjøre hvilke resultater som bør vektlegges.

I likhet med resultatene fra spørreundersøkelsen til akademikere i kommunal sektor er det et flertall som opplever at sitt fagmiljø er attraktivt. Ifølge Akademikerpanelet er det 65 prosent av akademikere i kommunal sektor som opplever sitt fagmiljø som attraktivt (5-7). Tilsvarende andel for statlig sektor og privat virksomhet er 79 og 78 prosent. Blant akademikere som oppgir at de i mindre grad (2-3) eller i veldig liten grad (1) opplever sitt fagmiljø som attraktivt er det en høyere andel blant akademikere i kommunal sektor med en andel på 15 prosent. Tilsvarende andeler for akademikeransatte i statlig sektor og privat virksomhet er 8 prosent og 9 prosent. Vi kan dermed konkludere med at akademikere ansatt i kommunene synes attraktiviteten ved eget fagmiljø er lavere enn akademikere som jobber i stat og privat sektor.

Det er interessant å undersøke tilbøyeligheten for ulike typer akademikere til å jobbe i kommunal sektor. Menon utformet derfor spørsmål til Akademikerpanelet (2022) som innebar at respondenten ble presentert for en generisk stillingsutlysning i kommunal sektor, beskrevet i Boks 4.1.

Boks 4.1 Hypotetisk stillingsutlysning i kommunal sektor

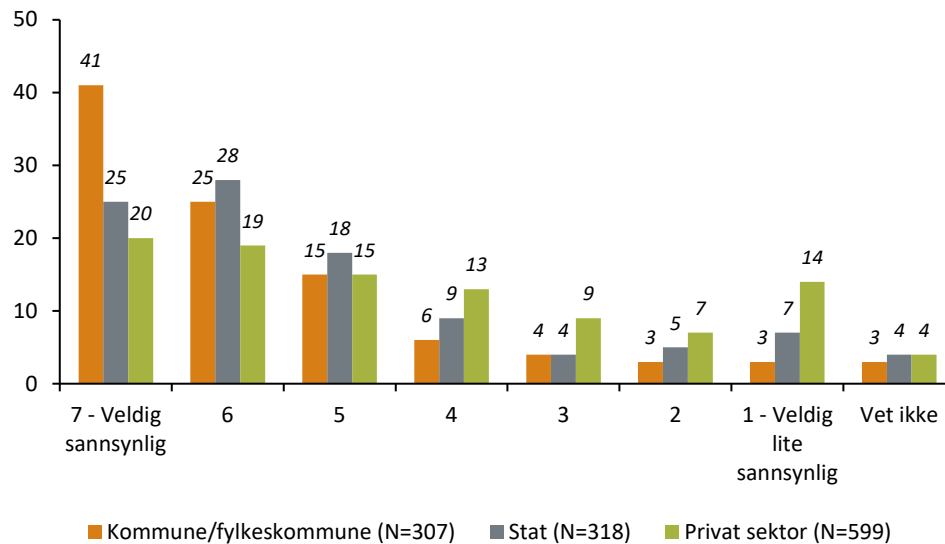
Se for deg at du er på utkikk etter ny jobb og det blir lyst ut en spennende stilling i kommunen du bor i. Stillingen omhandler å jobbe i en kommunal virksomhet og du har informasjon om at stillingen innehar følgende kvaliteter:

- God ledelse og arbeidsmiljø
- Konkurransedyktig lønn
- Velfungerende samarbeid mellom kolleger
- Spennende arbeidsoppgaver
- Kunnskapsrike medarbeidere
- Tid og ressurser til egen faglig utvikling
- Tverrfaglighet
- Tillit fra ledelsen til å løse oppgavene slik du selv mener er best
- Tilstrekkelig størrelse på fagmiljøet

Deretter fikk respondenten spørsmålet: *Ta utgangspunkt i situasjonen og kvalitetene ved den beskrevne stillingen. Hvor sannsynlig er det at du ville søkt på stillingen?* Svarene på spørsmålet er oppsummert i Figur 4.14. Figuren viser at akademikere som allerede jobber i kommunal sektor er mer tilbøyelige for å jobbe i kommunal sektor, sammenlignet med akademikere som jobber i stat og privat. Til dem som oppga lav sannsynlighet (1-3) stilte vi et oppfølgingsspørsmål om hovedårsaken til at man opplever stillingen som lite attraktiv. De fikk fire svaralternativer: Stillingen jeg har i dag er bedre enn stillingen som er beskrevet, jeg ønsker ikke å jobbe i kommunal sektor, det er ikke nok informasjon om stillingen og vet ikke. Det var få som svarte at det ikke var nok informasjon om stillingen (9 prosent) og vet ikke (2 prosent). Det var imidlertid like mange (44 prosent) som svarte stillingen jeg har i dag er bedre enn stillingen som er beskrevet eller jeg ønsker ikke å jobbe i kommunal

sektor. Det interessante var at nesten 60 prosent av de som i dag jobber i privat sektor oppga at de ikke ønsket å jobbe i kommunal sektor, og at to av tre som jobber i offentlig sektor oppga at stillingen jeg har i dag er bedre enn stillingen som er beskrevet. Disse funnene indikerer at kommunal sektor har en omdømmeutfordring, spesielt blant akademikere i privat sektor.

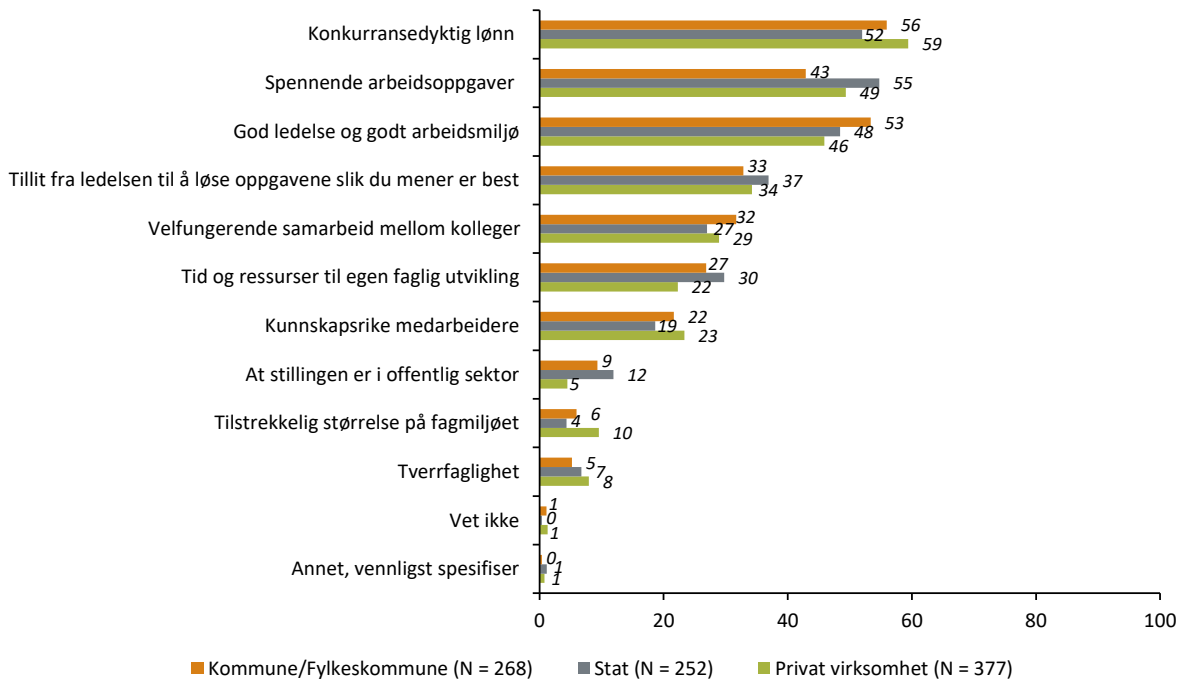
Figur 4.14 Oppgitt sannsynlighet for at man ville søkt på stillingen beskrevet i Boks 4.1, i prosent*



Kilde: Akademikerpanelet (2022)

Blant dem som svarte 4-7 på spørsmålet gjennomgått over stilte vi oppfølgingsspørsmål om hvilke egenskaper ved den hypotetiske stillingsannonsen som oppleves som mest attraktivt for deg. Figur 4.15 viser resultatene fordelt på ansatte fra kommune/fylkeskommune, stat og privat virksomhet. Konkurransedyktig lønn, spennende arbeidsoppgaver, samt god ledelse og arbeidsmiljø er viktigst.

Figur 4.15 Egenskapene ved den hypotetiske stillingen som ble vektlagt blant dem som oppga at det var sannsynlig (4-7) at de ville søke på stillingen, fordelt på kommune/fylkeskommune, stat og privat virksomhet, i prosent*



*Inntil tre svar mulig. N=897. Kilde: Akademikerpanelet (2022)

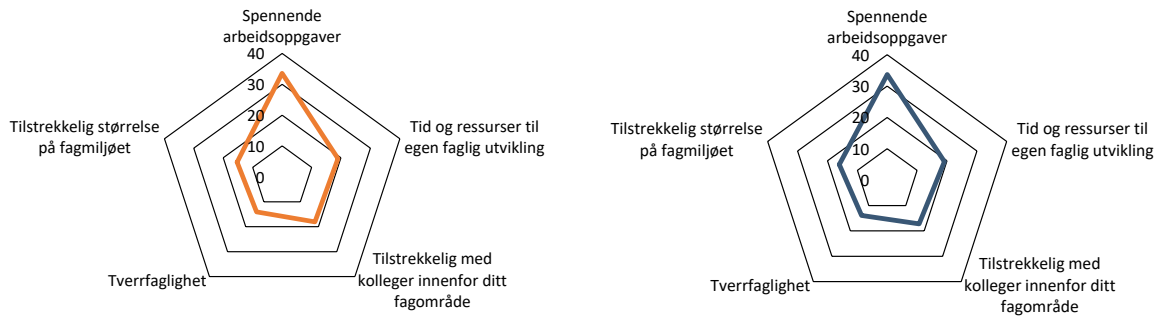
4.4 Akademikerens preferanser for fagmiljø

For å kartlegge hva akademikeransatte i kommunal sektor mener kjennetegner et sterkt og attraktivt fagmiljø har akademikeransatte fordelt 100 poeng på fem kjennetegn: spennende arbeidsoppgaver, tid og ressurser til egen faglig utvikling, tilstrekkelig med kolleger med høyere utdanning innenfor ditt fagområde, tilstrekkelig med kolleger med høyere utdanning innenfor andre fagområder (tverrfaglighet) og tilstrekkelig størrelse på fagmiljøet. Figur 4.16 viser at akademikeransatte i kommunen og i fylkeskommunen har en sammenfallende oppfatning av hva som kjennetegner et sterkt og attraktivt fagmiljø. Flest akademikeransatte både i kommunen og i fylkeskommunen vektlegger spennende arbeidsoppgaver som et kjennetegn ved et sterkt og attraktivt fagmiljø, etterfulgt av tid og ressurser til egen faglig utvikling. Blant de fem kjennetegnene er det lavest vektlegging av tverrfaglighet.

Figur 4.16 Hva akademikere i kommunal sektor mener kjennetegner et sterkt og attraktivt fagmiljø (fordeling av 100 poeng i gjennomsnitt) *

A – Akademikeransatte i kommunen (N = 2 590)

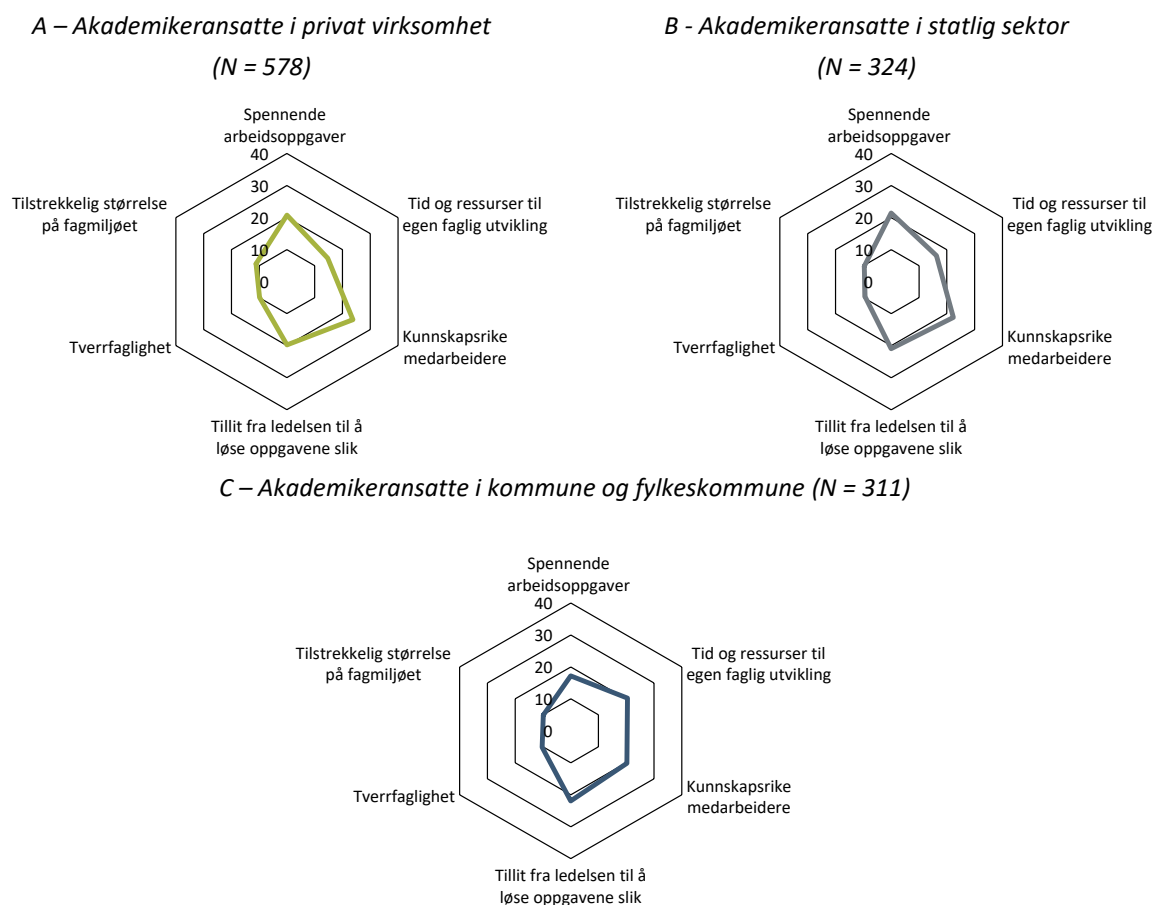
B - Akademikeransatte i fylkeskommunen (N = 588)



**Svaralternativene er justert uten å endre meningsinnhold. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor.*

Figur 4.17 indikerer at akademikeransatte i privat, statlig sektor og kommunal sektor i stor grad har en lik oppfatning når det gjelder kjennetegn ved et sterkt og attraktivt fagmiljø. Kjennetegnet som vektlegges høyest på tvers av sektorer er kunnskapsrike medarbeidere.

Figur 4.17 Hva akademikere i privat, statlig og kommunal sektor mener kjennetegner et sterkt og attraktivt fagmiljø (fordeling av 100 poeng i gjennomsnitt) *



*Svaralternativene er justert uten å endre meningsinnhold. Kilde: Akademikerpanelet (2022) spørsmål utformet av Menon Economics

Figuren viser også at den største forskjellen mellom akademikeransatte i ulike sektorer er at ansatte i kommunen og fylkeskommunen vektlegger tid og ressurser til egen faglig utvikling høyere enn ansatte i privat og statlig sektor, med en gjennomsnittlig poengfordeling på 20 sammenlignet med hhv. 15 og 16 poeng.

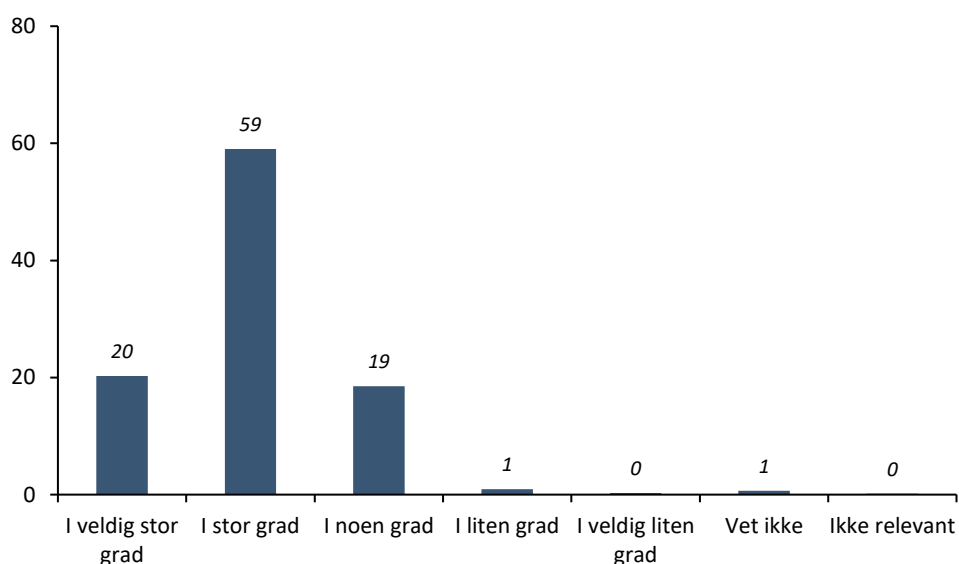
Vi finner også at akademikeransatte fra kommunen og fylkeskommunen ifølge Akademikerpanelet (2022) vektlegger kjennetegnene ved et sterkt og attraktivt fagmiljø annerledes enn akademikeransatte i kommunen og fylkeskommunen ifølge spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor, se Figur 4.18. Akademikeransatte i både kommune og fylkeskommunen vektlegger spennende arbeidsoppgaver med et gjennomsnitt på 34 poeng som vist i Figur 4.18, noe som er betydelig høyere enn gjennomsnittlig vektlegging blant akademikeransatte som enten jobber i kommune eller fylkeskommunen med 17 poeng i gjennomsnitt. Resultatene må sammenlignes med varsomhet da kjennetegnene ikke er helt like. I Akademikerpanelet (2022) har akademikeransatte blitt bedt om å fordele 100 poeng på seks kjennetegn fremfor fem kjennetegn.

4.5 Konsekvenser av manglende fagmiljø

Manglende attraktivitet kan resultere i dårligere tjenestekvalitet både i form av at kvaliteten til de som mottar tjenestene er lavere og/eller at færre får tilbudet de har krav på. For å si noe om kvaliteten på det fagmiljøet leverer er det relevant å se på akademikeransatte sin egen opplevelse av hvorvidt fagmiljøet leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet.

Figur 4.18 gir et inntrykk av at akademikeransatte i kommunen selv opplever at deres fagmiljø leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet. Et tydelig flertall på 79 prosent oppgir at deres fagmiljø i stor eller veldig stor grad leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet. Et fåtall på 1 prosent av akademikeransatte i kommunen opplever at deres fagmiljø i liten grad leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet.

Figur 4.18 I hvor stor grad akademikeransatte i kommunen opplever at det samlede fagmiljøet leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet, i prosent*

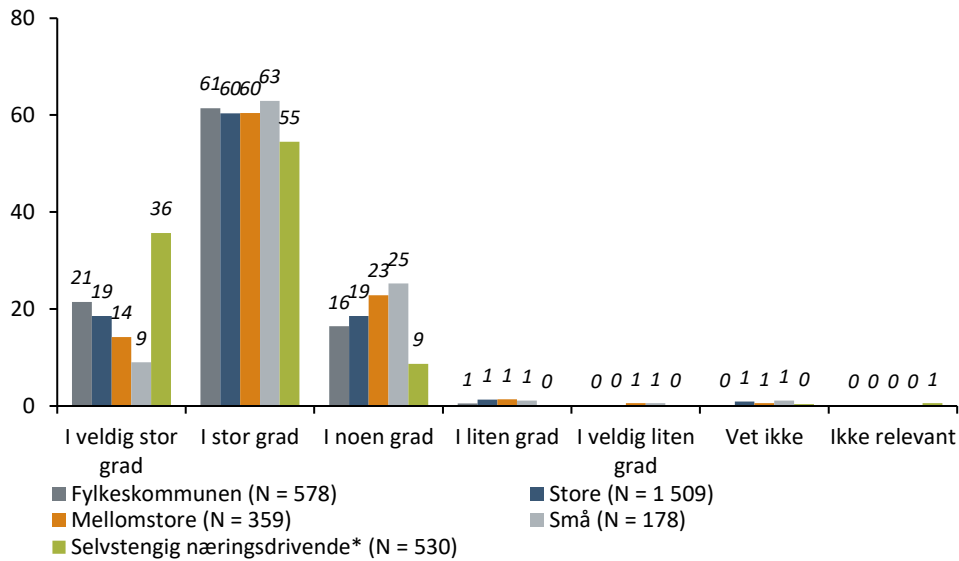


*Akademikere som har oppgitt at de jobber i fylkeskommunen og/eller i tannlegeforeningen er tatt ut. **Resultatene er vektet etter kommunestørrelse og medlemsforening. Akademikere som har oppgitt at de jobber i fylkeskommunen og/eller i tannlegeforeningen er tatt ut av vektingen. N = 2 931. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Figur 4.19 viser at akademikeransatte sin opplevelse av hvorvidt det samlede fagmiljøet leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet varierer ut ifra om du arbeider i en stor, mellomstor eller liten kommune. Grad av opplevd kvalitet på tjenester fagmiljøet leverer øker med kommunestørrelse. Akademikere i fylkeskommunen opplever, i større grad enn kommune, at fagmiljøet leverer gode tjenester og vurderinger med høy faglig kvalitet enn ansatte i kommunesektoren. Over 90 prosent av selvstendig næringsdrivende veterinærer og leger opplever i stor eller veldig stor grad at tjenestene fagmiljøet leverer er av høy faglig kvalitet. Andelen er betydelig høyere enn for akademikere i kommuner og fylkeskommunen.

Figur 4.19

I hvor stor grad akademikeransatte i kommunen opplever at det samlede fagmiljøet leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet i små, mellomstore og store kommuner, samt i fylkeskommuner og blant selvstendig næringsdrivende fastleger og veterinærer, i prosent*

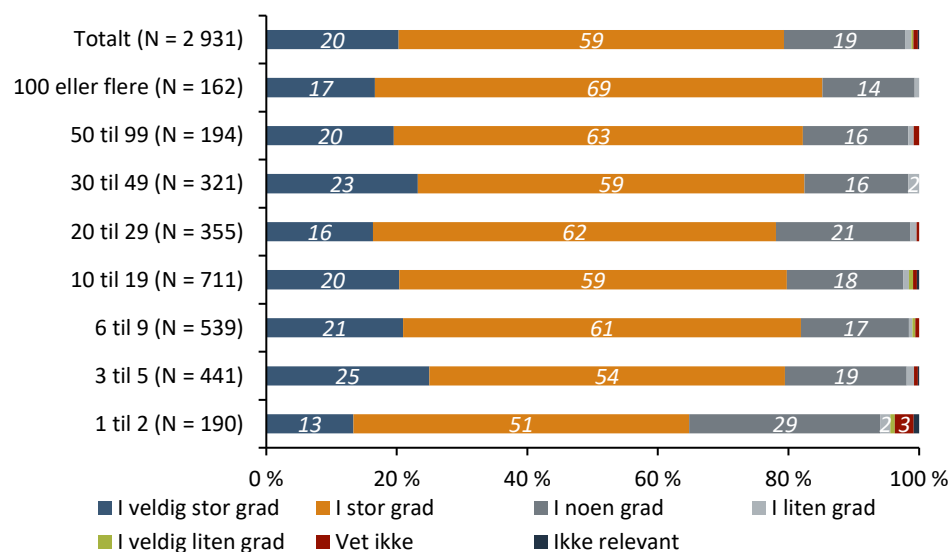


*Selvstendig næringsdrivende fastleger og veterinærer som har vaktavtale med kommunen. Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. Oslo har både kommunale og fylkeskommunale oppgaver. Svar fra tannleger i Oslo kommune inngår i figuren for fylkeskommuner siden tannhelse er en fylkeskommunal oppgave. N = 3 188. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Figur 4.20 indikerer at akademikeransattes opplevelse av hvorvidt det samlede fagmiljøet leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet varierer avhengig av fagmiljøets størrelse.

Figur 4.20

I hvor stor grad akademikeransatte i kommunen opplever at det samlede fagmiljøet leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet fordelt på størrelsen på det samlede fagmiljøet, i prosent*



**Det er ingen av de akademikeransatte som har oppgitt at de «Jobber alene» som har besvart dette spørsmålet. Akademikere som har oppgitt at de jobber i fylkeskommunen og/eller i tannlegeforeningen inkluderes ikke i denne figuren. Resultatene er vektet etter kommunestørrelse og medlemsforening. N = 2 931. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor*

Akademikeransatte som oppgir et samlet fagmiljø sammen med 1 til 2 andre personer skiller seg ut fra fagmiljø på flere enn 3 personer. Akademikeransatte som oppgir å dele fagmiljø med 1 til 2 personer har en lavere andel (13 prosent) som oppgir at fagmiljøet i veldig stor grad leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet. Det er også en betydelig høyere andel som opplever at fagmiljøet i noen grad leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet, blant akademikeransatte som deler fagmiljø med 1 til 2 personer, med en andel på 29 prosent sammenlignet med en andel på 19 prosent samlet sett.

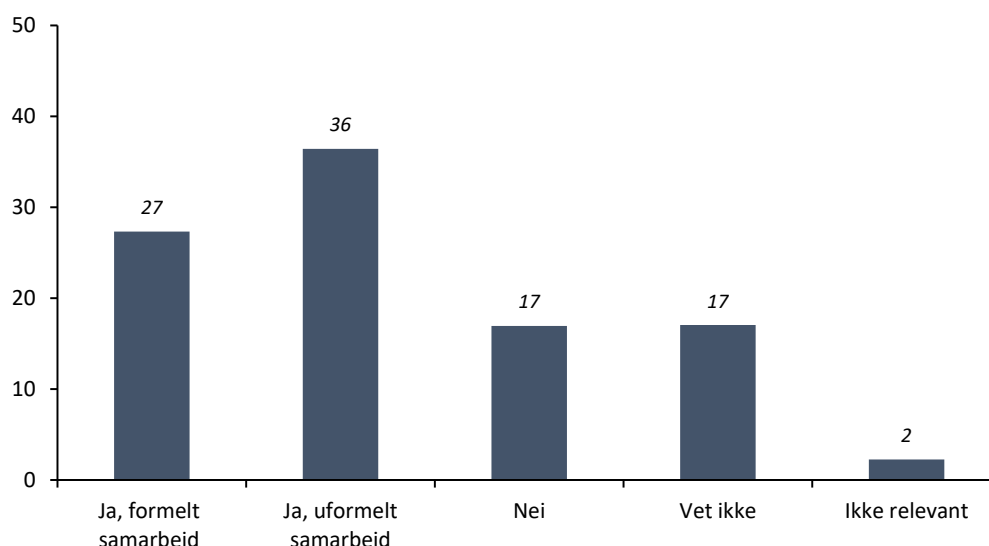
5 Samarbeid mellom kommuner

Vi finner stor variasjon i hvorvidt akademikere i kommunesektoren opplever at formelt samarbeid mellom kommuner øker det samlede fagmiljøets attraktivitet. Akademikeransatte i fylkeskommunen og i små kommuner er de som i størst grad opplever at fagmiljøets attraktivitet blir styrket når det samarbeides på tvers av kommunegrensene. Over halvparten av de spurte mener at evnen til å levere lovpålagte arbeidsoppgaver og tjenester av høy kvalitet blir bedre som følge av samarbeidet. Svarene taler for at det er størst opplevd positivt effekt av formelle samarbeid hos akademikere som jobber i små kommuner. Interkommunale samarbeid kommer også med en pris, som kan ha innvirkning på lokaldemokratiet og kvaliteten på tjenestene som kommunesektoren leverer. Samarbeid mellom kommuner kan ha en negativ innvirkning på lokaldemokratiet, ved at folkevalgte i kommunen har mindre innvirkning på hvordan oppgavene det samarbeides om løses. Samarbeid om oppgaver kan samtidig bidra til at tjenesteområdet det samarbeides om i mindre grad får til samarbeid med andre tjenesteområder i kommunen som kan være avgjørende for at kommunen leverer tjenester med høy kvalitet.

5.1 Type samarbeid og hva det samarbeides om

Det kan være ulike årsaker til at kommuner velger å samarbeide. Det kan handle om behov for kapasitet, kompetanse eller begge deler. Samarbeid mellom kommuner kan foregå på mange ulike måter, fra helt uformelt samarbeid til formelt samarbeid organisert etter lovregulerte samarbeidsformer. For å si noe mer om kjennetegn ved fagmiljøer er det interessant å kartlegge hvorvidt de samarbeider, på hvilken måte og med hvor mange andre kommuner de eventuelt samarbeider med for å oppnå faglig utvikling og/eller oppgaveløsning. Vi starter med å se nærmere på akademikere i utvalget som har svart, som oppgir at de jobber i et fagmiljø som samarbeider med andre kommuner, se Figur 5.1.

Figur 5.1 Om det samlede fagmiljøet man representerer samarbeider om faglig utvikling og/eller oppgaveløsning med andre kommuner, i prosent*

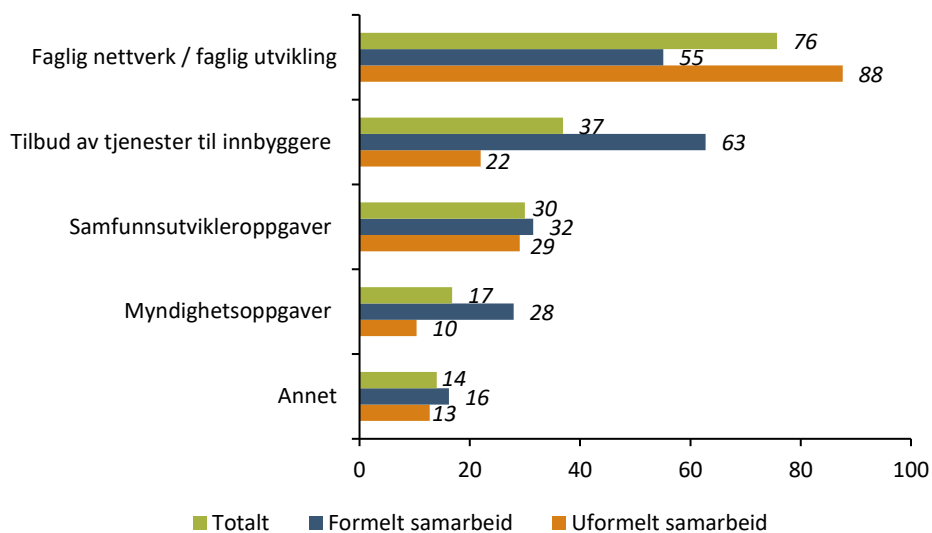


*Akademikere som har oppgitt at de jobber i fylkeskommunen og/eller i tannlegeforeningen er tatt ut. **Resultatene er vektet etter kommunestørrelse og medlemsforening. Akademikere som har oppgitt at de jobber i fylkeskommunen og/eller i tannlegeforeningen er tatt ut av vektingen. N = 2779. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Figuren viser at over 3 av 5 akademikere som har svart på spørreundersøkelsen oppgir at det samlede fagmiljøet man er en del av, samarbeider med andre kommuner om faglig utvikling og/eller oppgaveløsning. Over en tredel av akademikerne sier at deres fagmiljø er med i et uformelt kommunesamarbeid.

Over 3 av 4 oppgir at deres fagmiljø samarbeider gjennom faglige nettverk om faglig utvikling (Figur 5.2). Det er betydelig flere som oppgir at de samarbeider gjennom faglige nettverk blant de som er ansatt i kommuner med uformelle samarbeid enn formelle samarbeid. Kommuner som har formelle samarbeid, samarbeider i vesentlig større grad enn kommuner med uformelle samarbeid, om tilbud av tjenester til innbyggere og om myndighetsoppgaver. For både tilbud av tjenester og myndighetsoppgaver finner vi at det er tilnærmet tre ganger så vanlig for akademikereansatte å samarbeide om slike oppgaver dersom det kommunale samarbeidet er formelt heller enn uformelt.

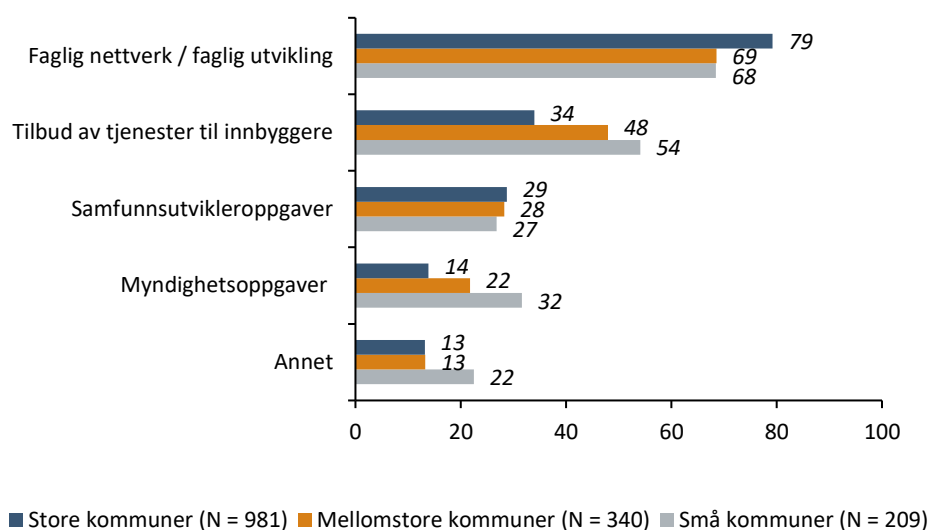
Figur 5.2 Type oppgave(r) det samarbeides om med andre kommuner, fordelt på type samarbeid, i prosent*



*Flere svar mulig. Svaralternativene er justert uten å endre meningsinnhold. Denne figuren viser resultatene aggregert for både fylkeskommune og kommune uten vektning. N=1825. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Samarbeid gjennom faglige nettverk om faglig utvikling er den mest vanlige samarbeidsformen (Figur 5.3). I store kommuner svarer 79 prosent at de samarbeider med andre kommuner om faglig utvikling. Tilsvarende for akademikereansatte i små og mellomstore kommuner er henholdsvis 68 og 69 prosent. Over halvparten (54 prosent) i små kommuner oppgir at de samarbeider med andre om tilbud av tjenester til innbyggere. Akademikere i store og mellomstore kommuner rapporterer at de i mindre grad enn akademikere i små kommuner samarbeider med andre kommuner om tilbud av tjenester. Videre finner vi at akademikereansatte i små kommuner i vesentlig større grad enn ansatte i store og mellomstore kommuner samarbeider med andre kommuner om myndighetsoppgaver.

Figur 5.3 Type oppgave(r) det samarbeides om med andre kommuner, fordelt på kommunistørrelse, i prosent*



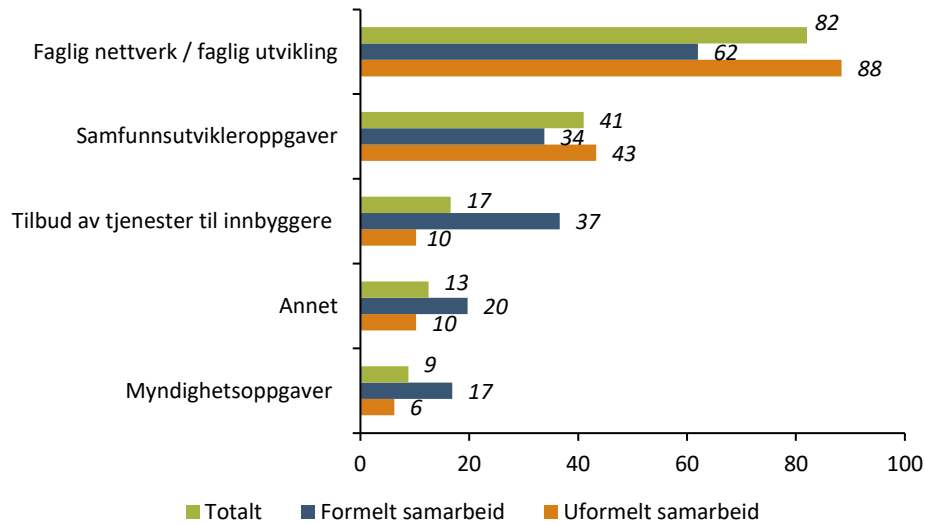
*Flere svar mulig. Svaralternativene er justert uten å endre meningsinnhold. Denne figuren viser resultatene for akademikere i kommunen, uten vektning. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Som forventet finner vi forskjeller mellom akademikeransatte i kommunal og fylkeskommunal sektor når det gjelder samarbeid med andre kommuner. Ved å sammenligne Figur 5.4 med Figur 5.2, ser vi at akademikeransatte i fylkeskommunene i større grad enn kommunalt ansatte samarbeider med andre kommuner gjennom faglige nettverk om faglig utvikling og om samfunnsutvikleroppgaver. Fylkeskommunen besitter en regional samfunnsutviklerrolle, hvor de blant annet kan gi en strategisk retning til samfunnsutviklingen i regionen. Akademikere i fylkeskommunen samarbeider i mindre grad enn ansatte i kommunen om tilbud av tjenester til innbyggere, hvor 17 og 37 prosent av henholdsvis fylkeskommunalt og kommunalt ansatte oppgir dette. Resultatet er forventet da fylkeskommunen har relativt færre oppgaver enn kommunene som retter seg direkte til innbyggerne. Av relevante tjenester til innbyggere i kommunen, har fylkeskommunen ansvar for videregående skole, tannhelse og kollektivtransport. Ansvar for videregående skole er ikke inkludert i Figur 5.4, da Norsk lektorlag ikke er dekket i undersøkelsen.

I likhet med akademikere i kommunesektoren finner vi en betydelig større andel akademikeransatte i fylkeskommunen med uformelle samarbeid enn formelle samarbeid som oppgir at de samarbeider gjennom faglige nettverk. Tilsvarende finner vi at det er vesentlig større andel fylkeskommuner med formelle samarbeid enn uformelle samarbeid, som har samarbeid med om tilbud av tjenester til innbyggere og om myndighetsoppgaver.

Figur 5.4

Type oppgave(r) det samarbeides om med andre kommuner blant akademikere som har oppgitt at de jobber i fylkeskommunen, fordelt på type samarbeid, oppgitt i prosent*



*Flere svar mulig. Svaralternativene er justert uten å endre meningsinnhold. Denne figuren viser resultatene for akademikere som jobber i fylkeskommunen, uten vektning. N = 295. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

5.2 Innvirkning samarbeid mellom kommuner har på fagmiljøers attraktivitet

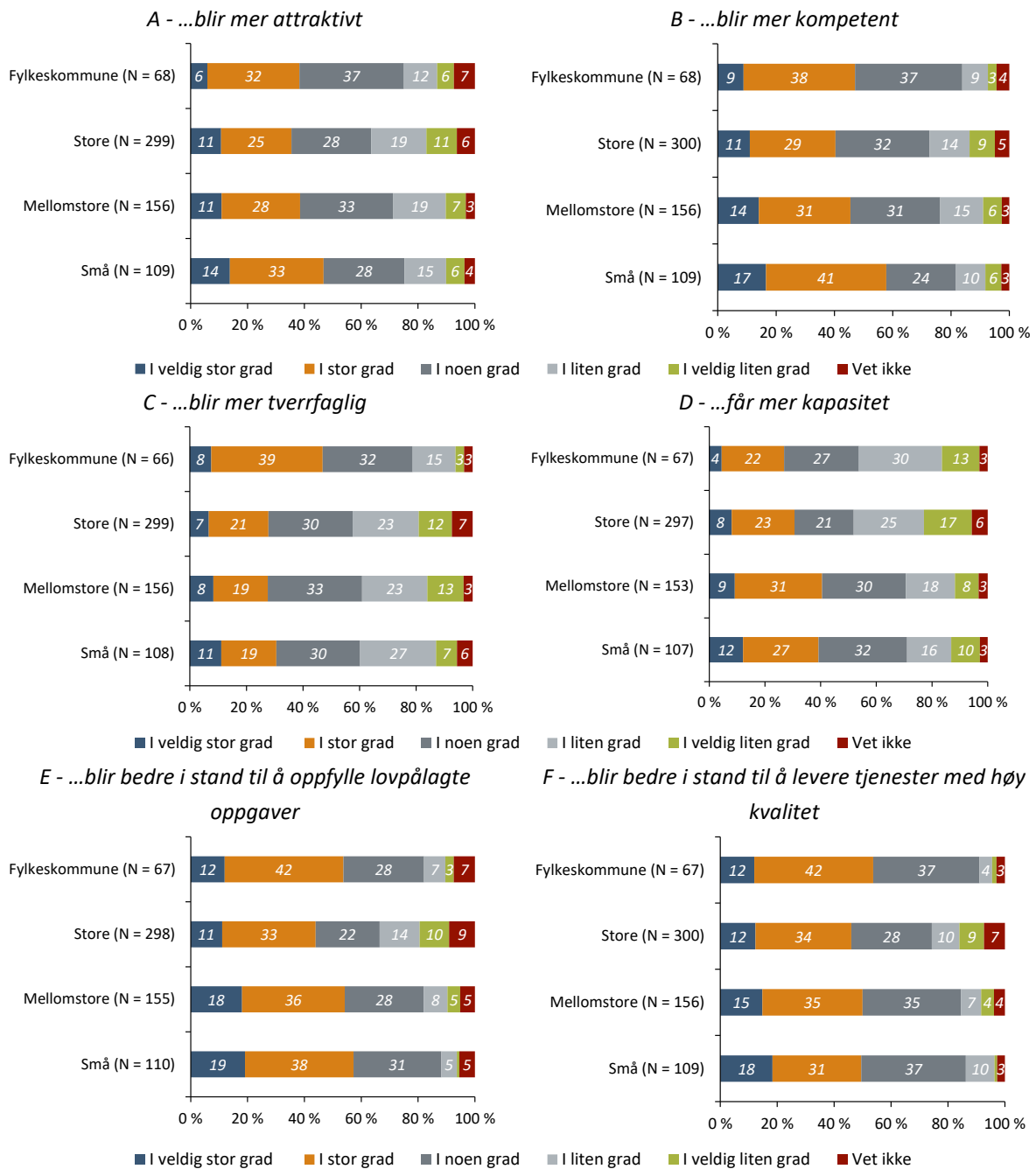
Det er nyttig med kunnskap om hva formelt samarbeid mellom kommuner bringer med seg med hensyn til det samlede fagmiljøet. Vi har undersøkt hvorvidt formelle samarbeid fører til økt attraktivitet, kompetanse, tverrfaglighet og kapasitet i det samlede fagmiljøet i kommuner og fylkeskommuner. I tillegg til å undersøke om formelle samarbeid gjør akademikeransatte i bedre stand til å løse lovpålagte oppgaver og til å levere tjenester av høy kvalitet.

Overordnet finner vi at flertallet av både fylkeskommunal og kommunal sektor, oppgir at formelle samarbeid særlig bidrar til å gjøre det samlede fagmiljøet i bedre stand til å oppfylle lovpålagte oppgaver og til å levere tjenester med høy kvalitet (Figur 5.5 E og F). Resultatene tyder på at formelle samarbeid har vesentlig positiv innvirkning på samlet fagmiljø i små kommuner. Det er flest ansatte i små kommuner som oppgir at formelle samarbeid bidrar til mer attraktive, kompetente og tverrfaglige samlede fagmiljø, og at fagmiljøet i høyere grad evner å oppfylle lovpålagte oppgaver. Akademikeransatte fra store kommuner rapporterer gjennomgående om lavest gevinst av formelle samarbeid over alle indikatorene i Figur 5.5 sammenlignet med små og mellomstore kommuner. Akademikere i fylkeskommunen opplever generelt store gevinster av formelt samarbeid.

Mellom 36 prosent og 47 prosent, avhengig av om den ansatte jobber i fylkeskommunen eller i en liten, mellomstor eller stor kommune, oppgir at et formelt samarbeid med andre kommuner gjør at det samlede fagmiljøet blir mer attraktivt (Figur 5.5 A). Særlig vurderer akademikere i små kommuner at formelt samarbeid har en positiv innvirkning på det samlede fagmiljøets attraktivitet. I de store kommunene er det flest (11 prosent) som oppgir at formelt samarbeid med andre kommuner i veldig liten grad øker attraktiviteten til det samlede fagmiljøet. Videre finner vi at mellom 40 og 58 prosent rapporterer om at formelt samarbeid med andre kommuner gjør at det samlede fagmiljøet blir mer kompetent (Figur 5.5 B). Av kommunestørrelsene, rapporterer en vesentlig større andel akademikere fra små kommuner enn store og mellomstore kommuner om at deres fagmiljø blir mer kompetent av formelt samarbeid.

Figur 5.5

I hvilken grad formelt samarbeid med andre kommuner gjør at det samlede fagmiljøet...



*Denne figuren viser resultatene uten vektning. Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Vi finner store forskjeller mellom i fylkeskommunal og kommunal sektor i hvorvidt formelt samarbeid bidrar til et mer tverrfaglig samlet fagmiljø (Figur 5.5C). I underkant av halvparten (47 prosent) av fylkeskommunalt ansatte akademikere oppgir at deres samlede fagmiljø i stor eller veldig stor grad blir mer tverrfaglig av et formelt samarbeid med andre kommuner. Tilsvarende for kommunal sektor, avhengig av kommunestørrelse, ligger mellom 27 og 30 prosent. Videre finner vi at omtrent en tredjedel av akademikeransatte i kommunene, uavhengig kommunestørrelse, vurderer at tverrfagligheten i det samlede fagmiljøet i liten eller veldig liten grad blir påvirket av et formelt samarbeid.

En relativ stor andel akademikeransatte i både i fylkeskommunene og store kommuner opplever at formelt samarbeid ikke fører til mer kapasitet i det samlede fagmiljøet. Over 40 prosent av respondentene fra fylkeskommunene og store kommuner oppgir at formelt samarbeid i liten eller veldig liten grad gjør at det samlede fagmiljøet får mer kapasitet (Figur 5.5D). Resultatene indikerer at formelt samarbeid i størst grad øker kapasiteten til det samlede fagmiljøet i små og mellomstore kommuner.

Omtrent halvparten av akademikeransatte i fylkeskommunal og kommunal sektor oppgir at formelt samarbeid i stor eller veldig stor grad gjør det samlede fagmiljøet i bedre stand til å oppfylle lovpålagte arbeidsoppgaver (Figur 5.5 E). I små kommuner oppgir 57 prosent at samarbeid i stor eller veldig stor grad øker fagmiljøets evne til å løse lovpålagte oppgaver. Flertallet av akademikere opplever at formelt samarbeid i stor eller veldig stor grad gjør det samlede fagmiljøet i bedre stand til å levere tjenester av høy kvalitet (Figur 5.5 F). Av fylkeskommunalt ansatte akademikere rapporterer 52 prosent at formelt samarbeid i stor eller veldig stor grad løfter kvaliteten på tjenestene til innbyggerne. Tilsvarende fordelt på kommunestørrelse varierer mellom 46 og 50 prosent. Store kommuner utgjør størst andel (19 prosent) akademikere som oppgir at det samlede fagmiljøet i liten eller veldig liten grad blir i bedre stand til å levere tjenester av høy kvalitet av å ha formelt samarbeid med andre kommuner.

5.3 Drøfting av resultatene

Det er stor grad av organisasjonsfrihet. Det kan være flere grunner som tilsier at kommuner velger å samarbeide med andre kommuner om oppgaveløsingen. Det kan blant annet gi mer kostnadseffektiv drift gjennom utnyttelse av stordriftsfordeler. Det kan også gi bedre tilgang til rett kompetanse og økt kvalitet på tjenestene. Ifølge KDD og kommuneloven kan kommuner utføre felles oppgaver gjennom et interkommunalt samarbeid.⁹ Kommuneloven legger opp til en stor grad av organisasjonsfrihet for interkommunalt samarbeid. Hvis det dreier seg som en lovpålagt oppgave som innebærer utøvelse av offentlig myndighet, stiller loven likevel visse krav til hvilket samarbeid man kan velge.

Statsforvaltere mener interkommunale samarbeid er nødvendige. Statsforvaltere (Pedersen mfl., 2022A) fremhever at interkommunale samarbeid er nødvendig for at mindre kommuner skal kunne løse enkelte oppgaver på en god måte. Dette begrunnes både ut fra muligheten til få et bredere kompetansenettverk med mer robuste fagmiljøer og ut fra at enkelte tjenesteområder i kommunen krever en viss avstand for å sikre habilitet og personvern. Dessuten vil det kunne tilrettelegge for bedre utnyttelse av ressurser dersom det eksempelvis er begrenset og/eller varierende behov for kompetansen. Behovet for samarbeid trekkes særlig fram innenfor sårbare tjenester og arealplanlegging. Flere statsforvaltere fremhever samarbeid innen barnevern og rus og psykiatri som positivt. Når det kommer til arealplanlegging, er det noen av statsforvalterne som peker på eksempler der interkommunale samarbeid og kommunesammenslåinger har satt saker knyttet til grunneierinteresser på dagsorden, som tidligere har blitt ignorert eller feilbehandlet.

Samarbeid bidrar til attraktive fagmiljøer, men utfordrer demokratiet. Gjennomgangen av svar fra akademikere i kommunal sektor taler for at en overvekt av høyt utdannede som jobber i sektoren mener at samarbeid mellom kommuner bidrar til mer attraktive fagmiljø. Det betyr ikke at interkommunale samarbeid er løsninger på alle problemer. Interkommunalt samarbeid ivaretar i mindre grad demokratiske hensyn, fordi kommunen må gi fra

⁹ URL [lastet ned 130323]: <https://www.regjeringen.no/no/tema/kommuner-og-regioner/kommunalrett-og-kommunal-inndeling/interkommunalt-samarbeid/id2009798/>

seg en viss grad av styring og kontroll. En stor grad av interkommunalt samarbeid vil også kunne innebære at kommunens oversikt over den samlede oppgaveløsningen og tjenesteutførelsen blir svekket.

Interkommunale samarbeid kan også få konsekvenser for tjenestekvaliteten. Utover at interkommunale samarbeid kan bidra til at de overordnede styringsutfordringene blir verre kan interkommunale samarbeid ha direkte negativ konsekvens på tjenestekvalitet. Et konkret eksempel på det er innenfor barnevern. For å lykkes med barnevernsreformen må kommunene i større grad tidligere øke innsatsen på tidlig innsats og forebygging (Pedersen mfl., 2022B). Det kan argumenteres for at kommunenes forutsetninger for tidlig innsats og forebygging i barnevernet, spesielt hvis det forutsetter samarbeid og samhandling med andre deler av oppvekstområdet i kommunen (som barnehage, skole, BUP etc.), blir dårligere hvis kommunen inngår i et vertskommunesamarbeid. Kommuner som inngår i vertskommunesamarbeidet kan få en lengre vei fra de relevante oppveksttjenestene til barnevern, som kan være en barriere for å lykkes med reformarbeidet. For å styrke oppfølgingen av utsatte barn, unge og deres familier, er det med virkning fra 1. august 2022 vedtatt bestemmelser om samarbeid, samordning, barnekoordinator og individuell plan (Pedersen mfl., 2022B). Det betyr endringer og nye bestemmelser i 14 lover på velferdsområdet med hovedformålet om å styrke oppfølgingen av utsatte barn og unge og deres familier gjennom økt samarbeid mellom velferdstjenestene. Denne oppfølgingen kan være vanskeligere å få til i situasjoner der deler av velferdsinnsatsen i kommunen løses ved hjelp av interkommunalt samarbeid. Det betyr at interkommunale samarbeid kan bømte på mange problemer knyttet til kapasitet, kompetanse og kostnadseffektivitet, men samtidig bidra til lavere tjenestekvalitet. Det er derfor ikke åpenbart at samarbeid mellom kommuner er den beste løsningen i alle tilfeller.

6 Kjennetegn ved et attraktivt kommunalt fagmiljø

Våre økonometriske resultater peker på at attraktiviteten til kommunale fagmiljøer påvirkes positivt av størrelsen på fagmiljøet, i hvilken grad akademikerene har spennende arbeidsoppgaver, om fagmiljøet inngår i et formelt eller uformelt samarbeid med andre kommuner og sentralitetsgraden til kommunen. Attraktiviteten påvirkes negativt av reisetid fra bosted til arbeidssted. Selv om vi finner signifikante sammenhenger er det viktig å presisere at sammenhengene er relativt små. Det er også viktig å presisere at sammenhengene vi har funnet ikke må tolkes som kausale sammenhenger. Vi kan imidlertid med sikkerhet si at de estimerte sammenhengene er et uttrykk for kjennetegn ved attraktive fagmiljøer.

I foregående kapitler har vi sett på deskriptive resultater for størrelsen på fagmiljøer og attraktiviteten av fagmiljøer. I dette kapitlet tester vi hypoteser om hva som kjennetegner attraktive fagmiljø i kommunene basert på svar fra akademikerne, ved hjelp av en økonometrisk modell.

6.1 Metodisk tilnærming

For å utvikle den økonometriske modellen har vi tatt utgangspunkt i at det er mulig å finne interessante sammenhenger mellom ulike kjennetegn og deres svar på hvordan de vurderer attraktiviteten ved deres fagmiljø. Vi skiller mellom kjennetegn ved akademikerene, ved fagmiljøet akademikerene jobber i og ved kommunene akademikerne jobber i. Vi tar i bruk data fra spørreundersøkelsen til akademikerne og etablerer en strukturell, økonometrisk modell basert på lineære regresjoner. Formålet med den økonometriske analysen er å dokumentere hvordan hver av forklaringsvariablene samvarierer med den oppgitte attraktiviteten i fagmiljøet, alt annet likt.

En viktig aktivitet for å ende opp med en god økonometrisk modell er å identifisere, begrunne og velge ut de forklaringsvariablene som skal tas med videre i analysen. Grunnlaget vårt for å identifisere variabelkandidatene er egne vurderinger og kvalitative innspill vi har fått fra oppdragsgiver og referansegruppen. Basert på denne gjennomgangen har vi identifisert fjorten relevante forklaringsvariabler som vi mener kan påvirke den opplevde attraktiviteten ved fagmiljøene.

Idéen er at vi forsøker å forklare variasjon i akademikerne sin vurdering av fagmiljøenes attraktivitet (som varierer mellom 1 og 7) med forhold som kjennetegner akademikerene, ved fagmiljøet akademikerene jobber i og ved kommunen akademikerene jobber i. Hypotesene vi har testet er gjennomgått under.

Kjennetegn ved akademikerene:

- kjønn (som tar verdien 1 hvis kvinne og verdien 0 hvis mann)
- alder målt i år
- lønn etter skatt i kroner
- reisetid til jobb i minutter
- bruk av hjemmekontor (som tar verdien 1 hvis den ansatte har hjemmekontor hver dag eller flere dager i uken og verdien 0 hvis sjeldnere)

Kjennetegn ved fagmiljøet akademikerene jobber i:

- størrelsen på det nære fagmiljøet målt i antall personer

- størrelsen på det samlede fagmiljøet målt i antall personer
- inngår i et interkommunalt samarbeid eller ikke (som tar verdien 1 man samarbeider og 0 ellers)
- inngår i et uformelt samarbeid med andre kommuner (som tar verdien 1 man samarbeider og 0 ellers)
- akademikerens vurdering av om:
 - arbeidsoppgavene er spennende (tallverdi mellom 0 og 100)
 - det settes av tid og ressurser til faglig utvikling (tallverdi mellom 0 og 100)
 - om det er tilstrekkelig med kolleger med høyere utdanning innenfor eget fagområde (tallverdi mellom 0 og 100)
 - om det er tilstrekkelig med kolleger med høyere utdanning innenfor andre fagområder (tallverdi mellom 0 og 100)

Kjennetegn ved kommunen akademikerer jobber i:

- Sentralitetsgraden¹⁰ til kommunen vedkommende jobber i
- Befolkningsstørrelsen til kommunen vedkommende jobber i
- Økonomisk handlingsrom¹¹ til kommunen vedkommende jobber i

Boks 6.1 Sentrale begreper for å forstå resultatene fra den økonometriske modellen

Koeffisienter og lineære regresjoner. En koeffisient er et tall, en konstant eller en funksjon som står som faktor i et matematisk uttrykk¹². I resultatene vises koeffisienten først som et tall, med tilhørende p-verdi i parentes. Vi har valgt å benytte lineære regresjoner i våre analyser. En slik modell forutsetter at en enhetsøkning i forklaringsvariabelen gir en endring tilsvarende forklaringsvariabelens *koeffisient* i utfallsvariabelen.

P-verdi. Hver koeffisient har en tilhørende p-verdi, oppgitt i parentes bak koeffisienten. P-verdien er et mål på hvor usikker koeffisienten er. Mer konkret måler den sannsynligheten for at koeffisientene er målt til å bli slik de ble ved en tilfeldighet (dersom nullhypotesen er sann). Nullhypotesen er i alle tilfeller at det ikke finnes en sammenheng mellom forklaringsvariabelen og utfallsvariabelen. En p-verdi på 0,05 kan dermed løst defineres som at det er fem prosent sannsynlighet for at vi har målt en koeffisient forskjellig fra null, dersom det i realiteten er sant at det ikke finnes noen sammenheng mellom forklaringsvariabelen og vår totalindikator. Jo lavere p-verdien er, jo sikrere er resultatene. I våre tabeller har vi markert mulige, men usikre resultater ($p < 0.1$) med ett plusstegn, noe sikrere resultater ($p < 0.05$) med to plusstegn, og relativt sikre resultater ($p < 0.01$) med tre plusstegn. Koeffisienter som ikke er markert med plusstegn er svært usikre, og vi legger heller ikke vekt på disse resultatene.

¹⁰Statistisk sentralbyrå sin sentralitetsindeks.

¹¹Korrigerte frie inntekter er det mest vanlige inntektsbegrepet for å fange opp kommunenes økonomiske handlingsrom. Variabelen, som finnes i Grønt hefte, representerer en indeks hvor landsgjennomsnittet (per innbygger) settes lik 100 hvert år. I tillegg er det lagt til eiendomsskatt og konsesjonskraftsinntekter. Variabelen er dermed sammenlignbar på tvers av kommuner.

¹² URL: <https://snl.no/koeffisient - matematikk> [Lastet ned 25. februar 2022]

Justert-R² er et mål på hvor stor del av variasjonen i utfallsvariabelen som forklares av forklaringsvariablene (og en konstant). Ujustert-R² vil mekanisk øke dersom man legger flere forklaringsvariabler, også dersom disse ikke i realiteten øker modellens forklaringskraft. Vi benytter justert-R² heller enn ujustert-R², da førstnevnte gjør fratrukk for den mekaniske økningen i forklaringskraft av å legge til flere forklaringsfaktorer.

Korrelasjon mellom forklaringsvariabler. I regresjonsanalyser kan høy korrelasjon mellom forklaringsvariabler bidra til økte standardfeil og mindre presisjon i resultatene. Å ta med to høyt korrelerte variabler kan samtidig bidra til økt forklaringskraft i modellen, kun på bekostning av presisjonen på koeffisientene til de høyt korrelerte variablene. Nærmere undersøkelse viser at ingen av de utvalgte forklaringsvariablene har veldig høy korrelasjon.

Strategi for å finne foretrukken modell. Det er flere strategier for å spesifisere en økonometrisk modell. Borgan (2016) påpeker er det ikke et fasitsvar på hvordan man kan gå frem for å finne et sett av forklaringsvariabler som inngår i en økonometrisk modell. Basert på at vi potensielt kan sette opp 65 535 unike modeller med forklaringsvariabler har vi valgt følgende strategi: Vi startet med å teste alle 16 modeller med én forklaringsvariabel. Den forklaringsvariabelen som bidro med størst forklaringskraft av de 16 variablene ble låst til modellen og de forklaringsvariablene som var statistisk signifikante ble så tatt med til neste testrunde. I neste runde testet vi to forklaringsvariabler, med den ene som er låst til modellen og alle de variablene som var statistisk signifikante i første runde. Slik fortsatte vi til den siste variabelen ikke var signifikant. Målet var å maksimere modellens samlede forklaringskraft og at alle variabler i foretrukken modell var statistisk signifikante. Basert på denne tilnærmingen endte vi opp med en modell med åtte forklaringsvariabler.

6.2 Estimeringsresultater

Den statistiske analysen er avgrenset til alle akademikere som jobber i en kommune og har svart på alle relevante spørsmål i spørreundersøkelsen. I tallet inngår også personer som jobber i interkommunale samarbeid, fastlegekontor og veterinærkontor. Vi har sett bort fra akademikere som jobber i fylkeskommune og jobber med tannhelse i Oslo kommune (siden det er en fylkeskommunal oppgave). Tabell 6.1 viser resultatene for foretrukne modell.

Tabell 6.1 Estimerte sammenhenger (med p-verdier i parentes) mellom opplevd attraktivitet ved det kommunale fagmiljøet og kjennetegn ved kommunene for alle områder/tjenesteområder som inngår i kartleggingen, estimeringsår 2023*

	Foretrukken modell
Lønn etter skatt (målt i 1000-kroner)	0,004 ⁺⁺⁺ (0,000)
Reisetid i minutter	-0,003 ⁺⁺ (0,031)
Størrelsen på det nære fagmiljøet i antall kolleger	0,006 ⁺⁺ (0,020)
Størrelsen på det samlede fagmiljøet i antall kolleger	0,006 ⁺⁺⁺ (0,000)
Grad av spennende arbeidsoppgaver (tall mellom 0 og 100)	0,008 ⁺⁺⁺ (0,000)
Fagmiljøet er en del av et interkommunalt samarbeid	0,307 ⁺⁺⁺ (0,000)
Fagmiljøet er en del av et uformelt kommunesamarbeid	0,310 ⁺⁺⁺ (0,000)
Sentralitetsgrad i kommunen	0,013 ⁺⁺⁺ (0,000)
R²-justert	0,088
Antall observasjoner	2 263

* Hvis de estimerte koeffisientene innebærer at p-verdien er mindre eller lik én prosent (0,01), er de tilegnet tre plusser (+++), hvis p-verdien er mindre eller lik 5 prosent (0,05), er de tilegnet to plusser (++) og tilegnet et pluss (+) hvis p-verdien tilfredsstiller 10 prosent-nivå (0,1). Kilde: Menon Economics

Modellen fanger opp forhold som forklarer variasjoner i opplevd attraktivitet ved fagmiljøet. Det er viktig å presisere at vår metodikk ikke muliggjør å konkretisere at de observerte sammenhengene er kausale sammenhenger. Det betyr at man må være varsom med å legge for stor vekt på de identifiserte sammenhengene. Det er også viktig at vi forsøker å forklare akademikerens oppgitte preferanser ved fagmiljøet hen jobber i, som kan påvirkes av forhold vi ikke har tenkt på.

De identifiserte sammenhengene viser kort fortalt at det kommunale fagmiljøets attraktivitet påvirkes positivt av akademikernes lønnsnivå, størrelsen på fagmiljøet (både det nære og det samlede), i hvilken grad akademikeren opplever å ha spennende arbeidsoppgaver, om fagmiljøet er en del av et interkommunalt samarbeid og/eller et uformelt kommunesamarbeid og sentralitetsgraden til kommunen. Økt reisetid påvirker attraktiviteten ved fagmiljøet negativt. En mer presis tolkning av de estimerte sammenhengene som er statistisk signifikante er gjennomgått i Tabell 6.2.

Tabell 6.2 Tolkning av de estimerte koeffisientene

Forklaringsvariabel	Tolkning: Akademikerens opplevde attraktivitet ved sitt fagmiljø, som kan ta verdien mellom 1 til 7, ...
Lønn etter skatt (målt i 1000-kroner)	...øker med 0,004 hvis lønna øker med 1000 kroner.
Reisetid i minutter	...reduseres med 0,003 hvis reisetiden øker med ett minutt.
Størrelsen på det nære fagmiljøet i antall kolleger	...øker med 0,006 hvis størrelsen på det nære fagmiljøet øker med en kollega.

Størrelsen på det samlede fagmiljøet i antall kolleger	...øker med 0,006 hvis størrelsen på det samlede fagmiljøet øker med en kollega.
Grad av spennende arbeidsoppgaver (tall mellom 0 og 100)	...øker med 0,008 hvis graden av spennende oppgaver øker med ett prosentpoeng.
Fagmiljøet er en del av et interkommunalt samarbeid	...øker med 0,307 hvis fagmiljøet innlemmes i et interkommunalt samarbeid.
Fagmiljøet er en del av et uformelt kommunesamarbeid	...øker med 0,310 hvis fagmiljøet tar del i et uformelt kommunesamarbeid.
Sentralitetsgrad i kommune*	...øker med 0,013 hvis sentralitetsgraden øker med én tusendel.

*Sentralitetsindikatoren spenner seg fra 295 for Utsira som er minst sentral til Oslo med verdi 1000. Kilde: Menon Economics

6.3 Drøfting av resultatene

Sammenhengene vi har funnet gir mening, samtidig er det viktig å presisere at de identifiserte sammenhengene er små. Sammenhengene kan med sikkerhet tolkes som kjennetegn ved attraktive fagmiljøer. De identifiserte sammenhengene representerer ikke nødvendigvis kausale årsakssammenhenger. Det kan eksempelvis være underliggende forhold som både samvarierer med attraktiviteten til fagmiljøet og kjennetegn ved fagmiljøet. Et konkret eksempel på det er arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøet kan eksempelvis både samvariere med attraktivitet og størrelsen på fagmiljøet.

Spennende oppgaver, samarbeid med andre kommuner og større fagmiljø kan bidra til faglig utvikling. For å fange opp forhold ved fagmiljøet testet vi akademikerens opplevde størrelse på det nære og det samlede fagmiljøet, om fagmiljøet man er en del av samarbeider med andre kommuner (formelt eller uformelt), samt akademikerens vurdering av fire forhold. De fire forholdene var om man har spennende arbeidsoppgaver, om det settes av tid/ressurser til faglig utvikling, om man har tilstrekkelig med kolleger innenfor eget fagområde og innenfor andre fagområder (tverrfaglighet). Vi fant at størrelsen på det nære og samlede fagmiljøet, om fagmiljøet inngår i et samarbeid med andre kommuner (formelt og uformelt) og i hvilken grad arbeidsoppgavene oppleves som spennende har positiv innvirkning på fagmiljøets attraktivitet. Øvrige variabler ble forkastet som følge av lav statistisk signifikans. Noen vil kanskje mene at det å sette av tid/ressurser til faglig utvikling, kolleger innenfor eget fagområde og tverrfaglighet betyr mer. En forklaring på at faglig utvikling ikke betyr mer enn vi kommer frem til kan være at faglig utvikling i stor grad skjer indirekte gjennom kjerneoppgavene og at man har flere å samarbeide/sparre med. Slik sett kan det å sette av tid/ressurser til faglig utvikling være viktigere i små fagmiljøer.

Kan sentrale kommuner tilby noe mer desentrale kommuner? For å fange opp forhold ved kommunen testet vi også om sentralitetsgrad, kommunestørrelse og økonomisk handlingsrom i kommunen har innvirkning på akademikerens opplevelse av fagmiljøets attraktivitet. Vi fant bare at sentralitetsgraden til kommunen man jobber i har en positiv samvariasjon med fagmiljøets attraktivitet. Forklaringen på at kommunestørrelse og økonomisk handlingsrom ikke har betydning kan skyldes at det ikke er noe akademikerens direkte blir berørt av, og derfor ikke er opptatt av. Det er mer nærliggende å forholde seg til sitt fagmiljø og arbeidsbetingelser. Disse funnene indikerer også at forhold som ledelse, styring og organisering kan være likeså viktig for hvordan kommunalt ansatte har det på jobb. Det er krevende å komme med en klar hypotese om hvorfor sentraliteten til kommunen har en betydning på fagmiljøenes attraktivitet. En mulig forklaring kan knyttes til hovedfunnet i Pedersen mfl. (2022A) som fant at sentrale kommuner generelt har en høyere grad av lovoppfyllelse enn mindre

sentrale kommuner. Den underliggende årsaken kan være tilgang på kompetent arbeidskraft som kan henge sammen med mer gjennomtenkt(e) prioriteringer/organisering og generelt bedre ledelse/styring.

7 Psykisk helse og avhengighet i kommunene

Størrelsen på fagmiljø innenfor psykisk helse og avhengighet er større desto større kommunen er. I små kommuner er det mest vanlig å ha et fagmiljø som består av 6-9 personer, mens i store kommuner er det mest vanlig å ha fagmiljøer på 10-19 personer. I de fleste kommuner er det 0-20 prosent av fagmiljøet som er psykologer. Det betyr at mange psykologer jobber tverrfaglig og har generelt få kolleger med samme fagbakgrunn. De fleste ledere innenfor psykisk helse og avhengighet i både små, mellomstore og store kommuner anser sitt fagmiljø som attraktivt. Det avviker betydelig opp mot svarene vi fikk fra ansatte, som indikerer at ledere overvurderer attraktiviteten ved eget fagmiljø og/eller at ansatte undervurderer attraktiviteten ved eget fagmiljø. Nesten 2 av 3 små kommuner har ingen eller veldig få kvalifiserte søkere på stillinger som lyses ut. Dette underbygger at små kommuner sliter med å rekruttere psykologer. En forklaring kan være at en betydelig del av ledere i små kommuner vurderer sitt fagmiljø som lite attraktivt, sammenlignet med mellomstore og store kommuner. De aller fleste lederne oppgir at kommunene samarbeider, formelt eller uformelt, om oppgaveløsingen. Det er mest normalt å samarbeide om faglig utvikling / fagnettverk. De fleste lederne oppgir at mangel på kapasitet og kompetanse har konsekvenser for kvaliteten på tjenestene. Både i form av at ikke alle som har rett på hjelp får hjelp og at kvaliteten til de som får hjelp er for dårlig. Det indikerer at viktige oppgaver ikke gjennomføres, som kan ha store konsekvenser for personer som har behov for hjelp.

For å oppfylle ansvaret etter helse- og omsorgstjenesteloven § 3-1 skal kommunen ha knyttet til seg psykolog fra og med januar 2020, jf. helse- og omsorgstjenesteloven § 3-2 annet ledd. Dette innebærer at hver enkelt kommune selv må tilsette, eller på andre måter knytte til seg, psykologkompetanse (Pedersen mfl., 2022A).

I 2020 hadde omtrent 84 prosent av alle kommuner enten ansatt psykolog eller tilknyttet seg psykologkompetanse gjennom et samarbeid (Pedersen mfl., 2022A). Helt overordnet fant Pedersen mfl. (2022A) indikasjoner på at norske kommuner har størst utfordringer med å tilfredsstille lovpålagte oppgaver som krever spesialiserte og tverrfaglige fagmiljøer. Et eksempel på et slikt tjenesteområde er psykisk helse og avhengighet, som uten tilstrekkelig tverrfaglig fagmiljø kan resultere i store konsekvenser for den enkelte. Statsforvaltere og kommuner vi har snakket med understreker at disse fagområdene er utfordrende for mange kommuner, og at tjenestene krever en viss størrelse for å ivareta krav til kvalitet og avstand til enkeltsaker.

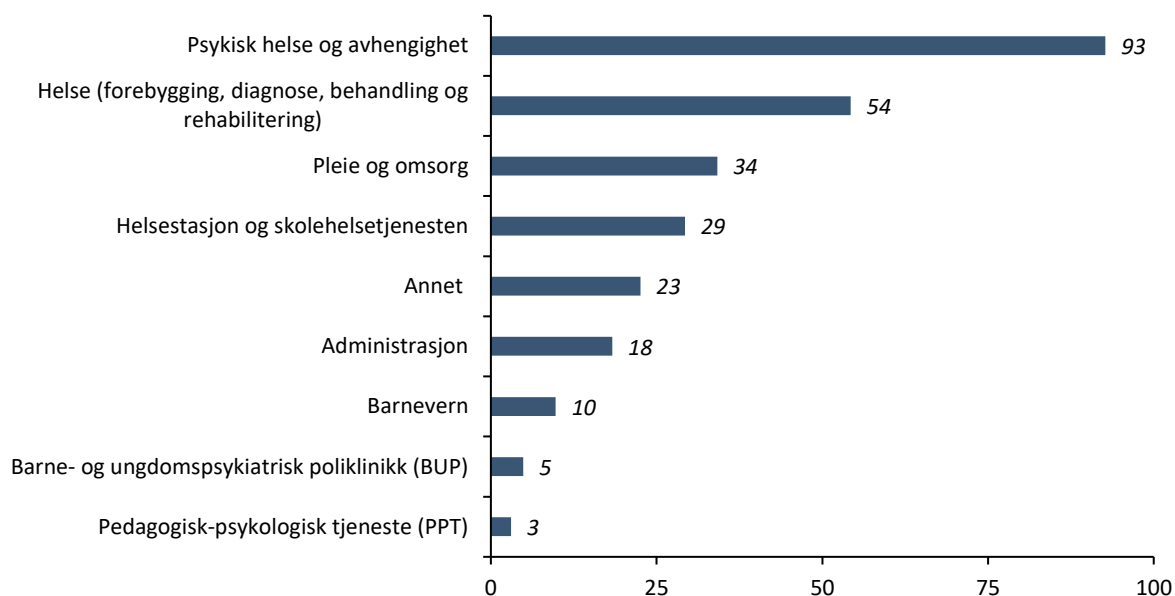
Vi har sendt en spørreundersøkelse til ledere for psykisk helse og avhengighet i norske kommuner. I dette kapittelet gjennomgås svarene fra lederne. Svarandel for spørreundersøkelsen er 38 prosent. Vi finner at den statistiske feilmarginen utgjør +/- 6,5 prosent. Gjennomførte representativitetstester forteller oss at undersøkelsen til ledere innenfor psykisk helse og avhengighet er overrepresentert av store og mellomstore kommuner, sammenlignet med små kommuner. For å ikke legge skjul på skjevhetene har vi valgt å bryte ned resultatene etter kommunestørrelse gjennomgående.

7.1 Oppgaver som inngår i fagmiljøet

Før vi går nærmere inn på svarene er det nyttig å ha en forståelse av hvilke oppgaver som fagmiljøene som arbeider med psykisk helse og avhengighet i kommunene jobber med. Vi inkluderte derfor spørsmål om hvilke kommunale tjenesteområder fagmiljøet til kommunale ledere er en del av, se Figur 7.1. Figuren viser at nærmest alle kommunale ledere som har svart, svarer at de jobber med psykisk helse og avhengighet (93 prosent). Halvparten svarer at de har kommunale oppgaver innen helse, mens en tredjedel jobber oppgir at de jobber med

pleie og omsorg. Kun noen få ledere oppgir at de har kommunale oppgaver innen Barne- og ungdomspsykiatrisk poliklinikk (BUP) og Pedagogisk-psykologisk tjeneste.

Figur 7.1 Kommunale oppgaver innen psykisk helse og avhengighet, i prosent*



*Flere svar mulig. Annet består av tjenesteområdene barnehager og øvrig utdanning, grunnskole og sosialhjelp, samt de som har spesifisert noe annet enn oppgitte svaralternativer. N = 164. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

7.2 Størrelsen på dagens fagmiljø

For å anslå antallet som jobber innenfor psykisk helse og avhengighet i kommunene har vi bestilt et uttrekk fra KS' register for lønns- og personalopplysninger i kommunal sektor, PAI-registeret. Det er ikke rett frem å definere fagområdet «psykisk helse og avhengighet», derfor er uttrekket basert på et sett med KOSTRA-funksjoner og tjeneststeder i PAI. En summering av antall årsverk innenfor denne definisjonen vil forhåpentlig fange opp det samlede fagmiljøet i kommunen tilstrekkelig presist. For området psykisk helse og avhengighet har vi følgende KOSTRA-funksjoner:

- 243 Tilbud til personer med rusproblemer

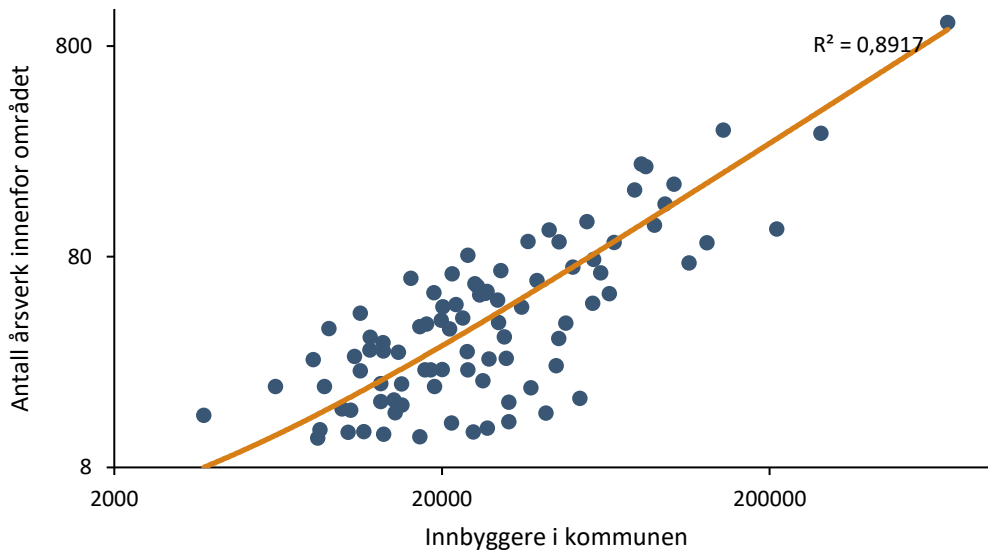
Og følgende tjeneststeder fra PAI:

- 3130 Psykisk helsevern
- 4800 Eduskapsvern
- 4810 Institusjoner innen edruskapsvern
- 4820 Feltsykepleie

For kommuner med mindre enn ti ansatte innenfor det definerte området, har vi av personvern hensyn ikke fått data for området. Det er 226 kommuner med mindre enn 10 ansatte innenfor vår definisjon. Dette er primært små kommuner, med en medianbefolkning på 2 759 og en gjennomsnittlig befolkningsstørrelse på 4 467.

Generelt avhenger størrelsen på tjenesteområdet, innenfor vår definisjon, i stor grad av antall mennesker som er bosatt i kommunen. Denne sammenhengen er vist i Figur 7.2, med antall innbyggere i kommunen langs førsteaksen og antall årsverk innenfor tjenesteområdet langs andreaksen. Figuren inkluderer også en lineær tilpasning. Aksene er logaritmiske.

Figur 7.2 Størrelsen på tjenesteområdet, målt i antall årsverk innenfor området og innbyggere i kommunen

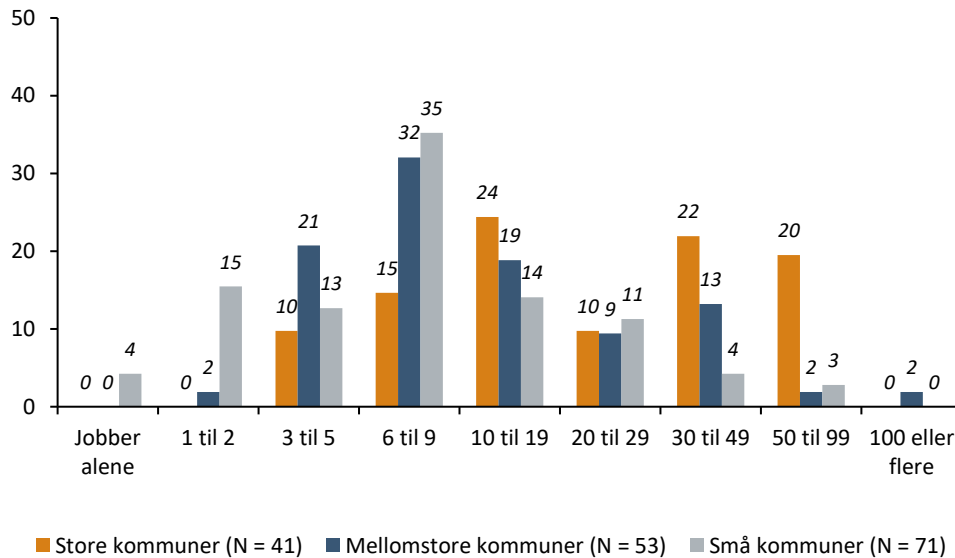


Kilde: PAI-registeret (KS) og SSB.

I tråd med resultatene fra PAI-registeret som viser en sammenheng mellom størrelsen på tjenesteområdet og antall innbyggere i kommunen indikerer at det også er en sammenheng mellom størrelsen på fagmiljøet og kommunestørrelse. Det er store variasjoner i størrelsen på det samlede fagmiljøet, både innad og mellom kommunestørrelsene (se kapittel 2.2 for definisjon av fagmiljø). Variasjonen i fagmiljøene for tjenesteområdet psykisk helse og avhengighet er også større sammenlignet med gjennomsnittet for alle tjenesteområdene i kommunene samlet (Figur 3.1). Fagmiljøene er minst i små kommuner og øker med kommunestørrelse. Ingen av lederne i store kommuner oppgir at de er en del av et fagmiljø bestående av under tre fagpersoner. For små kommuner rapporterer omtrent en femdel av lederne at de enten jobber alene eller med én til to personer i sitt samlede fagmiljø. Ikke overraskende indikerer resultatene at store kommuner har de største samlede fagmiljøene for psykisk helse og avhengighet, hvor 20 prosent oppgir at fagmiljøet består av mellom 50 og 99 personer. Tilsvarende for små og mellomstore kommuner er henholdsvis 3 og 2 prosent. Imidlertid rapporterer ledere fra mellomstore kommuner om det største fagmiljøet, hvor 2 prosent oppgir å ha fagmiljø bestående av 100 eller flere personer. En mulig forklaring på det er at man regner hele helse- og omsorgsområdet, en av kommunenes største oppgaver, som fagmiljøet.

Figur 7.3

Opgitt størrelse på fagmiljøene i kommunene (målt i antall personer) i små, mellomstore og store kommuner, i prosent



*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 165. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

7.3 Sammensetning av fagmiljøet

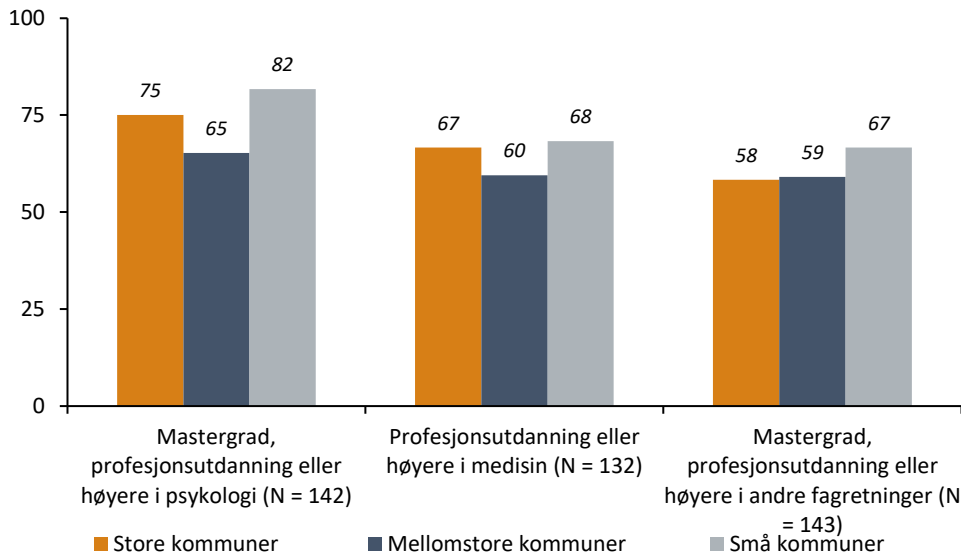
For alle kommunestørrelser finner vi en overvekt av ledere som oppgir at deres fagmiljø har 20 prosent eller lavere andel ansatte med mastergrad, profesjonsutdanning eller høyere, se Figur 7.4. Av de relevante utdannelsene, finner vi høyest andel som rapporterer at det er få ansatte som har høyere utdanning i psykologi. Dette gjelder for alle kommunestørrelsene.

Det er størst andel ledere fra små kommuner som oppgir at det er lav andel (0-20 prosent) ansatte med høyere utdanning i eget fagmiljø. 82 prosent av ledere fra små kommuner oppgir at andelen ansatte med mastergrad eller profesjonsutdanning i psykologi er 20 prosent eller mindre (Figur 7.4). Tilsvarende for store og mellomstore kommuner er 75 og 65 prosent. Vi finner tilsvarende tendens for andel ansatte med profesjonsutdanning eller høyere utdanning i medisin, samt for andelen mastergrad, profesjonsutdanning eller høyere i andre fagretninger.

Overordnet er andelen med høyere utdanning innenfor psykisk helse og avhengighet betydelig lavere enn for de kommunale tjenesteområdene samlet. Uavhengig kommunestørrelse og for alle tjenesteområdene samlet finner vi at omtrent halvparten av akademikere oppgir at mellom 81 og 100 prosent av de ansatte i fagmiljøet har høyere utdanning (Figur 3.7). Tilsvarende for fagmiljøer innen psykisk helse og avhengighet varierer mellom 0 og 6 prosent.

Figur 7.4

Andelen ledere som oppgir at mellom 0-20 prosent av de ansatte i fagmiljøet har mastergrad, profesjonsutdanning eller høyere i psykologi, i medisin og/eller innen andre fagretninger, fordelt på små, mellomstore og store kommuner, i prosent*



*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. **Her vises kun svaralternativet 0-20 prosent, da det var en tydelig overvekt av ledere som oppga dette svaralternativet. En vesentlig andel ledere fra alle kommunestørrelser oppgir at høyere utdanning ikke er relevant, resterende ledere svarte at andelen var et sted mellom 20 og 100 prosent eller at de ikke visste. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

7.4 Fagmiljøenes attraktivitet

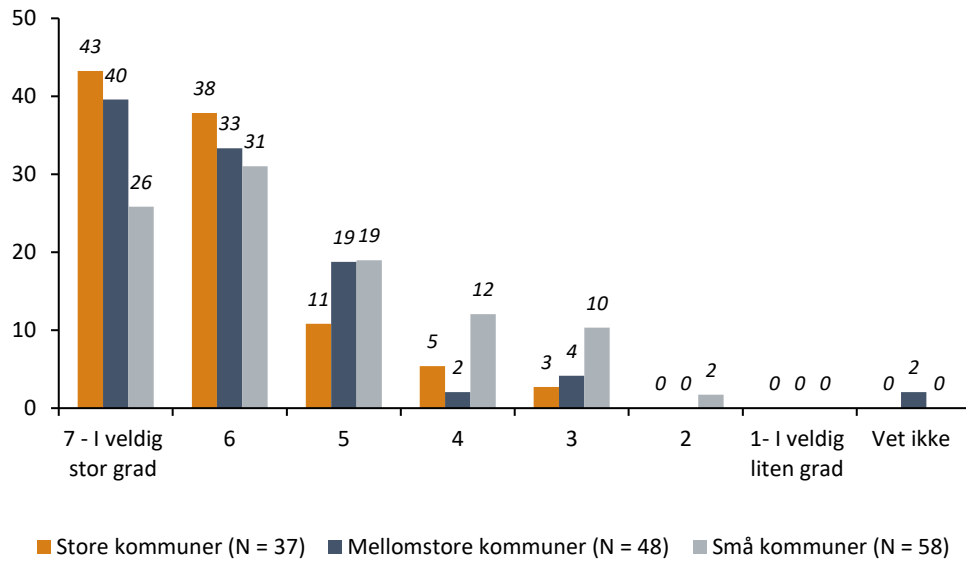
Ledere innen psykisk helse og avhengighet har vurdert attraktiviteten til sitt fagmiljø på en skala fra 1 til 7, der 1 angir i veldig liten grad og 7 i veldig stor grad. Figur 7.5 viser at det er stor variasjon mellom ledere fra kommuner med ulik størrelse i deres vurdering av attraktiviteten til eget fagmiljø. Resultatene tyder på at attraktiviteten til fagmiljøet øker med kommunestørrelse. 43 prosent av ledere fra store kommuner vurderer eget fagmiljø i veldig stor grad (7) som attraktivt. Tilsvarende for mellomstore og små kommuner er henholdsvis 40 og 26 prosent. Samtidig vurderer ledere fra små kommuner i vesentlig høyere grad eget fagmiljø som lite attraktivt (1-3) sammenlignet med ledere i mellomstore og store kommuner.

Den opplevde attraktiviteten blant personer med høy utdanning som jobber i psykisk helse og avhengighet er lavere enn for lederne¹³. Avviket mellom ledere og ansattes vurdering av attraktivitet indikerer at lederne overvurderer attraktiviteten ved eget fagmiljø og/eller at ansatte undervurderer attraktiviteten ved eget fagmiljø.

¹³ Det er kun 13 prosent av de som jobber innenfor psykisk helse og avhengighet som har svart på medlemsundersøkelsen som svarte «i veldig stor grad» på spørsmålet, se vedlegg 8 – V8.2.

Figur 7.5

Kommunale lederes vurdering av om fagmiljøet man leder er attraktivt på en skala fra 1 til 7, der 1 tilsier at man i veldig liten grad mener at fagmiljøet er attraktivt og 7 tilsier at man i veldig stor grad mener at fagmiljøet er attraktivt, fordelt på kommunestørrelse, i prosent*

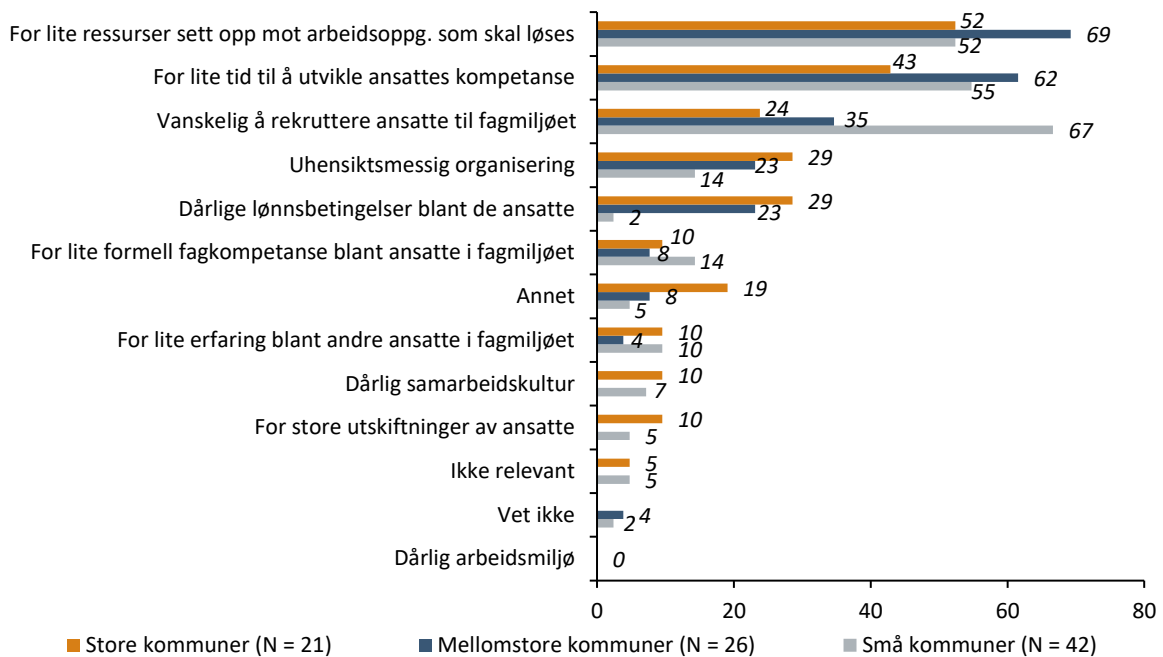


*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 143. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

Årsaker til at kommunale fagmiljøer kan bli mer attraktive

Blant ledere som svarte 1-6 på spørsmålet om attraktivitet spurte vi også om hva som var de tre viktigste årsakene til at fagmiljø kan bli mer attraktivt. For ledere fra store og mellomstore kommuner er det viktigste forbedringspunktet å få flere ressurser til å løse arbeidsoppgavene på arbeidsplassen, med henholdsvis 52 og 69 prosent som oppgir dette (Figur 7.6). 69 prosent av ledere i små kommuner rapporterer at den viktigste årsaken som hindrer fagmiljøet å bli mer attraktivt er vanskeligheter med å rekruttere ansatte. Resultatet tyder på at rekruttering av ansatte er et vesentlig mindre hinder for attraktiviteten i store og mellomstore kommuner.

Figur 7.6 De viktigste årsakene til at kommunal leder mener fagmiljøet kan bli mer attraktivt, i prosent*



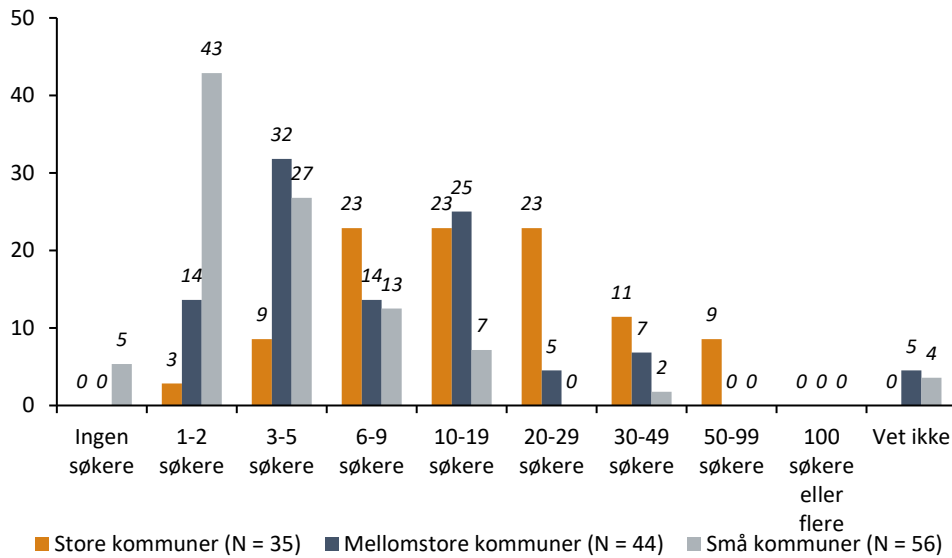
*Maksimalt tre svar mulig. Noen av svaralternativene er endret uten å endre meningsinnhold. Denne figuren viser resultatene uten vektning. Aggregert for både fylkeskommune og kommune. N = 89. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Antall søkere på siste utlyste stilling som indikator på attraktivitet

For å si noe om den faktiske attraktiviteten til dagens fagmiljø kan antall søkere på sist utlyste stilling gi en indikasjon på hvilke kommuner som besitter de mest attraktive fagmiljøene, se Figur 7.7. Mellom kommunestørrelsene finner vi stor variasjon i antall søkere på sist utlyste stilling. Resultatet tyder på at attraktiviteten, gitt i antall søkere, øker med kommunestørrelse. Det er betydelig flere søkere på stillinger i store kommuner sammenlignet med små og mellomstore. Mer enn 40 prosent av ledere fra små kommuner oppgir at det var 1 til 2 søkere på sist utlyste stilling. Tilsvarende for ledere fra store og mellomstore kommuner er 3 og 14 prosent. Ledere fra små kommuner er i tillegg de eneste som oppgir at det ikke var noen søkere på sist utlyste stilling. Nesten halvparten av lederne fra store kommuner rapporterer at det var 20 eller flere søkere på siste stillingsutlysning i fagmiljøet, for mellomstore og små kommuner oppgir 12 og 2 prosent av ledere tilsvarende.

Figur 7.7

Antall søkere på den siste stillingen som ble lyst ut i fagmiljøet fordelt på ulike kommunestørrelser, i prosent*

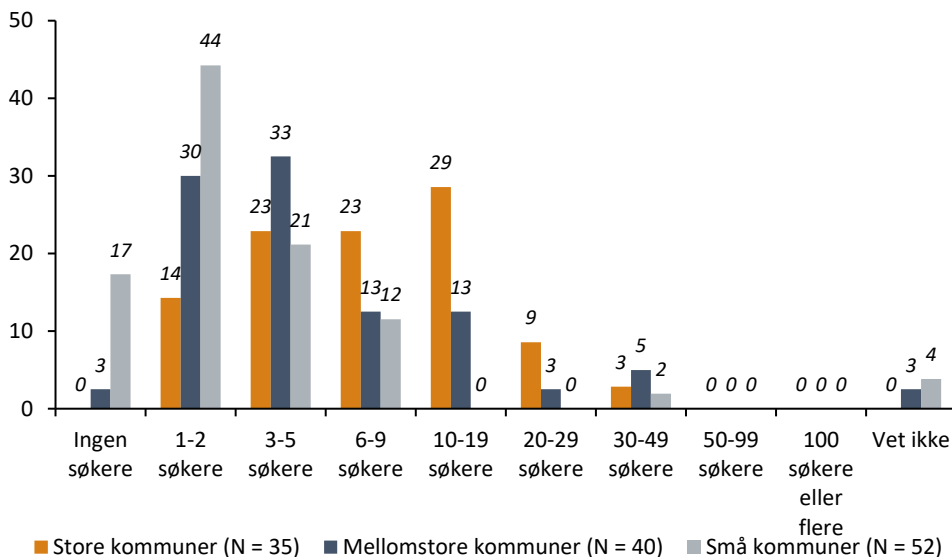


*Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 135. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

For alle kommunestørrelser er antall kvalifiserte søkere lavere enn faktisk antall søkere på sist utlyste stilling. Særlig finner vi en vesentlig reduksjon i små kommuner, hvor andelen ledere som oppgir at det var ingen søkere på sist utlyste stilling øker fra 5 til 17 prosent (se Figur 7.7 og Figur 7.8).

Figur 7.8

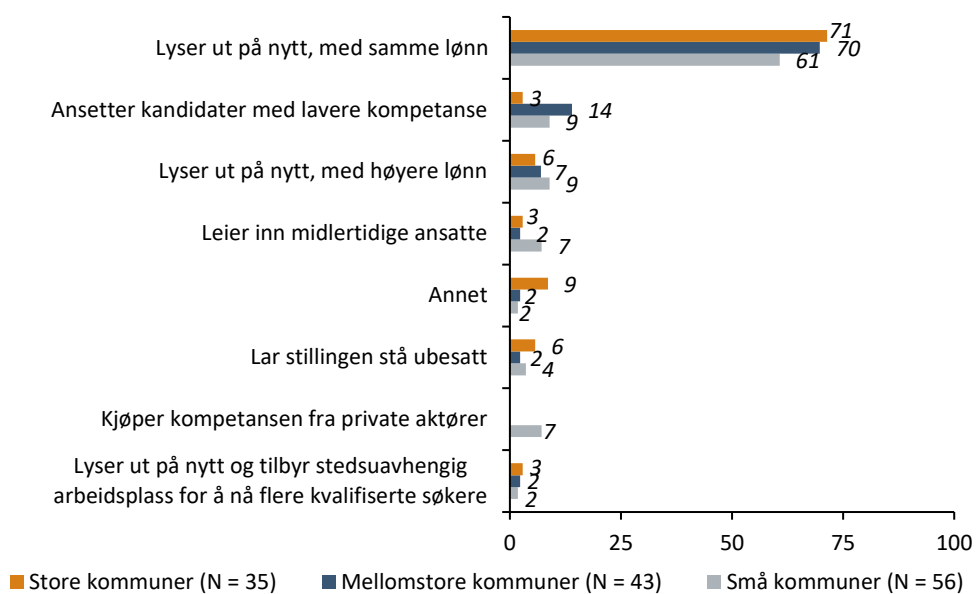
Antall kvalifiserte søkere på den siste stillingen som ble lyst ut i fagmiljøet fordelt på ulike kommunestørrelser, i prosent*



*Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 127. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

Kommunen har ansvar for å opprettholde et tjenestetilbud innen psykisk helse og rusavhengighet for sine innbyggere. Det er derfor interessant å undersøke hva kommunale ledere oppgir ville bli gjort dersom de ikke mottar søknader fra kandidater som er kvalifisert for stillingen. I Figur 7.9 ser vi at flertallet av ledere, uavhengig av kommunestørrelse, svarer at stillingen hadde blitt utlyst på nytt, med samme lønn. Det er relativt få som oppgir at de ville lyst ut på nytt, men med høyere lønn. Av figuren ser vi at en større andel ledere fra store kommuner oppgir at de hadde latt stillingen stå ubesatt, heller enn å ansette kandidater med lavere kompetanse enn kravet. Det motsatte er tilfelle for mellomstore og små kommuner. Tallene er imidlertid små. Små kommuner er de eneste som oppgir at de kjøper kompetansen fra private aktører dersom de ikke mottok søknader fra kandidater som er kvalifisert for stillingen, med en andel på 7 prosent.

Figur 7.9 Hva kommunale ledere oppgir at de ville gjort dersom de ikke mottok søknader fra kandidater som er kvalifisert for stillingen, fordelt på ulike kommunestørrelser, i prosent*



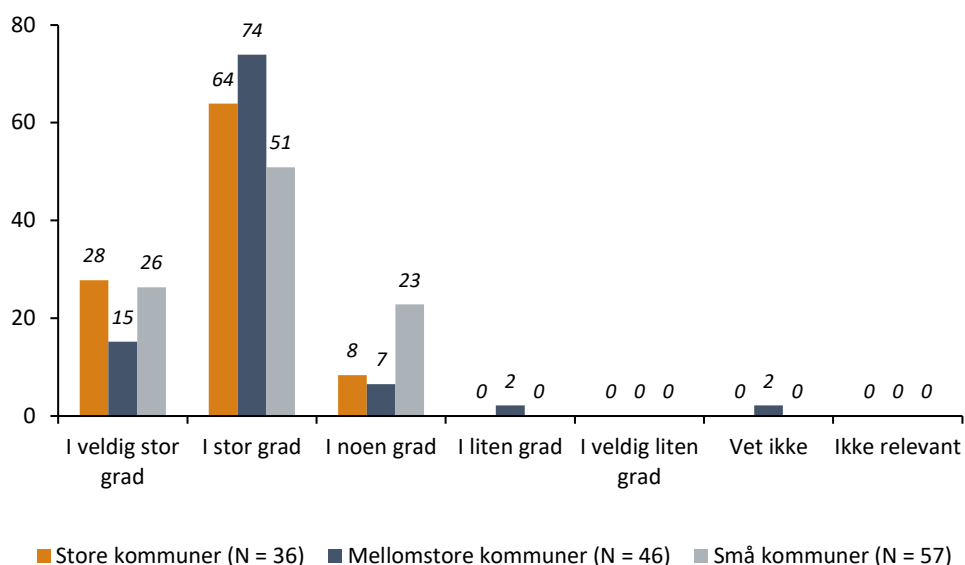
*Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 134. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

Konsekvenser av manglende fagmiljø

Manglete attraktivitet kan resultere i dårligere tjenestekvalitet dersom fagmiljøet ikke besitter en tilstrekkelig grad av kompetente profesjonsutøvere. For å si noe om kvaliteten på det fagmiljøet leverer er det relevant å se på kommunale lederes opplevelse av hvorvidt fagmiljøet leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet.

Figur 7.10 viser at et tydelig flertall av kommunale ledere opplever at deres fagmiljø leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet. Vi finner likevel kommunale forskjeller i opplevelse av kvalitet på tjenestetilbudet. Ledere fra store kommuner oppgir i størst grad at fagmiljøet i stor eller veldig store grad leverer tjenester av høy faglig kvalitet, hvor 92 prosent oppgir dette. Tilsvarende for mellomstore og små kommuner er henholdsvis 89 og 77 prosent. Nesten en firedel av ledere fra små kommuner opplever at fagmiljøet i noen grad leverer tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet. Ledere fra mellomstore kommuner er alene om å oppleve at deres fagmiljø i liten grad leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet. Imidlertid er det kun et fåtall på 2 prosent som oppgir dette.

Figur 7.10 I hvor stor grad kommunale ledere opplever at fagmiljøet leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet, i prosent*



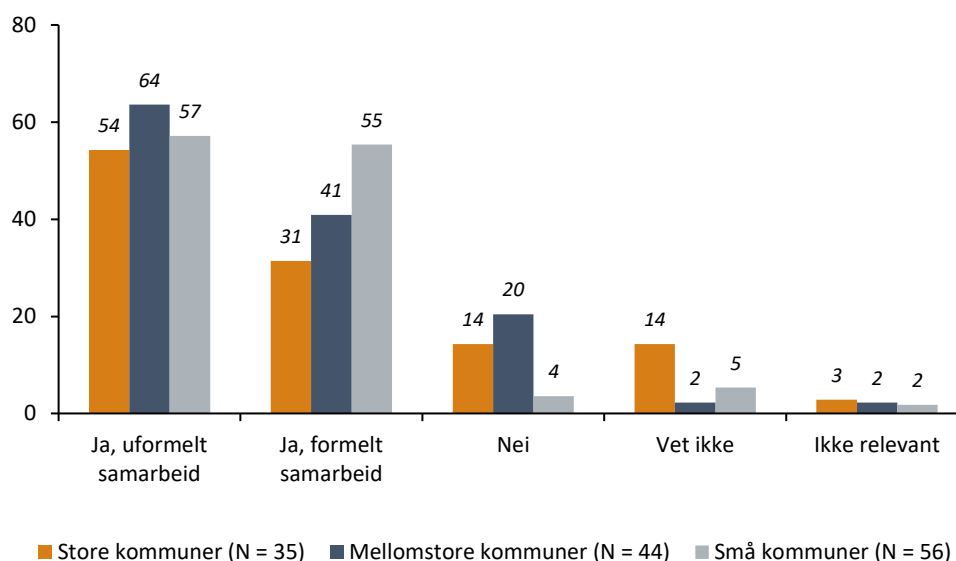
*Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 139. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

7.5 Interkommunale samarbeid og kjøp av tjenester

Grad av kommunale samarbeid (formelle og uformelle) for små, mellomstore og store kommuner

For å si noe mer om forskjellene mellom kommunenes fagmiljøer, er det interessant å kartlegge hvorvidt de samarbeider, på hvilken måte og med hvor mange andre kommuner de eventuelt samarbeider med for å oppnå faglig utvikling og/eller oppgaveløsning. Figur 7.11 viser at flertallet av fagmiljøene, uavhengig kommune-størrelse, samarbeider om faglig utvikling og/eller oppgaveløsning. Resultatet indikerer at graden av samarbeid, både formelle og uformelle, er stor innen psykisk helse og rus. Dette gjelder særlig for små kommuner, hvor kun 4 prosent oppgir at de ikke samarbeider med andre kommuner om faglig utvikling og/eller oppgaveløsning. Det er flere ledere som oppgir at fagmiljøet innenfor kommunen er del av et uformelt kommunesamarbeid, sammenlignet med et formelt kommunesamarbeid, uavhengig av kommune-størrelse. Over halvparten av ledere fra små kommuner rapporterer at det samlede fagmiljøet man er en del av, har inngått et formelt samarbeid med andre kommuner. Resultatet tyder på at små kommuner i betydelig større grad trer inn i formelle samarbeid sammenlignet med mellomstore og store kommuner.

Figur 7.11 Hvorvidt fagmiljøet samarbeider om faglig utvikling og/eller oppgaveløsning med andre kommuner, i prosent*



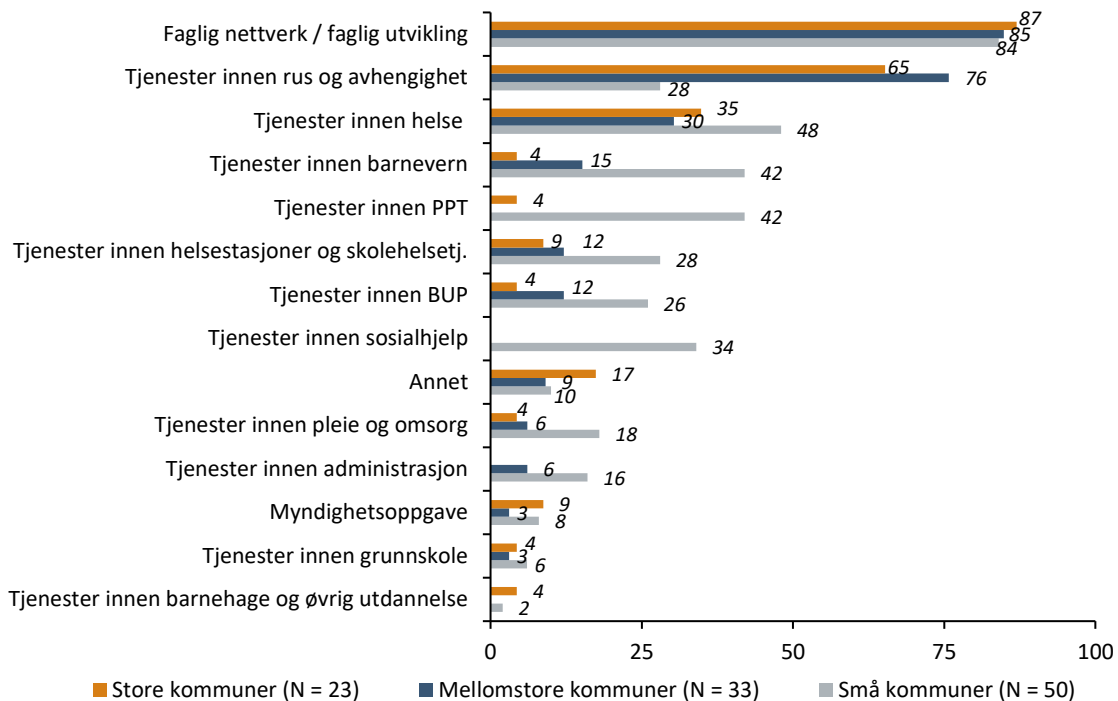
*Flere svar mulig. Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 135. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

Oppgaver det samarbeides om (formelle og uformelle) for små, mellomstore og store kommuner

Av type oppgaver det samarbeides om innen psykisk helse og rus, er samarbeid gjennom faglige nettverk og faglig utvikling den mest vanlige samarbeidsformen for alle kommunestørrelser (Figur 7.12). Ledere fra store og mellomstore kommuner oppgir i betydelig høyere grad enn ledere fra små kommuner at fagmiljøet i kommunen samarbeider med andre kommuner om tjenester til innbyggere innen rus og avhengighet. For flertallet av oppgavene det samarbeides om med andre kommuner, finner vi en overvekt av små kommuner som rapporterer om samarbeid med andre kommuner. Særlig er dette fremtredende for tjenester innen barnevern, PPT og sosialhjelp. Videre indikerer resultatene at fagmiljøene i kommunen i relativt liten grad samarbeider med andre kommuner om tjenester innen grunnskole og barnehage og øvrig utdanning.

Figur 7.12

Type oppgave(r) det samarbeides om med andre kommuner, fordelt på kommunestørrelse, i prosent*



*Flere svar mulig. Svaralternativene er justert uten å endre meningsinnhold. Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 106. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

Innvirkning samarbeid mellom kommuner har på fagmiljøers attraktivitet

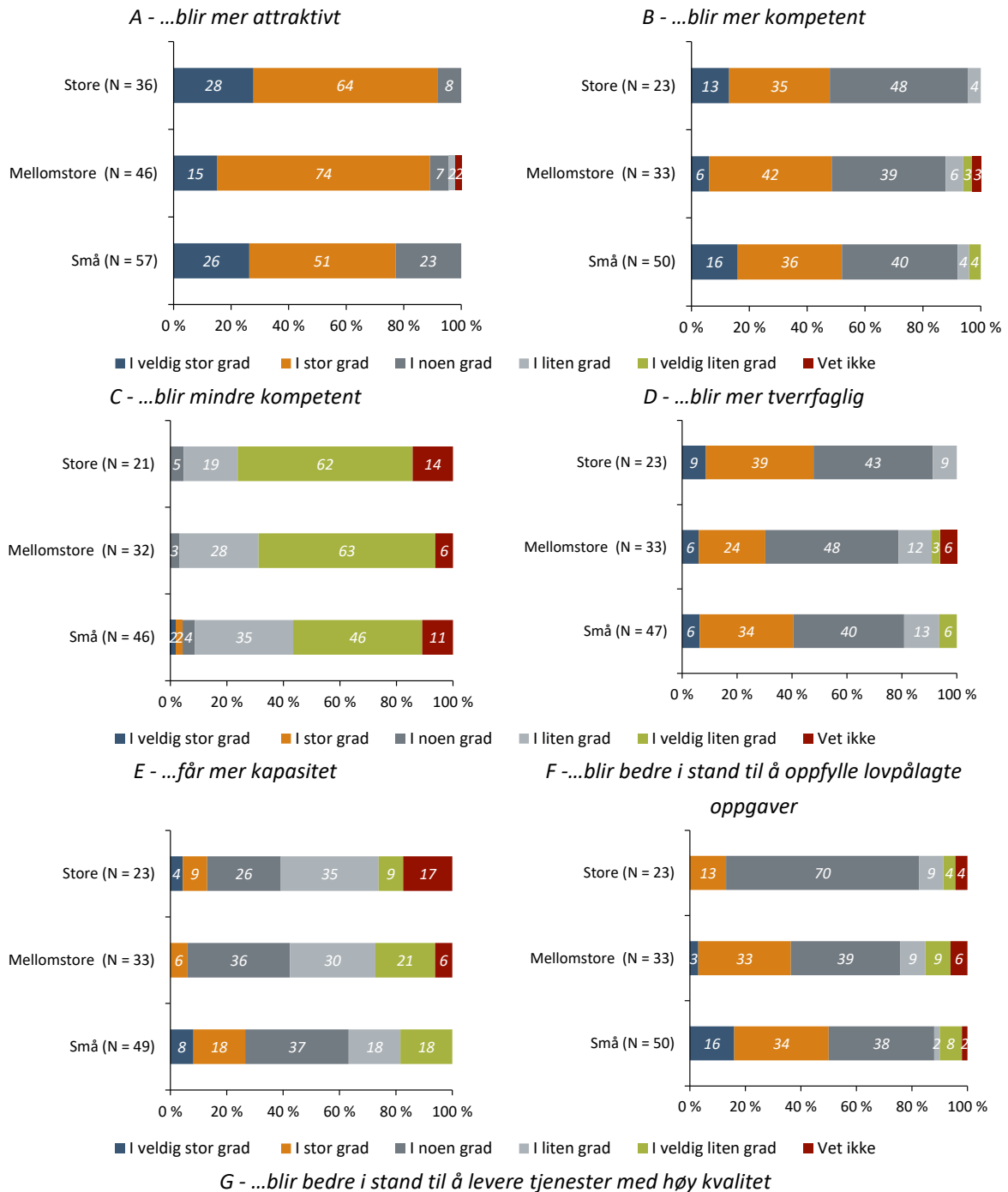
Det er nyttig med kunnskap om hva samarbeid mellom kommuner bringer med seg med hensyn til det samlede fagmiljøet. Vi har undersøkt hvorvidt uformelle eller formelle samarbeid fører til økt attraktivitet, kompetanse, tverrfaglighet og kapasitet i det samlede fagmiljøet i kommuner. I tillegg til å undersøke om samarbeid gjør fagmiljøet i bedre stand til å løse lovpålagte oppgaver og til å levere tjenester av høy kvalitet.

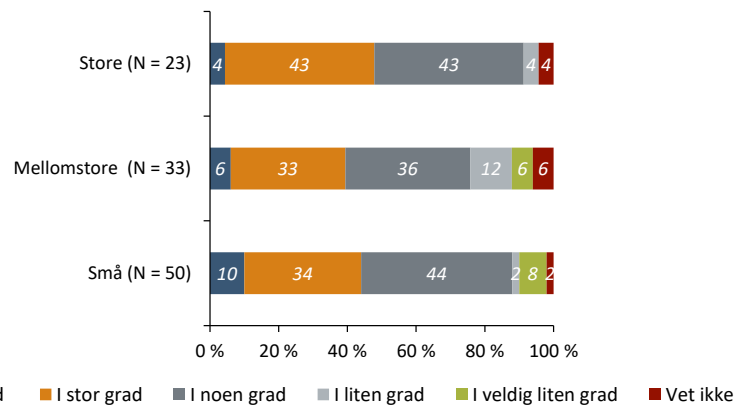
Et tydelig flertall av kommunale ledere oppgir at formelt samarbeid med andre kommuner i stor eller veldig stor grad bidrar til å gjøre det samlede fagmiljøet mer attraktivt, se Figur 7.13A. Graden av positiv innvirkning samarbeidet har på attraktiviteten, øker med kommunestørrelse ifølge ledere. Dette står i motsetning til hva resultatene fra ansattundersøkelsen indikerer, hvor graden av positiv innvirkning samarbeidet har på attraktiviteten reduseres med kommunestørrelse, se Figur 5.5. Motstridende resultater fra undersøkelsen til akademikere i kommunal sektor og undersøkelsen til ledere innen psykisk helse og avhengighet kan skyldes ulike oppfatninger av samarbeidets innvirkning på attraktivitet. Forskjellene kan også forklares av at de to undersøkelsene representerer ulike utvalg i to populasjoner.

Omtrent halvparten av kommunale ledere, uavhengig kommunestørrelse, oppgir at fagmiljøet blir *mer* kompetent av å inngå formelt samarbeid med andre kommuner (Figur 7.13B). Et fåtall, mellom 4 og 8 prosent, avhengig av kommunestørrelse, oppgir at fagmiljøet i liten eller veldig liten grad blir mer kompetent. Resultatet samsvarer med Figur 7.13C, hvor mellom 81 og 91 prosent av kommunale ledere, avhengig av kommunestørrelse, oppgir at formelt samarbeid med andre kommuner i liten eller veldig liten grad gjør fagmiljøet *mindre* kompetent.

Ledere fra store kommuner oppgir i størst grad at formelle samarbeid har positiv innvirkning på tverrfagligheten i det samlede fagmiljøet (Figur 7.13D). I underkant av halvparten (48 prosent) av store kommuner oppgir at fagmiljøet i stor eller veldig stor grad mer tverrfaglig. Flertallet av ledere, for alle kommunestørrelser, mener at formelle samarbeid i noen grad øker tverrfagligheten i fagmiljøet.

Figur 7.13 I hvilken grad uformelt eller formelt samarbeid med andre kommuner gjør at fagmiljøet...





* Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

Vi finner stor variasjon innad i kommunestørrelsene om hvorvidt formelt samarbeid bidrar til mer kapasitet i fagmiljøet, se Figur 7.13E. Over halvparten (51 prosent) av ledere fra mellomstore kommuner svarer at fagmiljøet i liten eller veldig liten grad får mer kapasitet. Tilsvarende for store og små kommuner er henholdsvis 43 og 36 prosent. Mellom 6 og 26 prosent oppgir at fagmiljøet i stor eller veldig stor grad får mer kapasitet av samarbeid, hvor ledere fra små kommuner utgjør den største andelen. Resultatet tyder på at formelle samarbeid ikke er sentralt for økt kapasitet i de fleste fagmiljøene.

De fleste oppgir at formelt samarbeid i noen grad gjør fagmiljøet i bedre stand til å løse lovpålagte oppgaver. Den positive innvirkningen av formelt samarbeid reduseres med kommunestørrelse. Halvparten av ledere fra små kommuner rapporterer at formelt samarbeid i stor eller veldig stor grad gjør fagmiljøet i bedre stand til å løse lovpålagte oppgaver, tilsvarende andel for mellomstore og store kommuner er henholdsvis 36 prosent og 13 prosent (Figur 7.13F).

Videre finner vi at mellom 39 og 47 prosent rapporterer at formelt samarbeid med andre kommuner gjør at det samlede fagmiljøet i stor eller veldig stor grad blir i bedre stand til å levere tjenester med høy kvalitet. Flest ledere fra store kommuner (47 prosent) oppgir dette, mens det er færrest fra mellomstore kommuner som rapporterer om tilsvarende. Det er også flest ledere fra mellomstore kommuner (18 prosent) som oppgir at tjenestekvaliteten i fagmiljøet i liten eller veldig liten grad bedres av formelt samarbeid.

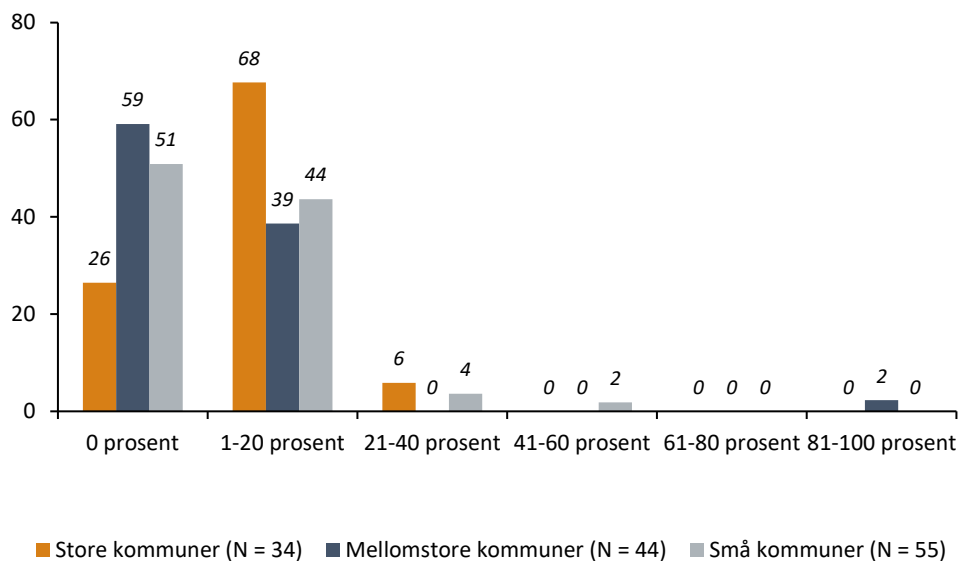
Samarbeid med allmennlegene for små, mellomstore og store kommuner

Et annet samarbeid som er interessant å undersøke, er samarbeidet mellom fagmiljøet i kommunen og allmennlegene. Fastlegens ansvar overfor sine pasienter omfatter en rekke allmennlegeoppgaver, blant annet innenfor områdene psykisk helse og rus. Dette betyr at fastlegen har et helhetlig ansvar for utredning, behandling og oppfølging av pasientenes psykiske vansker, lidelser og/eller rusmiddelproblemer, på samme måte som somatiske sykdommer. Fastlegen skal ved behov henvise pasientene sine til spesialisthelsetjenesten og til andre kommunale helse- og omsorgstjenester. Flertallet av kommunale ledere, uavhengig kommunestørrelse, oppgir at deres fagmiljø samarbeider med allmennlegene i kommunen. Resultatene viser at små kommuner i vesentlig større grad samarbeider med allmennlegene. Dette gjelder særlig for formelle samarbeidsavtaler utover den sentrale fastlegeavtalen. Nesten en tredjedel av ledere fra både store og mellomstore kommuner oppgir at fagmiljøet ikke har direkte samarbeid med allmennlegene. Tilsvarende for små kommuner er 4 prosent. Se vedlegg V8.4.

Kjøp av tjenester av private for små, mellomstore og store kommuner

Kjøp av tjenester fra private aktører kan gi en indikasjon om fagmiljøet mangler kapasitet og kompetanse for å løse omfanget av kommunens oppgaver innen psykisk helse og avhengighet. Vi finner stor variasjon mellom kommunestørrelsene om hvorvidt aktiviteten i fagmiljøet er kjøpt av private aktører. Omtrent tre firedeler av ledere fra store kommuner oppgir at en andel av aktiviteten innen fagområdet er kjøpt av private aktører. Tilsvarende for mellomstore og små kommuner er 41 og 50 prosent. Det kan også være at de store kommunene ved å representere et mer kompetent fagmiljø i større grad ser behovene til mottakerne og/eller i større grad sikrer at mottakerne får den helsehjelpen de har krav på.

Figur 7.14 Andel av aktiviteten innen fagområdet/-ene til kommunal leder, som er kjøpt av private aktører, fordelt på kommunestørrelse, i prosent*



*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 133. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

Like interessant som omfanget av kjøp av tjenester fra private aktører, er innvirkningen kjøpene har på fagmiljøers attraktivitet. Overordnet er det stor variasjon både mellom og innad i kommunestørrelsene om innvirkningen kjøp av private tjenester har på fagmiljøene. For mer detaljerte resultater rundt kjøp av tjenester fra private aktører, se vedlegg V8.5.

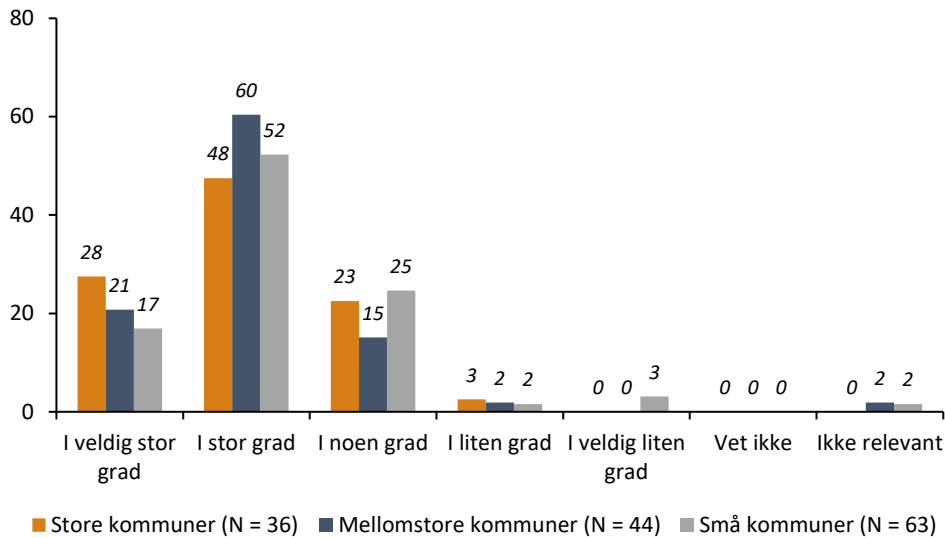
7.6 Konsekvenser av mangel på kapasitet og kompetanse

Tilstrekkelig kapasitet og kompetanse i fagmiljøene er en forutsetning for å opprettholde et differensiert tilbud av tjenester innen psykisk helse og rus. På tjenestenivå er det særlig viktig for å sikre at brukere med sammensatte behov får helhetlig behandling og oppfølging.

Omtrent en firedel av ledere, uavhengig kommunestørrelse, som har svart på undersøkelsen oppgir at kapasiteten og kompetansen i fagmiljøet kunne vært høyere. Av disse er det størst andel ledere fra små kommuner som vurderer at kapasiteten kunne vært høyere. Det er et flertall av ledere fra mellomstore kommuner (81 prosent) som oppgir at de i stor eller veldig stor grad har tilstrekkelig kapasitet og kompetanse til å løse arbeidsoppgavene på en faglig god måte. Tilsvarende for små og store kommuner er henholdsvis 69 og 76 prosent, se Figur 7.15.

Figur 7.15

I hvilken grad kommunale ledere opplever at fagmiljøet har tilstrekkelig med kapasitet og kompetanse til å løse arbeidsoppgavene på en faglig god måte, fordelt på kommunestørrelse, i prosent*



*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 158. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

Av ledere som oppgir at fagmiljøet opplever manglende kapasitet og kompetanse til å løse arbeidsoppgavene, er det interessant å undersøke hvilke tjenester som rammes, i hvilken grad og om ulike kommunestørrelser opplever ulik tjenestekvalitet.¹⁴

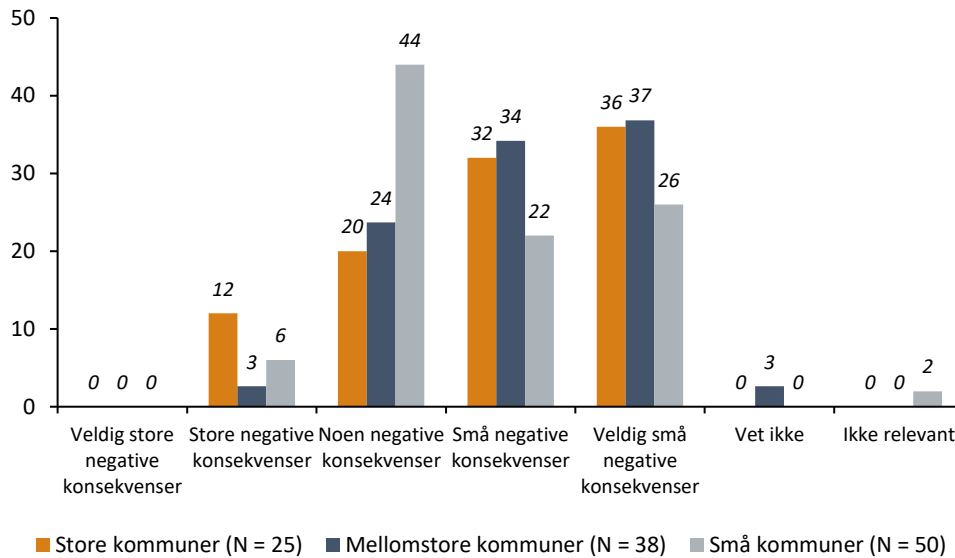
Til tross for at store kommuner har de største fagmiljøene innen psykisk helse og rusavhengighet, gir ledere fra store kommuner i størst grad uttrykk for manglende kapasitet og kompetanse for å ivareta fagmiljøets tilbud av tjenester. Av ledere som har oppgitt at kapasiteten og/eller kompetansen til eget fagmiljø kunne vært høyere, rapporterer ledere fra store kommuner i høyere grad om store negative konsekvenser i henhold til oppfyllelse av lovkraft, antall personer som mottar psykisk helsehjelp og behandling for rusavhengighet, samt kvaliteten på tjenesten og oppfølging av personer som mottar behandling. Overordnet kommer mellomstore kommuner best ut.

Figur 7.16 viser at begrensinger på kapasitet og kompetanse i fagmiljøet fører til negative konsekvenser for kommunens oppfyllelse av lovkraft. 12 prosent av ledere fra store kommuner oppgir at begrensninger i kapasitet og kompetanse medfører store negative konsekvenser for kommunens oppfyllelse av lovkraft. Tilsvarende for små og mellomstore kommuner er henholdsvis 6 og 3 prosent. Andelene er imidlertid relativt lave. 44 prosent av ledere fra små kommuner oppgir at de får noen negative konsekvenser. Resultatet indikerer at nesten halvparten av små kommuner som opplever for lav kapasitet og kompetanse innen psykisk helse og avhengighet har utfordringer med å oppfylle lovkraft. Over to tredeler av ledere fra store og mellomstore kommuner oppgir at mangel på kapasitet og kompetanse har små eller veldig små konsekvenser for kommunens oppfyllelse av lovkraft.

¹⁴ Det er kun ledere som har svart at fagmiljøet i veldig stor grad har tilstrekkelig kapasitet og kompetanse som ikke har svart på spørsmålene om hva manglende kompetanse og kapasitet medfører.

Figur 7.16

Hvilke konsekvenser nåværende kapasitet og kompetanse har for kommunens oppfyllelse av lovkrav, fordelt på kommunestørrelse, i prosent*

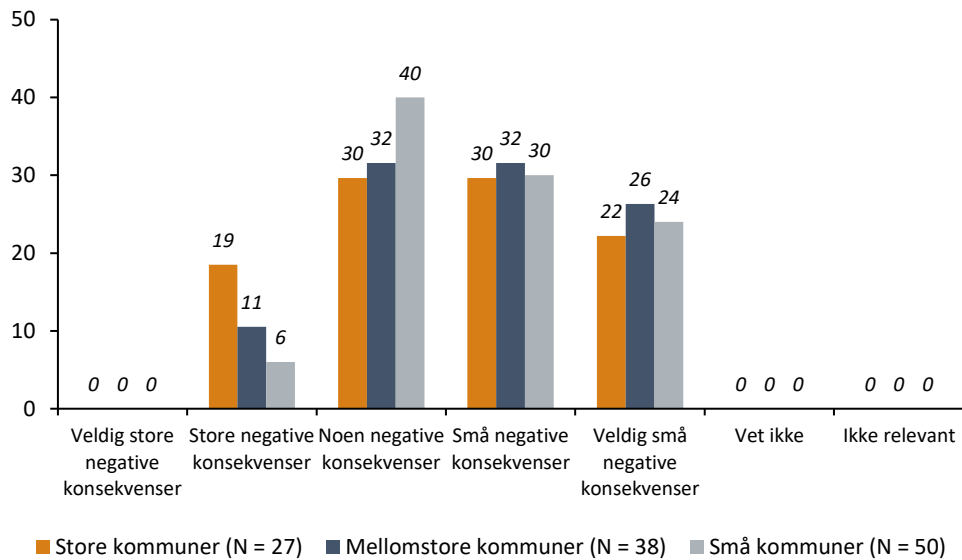


*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 113. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

Nåværende kapasitets- og kompetansebegrensninger har betydning for antall personer som mottar behandling. Overordnet er det relativ lik fordeling av ledere som oppgir at begrensningene får negative konsekvenser for antall personer som mottar psykisk helsehjelp og behandling av rusavhengighet, se Figur 7.17 og Figur 7.18. Vi finner imidlertid variasjon mellom kommunestørrelser. Ser vi på konsekvensene for antall personer som mottar psykisk helsehjelp, er størst andel ledere fra store kommuner (19 prosent) som svarer at for manglende kapasitet og kompetanse medfører store negative konsekvenser for antall personer som mottar psykisk helsehjelp (Figur 7.17). Videre er det en betydelig andel ledere som oppgir at det i noen grad fører til negative konsekvenser for antall personer som får psykisk helsehjelp, særlig ledere fra små kommuner.

Figur 7.17

Hvilke konsekvenser nåværende kapasitet og kompetanse har for antall personer som mottar psykisk helsehjelp, fordelt på kommunestørrelse, i prosent*

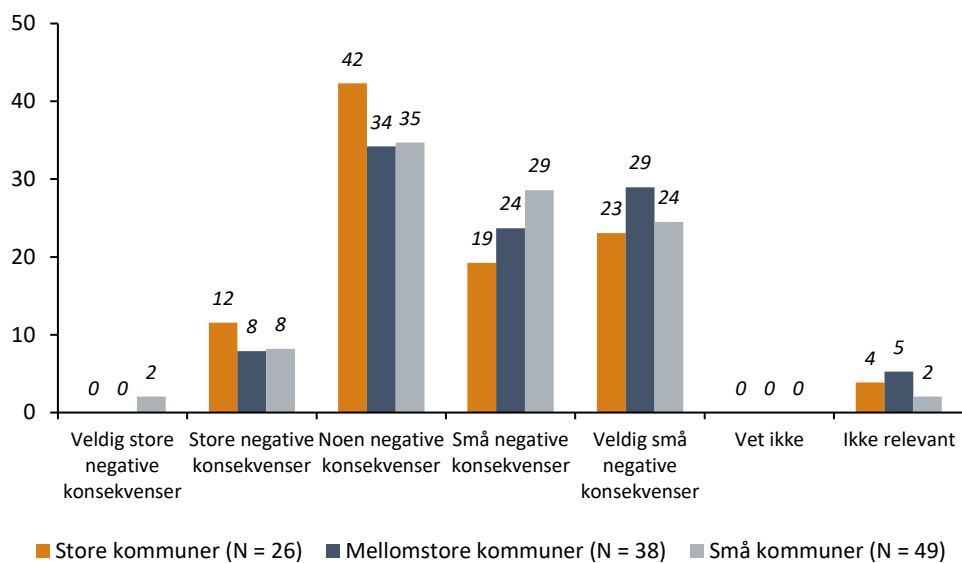


*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 115. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

Figur 7.18 tyder på at store og små kommuner i større grad enn mellomstore, har utfordringer med å dekke behovet til personer som trenger behandling for rusavhengighet. Av ledere som oppgir at fagmiljøet har behov for mer kapasitet og kompetanse, oppgir 12 og 10 prosent av ledere fra henholdsvis store og små kommuner at manglende kapasitet og kompetanse medfører store eller veldig store konsekvenser for antall som får behandling. I tillegg oppgir nesten halvparten av ledere fra store kommuner at fagmiljøets mangler medfører noen negative konsekvenser.

Figur 7.18

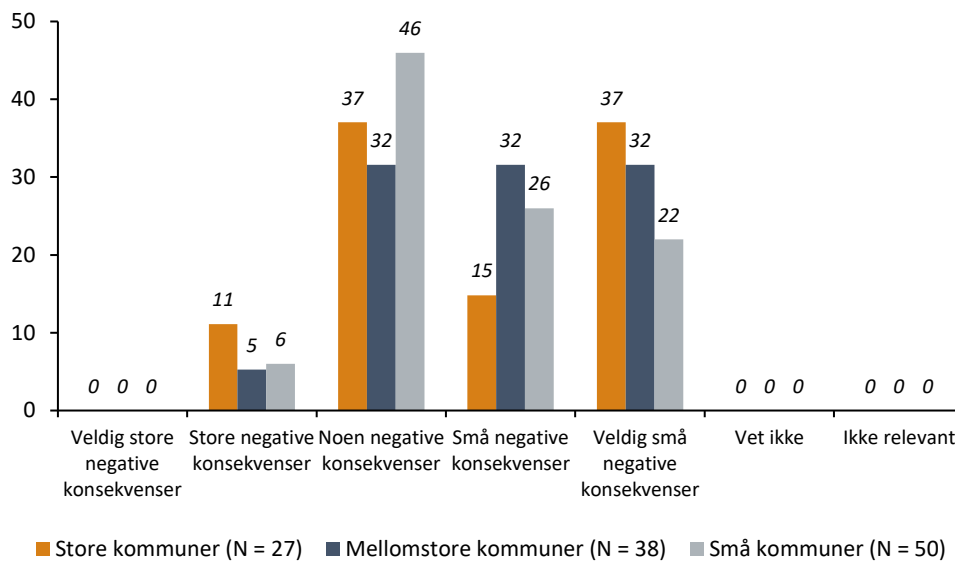
Hvilke konsekvenser nåværende kapasitet og kompetanse har for antall personer som mottar behandling for rusavhengighet, fordelt på kommunestørrelse, i prosent*



*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 113. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

Resultatene tyder på at kvaliteten på tjenesten og oppfølging av personer som mottar behandling i større grad blir svekket i små og store kommuner som følge av mangler på kapasitet og kompetanse. Omtrent halvparten av ledere fra store og små kommuner oppgir at kapasitetsproblemer har store eller noen negative konsekvenser for kvaliteten og for oppfølgingen av personer som mottar psykisk helsehjelp, se Figur 7.19. Det er imidlertid et flertall av ledere fra store kommuner som oppgir at de opplever veldig små negative konsekvenser.

Figur 7.19 Hvilke konsekvenser nåværende kapasitet og kompetanse har for kvaliteten på tjenesten og oppfølgingen av personer som mottar psykisk helsehjelp, fordelt på kommunestørrelse, i prosent*

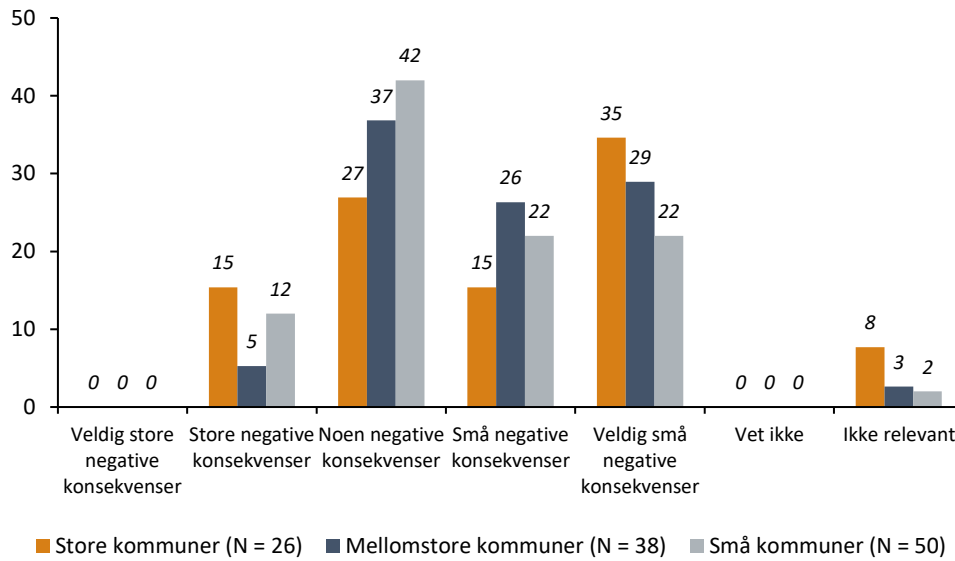


*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 115. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

Ledere fra store og små kommuner rapporterer om høyest grad av svekket tjenestekvalitet og oppfølging av personer som mottar behandling mot rusavhengighet, som følge av manglende kompetanse og kapasitet, Figur 7.20.

Figur 7.20

Hvilke konsekvenser nåværende kapasitet og kompetanse har for kvaliteten på tjenesten og oppfølgingen av personer som mottar behandling mot rusavhengighet, fordelt på kommunistørrelse, i prosent*



*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 114. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

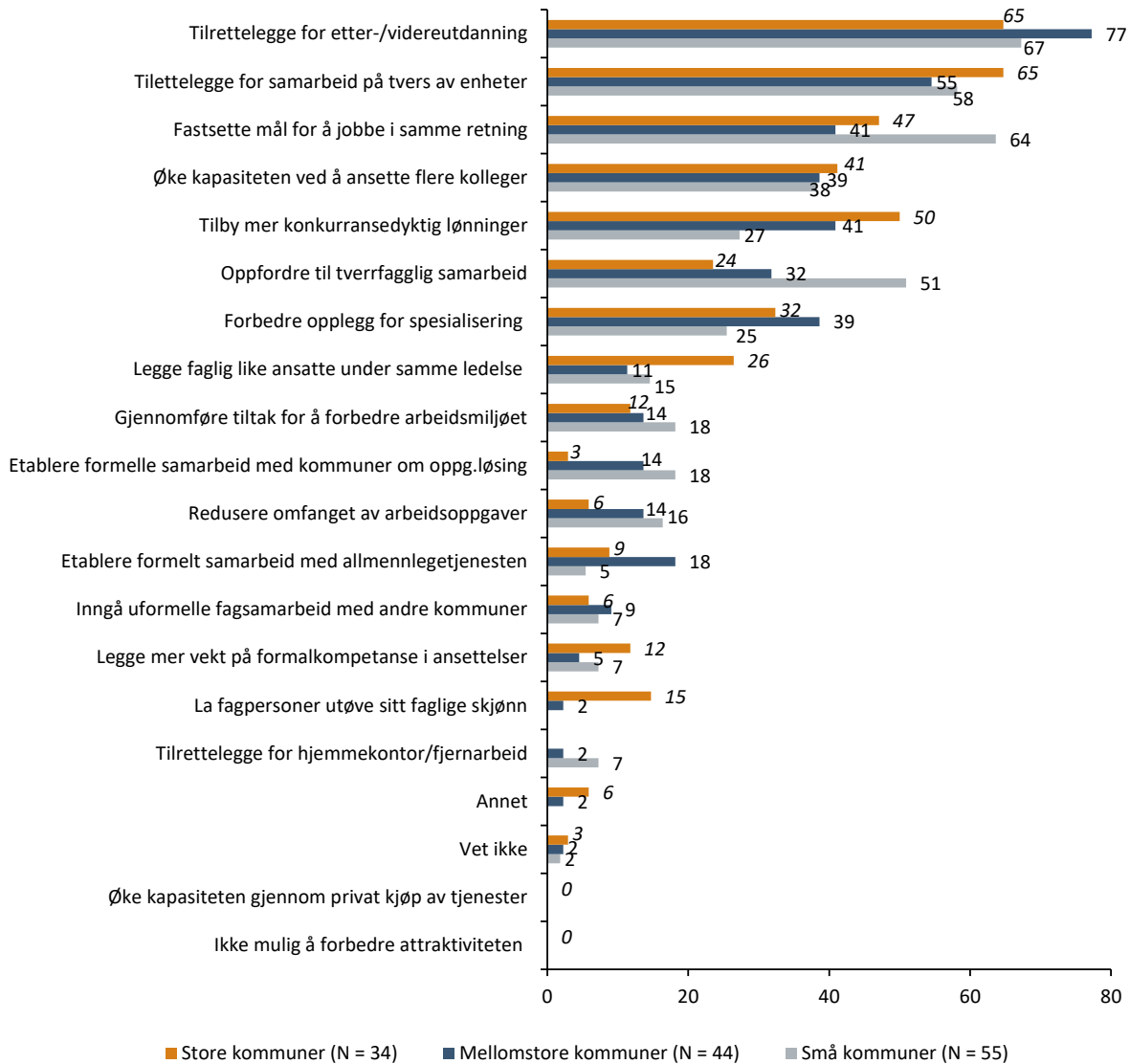
7.7 Tiltak for å bedre situasjonen

Det viktigste tiltaket ledere innen psykisk helse og rusavhengighet mener kan gjennomføres for å øke attraktiviteten i fagmiljøet er å tilrettelegge for etter- og videreutdanning. Økt tilrettelegging for etter- og videreutdanning kan både øke attraktiviteten isolert, men også bidra til bedre oppgaveløsning – som indirekte påvirker attraktiviteten. Mellom 65 og 77 prosent, avhengig av kommunistørrelse, oppgir tilrettelegging for videreutdanning som viktigste tiltak. Tilrettelegging for samarbeid på tvers av enheter og avdelinger vurderes i høy grad av ledere fra alle kommunistørrelser, som et viktig tiltak av for å øke attraktiviteten til fagmiljøet. Vi finner også store variasjoner mellom kommunistørrelser i hvilke forbedringsområder som er viktigst for å bedre attraktiviteten til fagmiljøet. Ledere fra små kommuner anser i betydelig høyere grad at å fastsette mål og strategi for å jobbe i samme retning og mer tverrfaglig samarbeid er viktige tiltak. Ledere fra små kommuner oppgir i mindre grad enn store og mellomstore kommuner at konkurransedyktige lønninger er et nødvendig tiltak for å øke attraktiviteten. Store kommuner skiller seg ut ved at ledere i vesentlig høyere grad oppgir at de viktigste grepene som kan gjennomføres for å øke attraktiviteten er å endre organisering slik at ansatte som jobber/bør jobbe sammen er underlagt samme ledelse, samt å la fagpersoner utøve sitt faglige skjønn.

Det er ingen som oppgir at det ikke er mulig å forbedre attraktiviteten ved fagmiljøet de er en del av i dag. Tilsvarende er det ingen som svarer at å kjøpe private tjenester for å øke fagmiljøets kapasitet vil bedre attraktiviteten.

Figur 7.21

De viktigste tiltakene som kan gjennomføres for å øke attraktiviteten i fagmiljøet, fordelt på kommunestørrelse, i prosent*



*Maksimalt fem svar mulig. Svaralternativene er justert uten å endre meningsinnhold. N = 133. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

7.8 Oppsummering av resultatene

Basert på analysen av svar fra ledere innenfor psykisk helse og avhengighet finner vi at:

- Størrelsen på fagmiljø innenfor psykisk helse og avhengighet er større desto større kommunen er.
- I små kommuner er det mest vanlig å ha et fagmiljø som består av 6-9 personer, mens i store kommuner er det mest vanlig å ha fagmiljøer på 10-19 personer.
- I de fleste kommuner er det 0-20 prosent av fagmiljøet som er psykologer. Det betyr at mange psykologer jobber tverrfaglig og har generelt få kolleger med samme fagbakgrunn.
- De fleste ledere innenfor psykisk helse og avhengighet i både små, mellomstore og store kommuner anser fagmiljøet de leder som attraktivt. Det avviker betydelig opp mot svarene vi fikk fra medlemmene,

som indikerer at ledere overvurderer attraktiviteten ved eget fagmiljø og/eller at akademikerne undervurderer attraktiviteten ved eget fagmiljø.

- Det er betydelig flere ledere i små kommuner som vurderer sitt fagmiljø som lite attraktivt enn i mellomstore og store kommuner.
- Nesten 2 av 3 små kommuner har ingen eller veldig få kvalifiserte søkere på stillinger som lyses ut.
- De aller fleste lederne oppgir at kommunene samarbeider, formelt eller uformelt, om oppgaveløsingen. Det er mest normalt å samarbeide om faglig utvikling / fagnettverk.
- De fleste lederne oppgir at fagmiljøet de leder har kapasitet og kompetanse til å løse arbeidsoppgavene på en faglig god måte. Det står i kontrast til at de fleste mener at mangel på kapasitet og kompetanse har konsekvenser for kvaliteten på tjenestene som gis og at ikke alle som har rett på hjelp får hjelp.
- Å tilrettelegge for etter-/videreutdanning, oppgis av flest ledere som et viktig tiltak for å bedre situasjonen. Sammenlignet med store og mellomstore kommuner oppgir en relativt stor andel av ledere i små kommuner at fastsetting av mål for å jobbe i samme retning og å oppfordre til tverrfaglig samarbeid er gode tiltak.

Avslutningsvis er det interessant å gjøre seg noen betraktninger av funnene. Vi observerer mindre forskjeller mellom små og store kommuner i undersøkelsen til ledere innenfor psykisk helse og avhengighet. Det gjelder både størrelse på fagmiljø, attraktivitet på fagmiljøet og konsekvenser av manglende kompetanse og kapasitet. Det er også verdt å gi noen betraktninger om at de fleste lederne oppgir at kompetansen og kapasiteten er tilstrekkelig til å løse oppgavene på en faglig god måte. Spesielt fordi de fleste lederne samtidig oppgir at mangel på kompetanse og kapasitet har konsekvenser for tjenestekvaliteten. En forklaring på denne ulogiske sammenhengen kan være at de fleste lederne mener at de løser oppgavene som gjennomføres med høy kvalitet, men at de ikke får gjort alle oppgavene som bør gjøres.

8 Arealplanlegging i kommunene

Størrelsen på fagmiljø innenfor arealplanlegging er større desto større kommunen er. I små kommuner er det mest vanlig å ha et fagmiljø som består av 3-5 personer, mens i store kommuner er det mest vanlig å ha fagmiljøer på 20-29 personer. Arealplanlegging i små kommuner løses i mindre grad av akademisk kompetanse enn i mellomstore og store kommuner. De fleste ledere innenfor arealplanlegging i både små, mellomstore og store kommuner anser sitt fagmiljø som attraktivt. Det står i kontrast til antall kvalifiserte søkere, som er lavt – spesielt i små kommuner. Dette underbygger at alle kommunetyper har utfordringer med å rekruttere kompetent personell. En forklaring på at mellomstore og store kommuner sliter med det kan være at de i større grad møter konkurranse fra private aktører som har mulighet til å tilby høyere lønninger. En betydelig andel av kommunene samarbeider om arealplanoppgavene. De fleste lederne oppgir mangel på kapasitet og kompetanse til å oppfylle lovkrav. Det har sannsynligvis negative konsekvenser for blant annet kommunenes arbeid for å stoppe nedbygging av natur og redusere klimagassutslipp. Det betyr at mangel på kompetanse og kapasitet i kommunenes arealplanlegging sannsynligvis gjør natur- og klimakrisen verre enn den kunne ha vært. Dette er spesielt alvorlig fordi begge kriser er en konsekvens av mange små beslutninger som samlet bidrar til massiv nedbygging av natur og økte klimagassutslipp. Vi finner også at mangel på kapasitet og kompetanse påvirker fagmiljøets evne til å tilrettelegge for næringsliv og attraktive lokalsamfunn, bevaring av kulturminner og kulturmiljøer, arbeid med forurensing, jordvern, samfunnssikkerhet og beredskap, klimatilpasning og folkehelse.

Formålsparagrafen i plan- og bygningsloven (pbl) tydeliggjør at loven skal fremme bærekraftig utvikling til beste for den enkelte, samfunnet og framtidige generasjoner. Planlegging etter loven skal bidra til å samordne statlige, regionale og kommunale oppgaver og gi grunnlag for vedtak om bruk og vern av ressurser. Kommunene som lokal planmyndighet (jf. pbl § 3-3) har dermed et viktig ansvar for å sikre bærekraftig arealbruk. Samtidig har kommunene incitamentet å tiltrekke seg mest mulig næringsaktivitet slik at kommunen får en positiv utvikling. Selv om ikke den enkelte beslutningen om å bygge nye hytteområder, kraftanlegg og veier alene har stor innvirkning på de totale naturverdiene, er det fare for at den totale belastningen blir for stor når en ser på arealbruken samlet sett.

Pedersen mfl. (2019) kartla kvaliteten på konsekvensutredninger av klima- og miljøtemaer i kommuneplanens arealdel. Gjennomgangen av et representativt utvalg konsekvensutredninger (med tilhørende planprogram og saksfremlegg der de var tilgjengelige) og intervjuer med utvalgte fylkesmenn og kommuner viste at kvaliteten på konsekvensutredningene kan forbedres betydelig. De gjennomgåtte konsekvensutredningene begrunner i liten grad fastsettelse av verdi, påvirkning og konsekvens for klima- og miljøtemaer. Det redegjøres nesten ikke for usikkerhet og manglende kunnskap, samtidig som det i liten grad gjennomføres supplerende undersøkelser for å øke kunnskapsgrunnlaget. Planalternativer for den samlede arealbruken eller for enkeltområder utredes i liten grad. Det indikerer at det er et stort potensial for å øke kvaliteten på arealplanleggingen og konsekvensvurderingen av arealbruk.

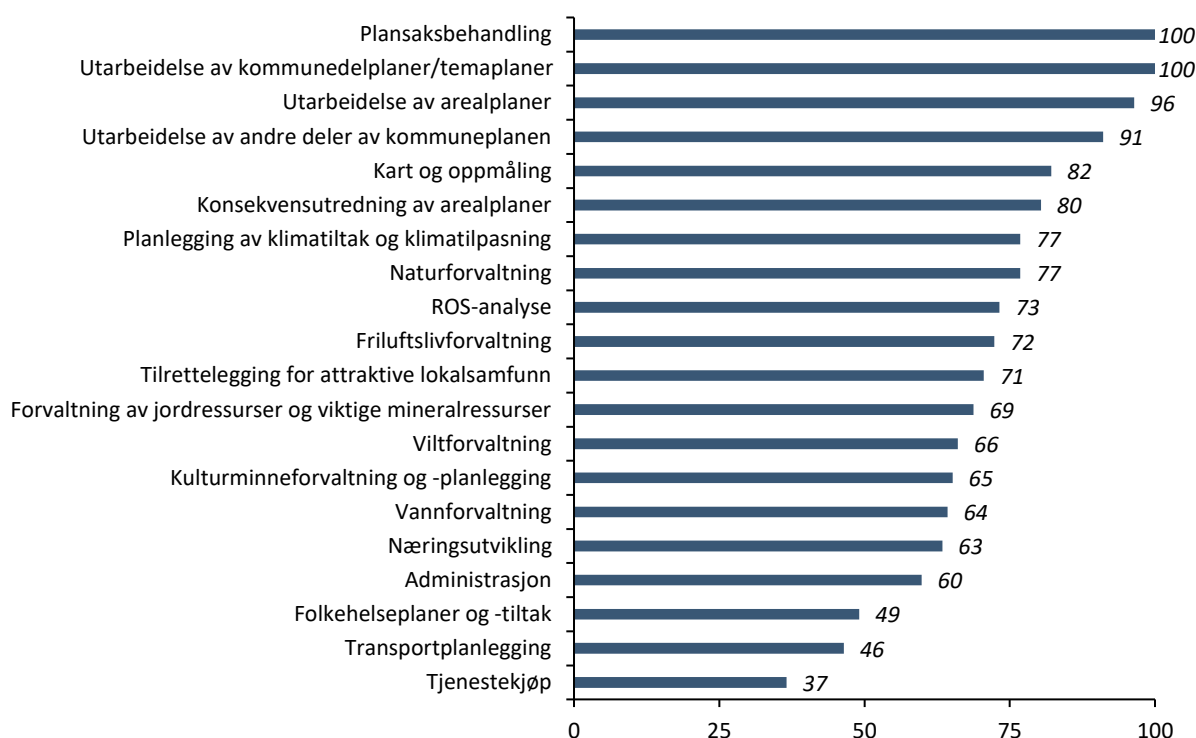
Helt overordnet fant Pedersen mfl. (2022A) indikasjoner på at norske kommuner har størst utfordringer med å tilfredsstille lovpålagte oppgaver som krever spesialiserte og tverrfaglige fagmiljøer. Et eksempel på et slik oppgaver er lokal arealplanlegging, som uten tilstrekkelig tverrfaglig fagmiljø blant annet kan resultere i unødvendig nedbygging av natur og økte klimagassutslipp. Statsforvaltere og kommuner vi har snakket med understreker at disse fagområdene er utfordrende for mange kommuner, og at tjenestene krever en viss størrelse for å ivareta krav til kvalitet og avstand til enkeltsaker.

Vi har sendt en spørreundersøkelse til ledere innenfor lokal arealplanlegging i norske kommuner. I dette kapittelet gjennomgår svarene fra lederne. Svarandel for spørreundersøkelsen 35,1 prosent. Vi finner at den statistiske feilmarginen utgjør +/- 7,1 prosent. Gjennomførte representativitetstester forteller oss at undersøkelsen til ledere innenfor lokal arealplanlegging er representativ.

8.1 Oppgaver som inngår i arealplanlegging

Før vi går nærmere inn på svarene er det nyttig å ha en forståelse av hvilke oppgaver som fagmiljøene som arbeider med lokal arealplanlegging i kommunene jobber med. Vi inkluderte derfor spørsmål om hvilke kommunale tjenesteområder fagmiljøet til kommunale ledere er en del av i spørreundersøkelsen, se Figur 8.1. Figuren viser at alle kommunale ledere har oppgitt at de jobber med plansaksbehandling og utarbeidelse av kommunedelplaner/temaplaner. Nærmest alle kommunale ledere svarer at de har kommunale oppgaver innen utarbeidelse av arealplaner (96 prosent) og andre deler av kommuneplanen (91 prosent). Figuren viser at majoriteten av kommunale ledere innen arealplanlegging jobber med mange ulike kommunale oppgaver. Over halvparten av lederne innen arealplanlegging oppgir at alle kommunale oppgaver som er nevnt inngår i arealplanlegging, unntaket gjelder innen tjenesteområdene folkehelseplaner og -tiltak, transportplanlegging og tjenestekjøp.

Figur 8.1 Kommunale oppgaver som inngår i arealplanlegging, i prosent*



*Flere svar mulig. N = 112. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

8.2 Størrelsen på dagens fagmiljø

For å anslå antallet som jobber innenfor psykisk helse og avhengighet i kommunene har vi bestilt et uttrekk fra KS' register for lønns- og personalopplysninger i kommunal sektor, PAI-registeret. Det er ikke rett frem å definere

fagområdet «arealplanlegging», derfor er uttrekket basert på et sett med KOSTRA-funksjoner og tjenesteder i PAI. En summering av antall årsverk innenfor denne definisjonen vil forhåpentlig fange opp det samlede fagmiljøet i kommunen tilstrekkelig presist. For området arealplanlegging har vi følgende KOSTRA-funksjoner:

- 301 Plansaksbehandling
- 302 Byggesaksbehandling
- 303 Kart og oppmåling

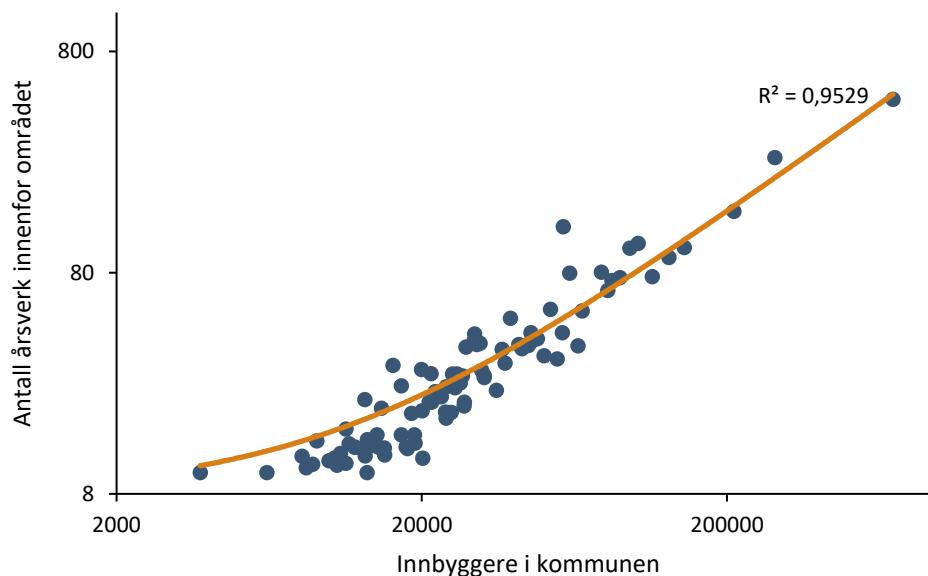
Og følgende tjenestesteder fra PAI:

- 6010 Reguleringsvesen
- 6020 Bygningsvesen
- 6030 Plan-, bygnings-, og oppmålingsetat
- 6800 Planavdeling

For kommuner med mindre enn ti ansatte innenfor det definerte området, har vi av personvern hensyn ikke fått data for området. Det er 235 kommuner med mindre enn ti ansatte innenfor vår definisjon. Dette er primært små kommuner, med en medianbefolkning på 2 789 og en snittbefolkning på 3 845.

Generelt avhenger størrelsen på tjenesteområdet, innenfor vår definisjon, i stor grad av antall mennesker som er bosatt i kommunen. Denne sammenhengen er fremvist i Figur 8.2, med antall innbyggere i kommunen langs førsteaksen og antall årsverk innenfor tjenesteområdet langs andreaksen. Aksene er logaritmiske.

Figur 8.2 Størrelsen på tjenesteområdet, målt i antall årsverk innenfor området og antall innbyggere i kommunen

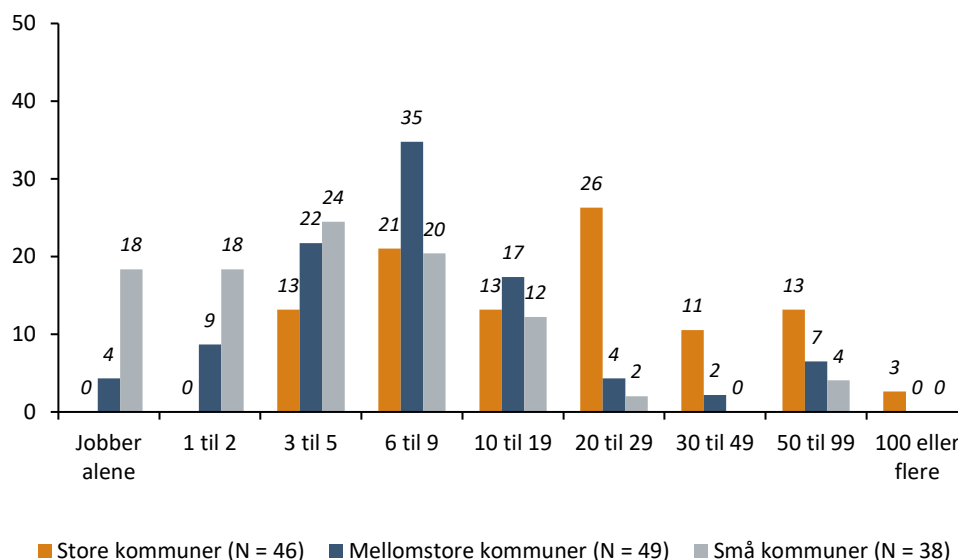


Kilde: PAI-registeret og SSB

I tråd med resultatene fra PAI-registeret som viser en sammenheng mellom størrelsen på tjenesteområdet og antall innbyggere i kommunen indikerer Figur 8.3 at det også er en sammenheng mellom størrelsen på fagmiljøet og kommunistørrelse. Størrelsen på de samlede fagmiljøene, målt i antall personer, øker med kommunistørrelse (se kapittel 2.2 for definisjon av fagmiljø). Ledere fra små kommuner rapporterer om de minste

fagmiljøene, målt i antall personer. Over en tredjedel av små kommuner svarer at de enten jobber alene eller sammen med 1 til 2 ansatte i det samlede fagmiljøet. Det er flest ledere fra store kommuner som oppgir at det samlede fagmiljøet består av 50 til 99 og 100 eller flere personer.

Figur 8.3 Oppgitt størrelse på fagmiljøene i kommunene (målt i antall personer), i prosent*



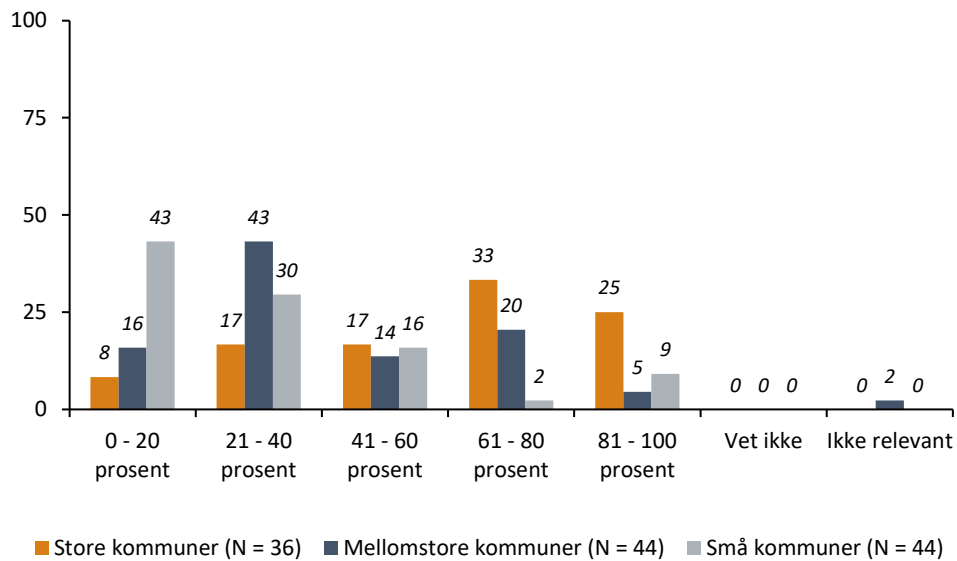
*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 133. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

8.3 Sammensetning av fagmiljøet

Figur 8.4 viser at andel ansatte i fagmiljøet med mastergrad eller høyere øker med kommunerstørrelse. En firedel av ledere i store kommuner oppgir at mellom 81 og 100 prosent av de ansatte i fagmiljøet har en mastergrad eller høyere. Et flertall av ledere i små kommuner rapporterer at 20 prosent eller mindre har tatt en mastergrad eller høyere.

Figur 8.4

Andelen ansatte i fagmiljøet med mastergrad eller høyere, fordelt kommunestørrelse, i prosent*



*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 124. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

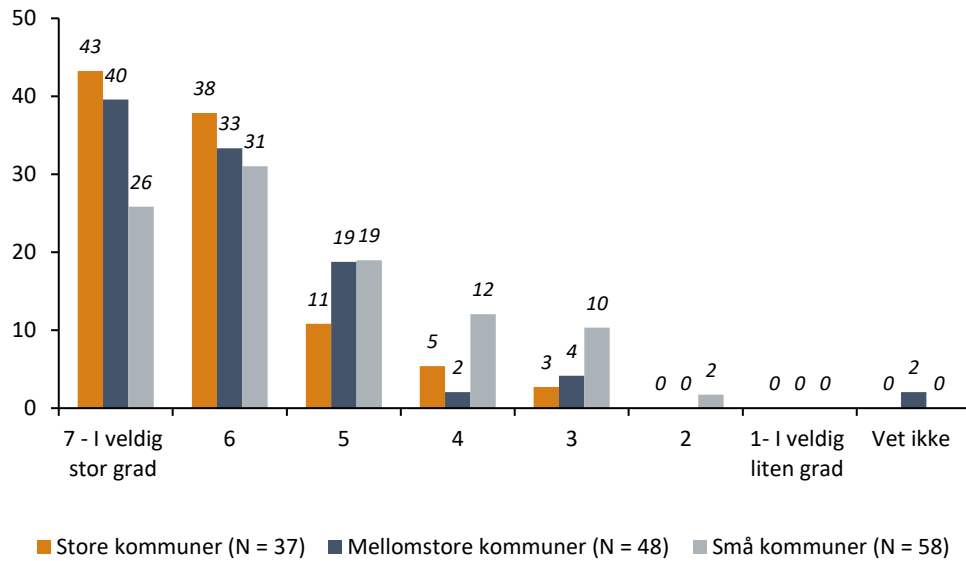
8.4 Fagmiljøenes attraktivitet

Kommunale ledere innen arealplanlegging har vurdert attraktiviteten til sitt fagmiljø på en skala fra 1 til 7, der 1 angir i veldig liten grad og 7 i veldig stor grad. Figur 8.5 tyder på at attraktiviteten til fagmiljøet øker med kommunestørrelse. 43 prosent av ledere fra store kommuner vurderer eget fagmiljø i veldig stor grad (7) som attraktivt. Tilsvarende for mellomstore og små kommuner er henholdsvis 40 og 26 prosent. Samtidig vurderer ledere fra små kommuner i vesentlig høyere grad eget fagmiljø som lite attraktivt (2-3) sammenlignet med ledere i mellomstore og store kommuner.

Den opplevde attraktiviteten blant personer med høy utdanning som jobber med arealplanlegging er lavere enn for lederne. Det er kun 22 prosent av de som jobber innenfor arealplanlegging som har svart på medlemsundersøkelsen som svarte «i veldig stor grad på spørsmålet», se vedlegg 8 – V8.2. Avviket mellom ledere og ansattes vurdering av attraktivitet indikerer at lederne overvurderer attraktiviteten ved eget fagmiljø og/eller at akademikere undervurderer attraktiviteten ved eget fagmiljø.

Figur 8.5

Kommunale lederes vurdering av om fagmiljøet man leder er attraktivt på en skala fra 1 til 7, der 1 tilsier at man i veldig liten grad mener at fagmiljøet er attraktivt og 7 tilsier at man i veldig stor grad mener at fagmiljøet er attraktivt, fordelt på kommunestørrelse, i prosent*

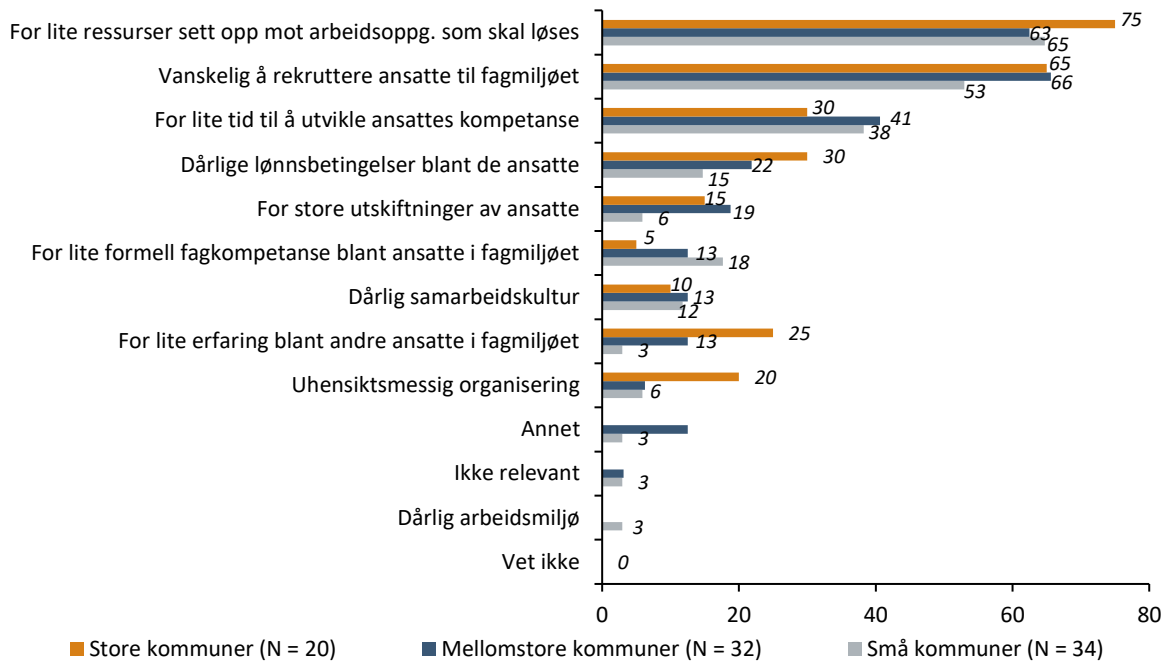


*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 143. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Årsaker til at kommunale fagmiljøer kan bli mer attraktive

Blant ledere som svarte 1-6 på spørsmålet om attraktivitet spurte vi også om hva som var de tre viktigste årsakene til at fagmiljø kan bli mer attraktivt, se Figur 8.6. De to viktigste årsakene ifølge ledere, uavhengig kommunestørrelse, er at det er for lite ressurser sett opp mot arbeidsoppgavene som skal løses og at det er vanskelig å rekruttere ansatte til fagmiljøet. Små kommuner rapporterer i mindre grad om at rekruttering av ansatte er et hinder for attraktiviteten i fagmiljøet. Store kommuner oppgir i høyere grad enn små og mellomstore kommuner, at for lite erfaring blant andre ansatte i fagmiljøet, dårlige lønnsbetingelser og uhensiktsmessig organisering er en viktig årsak som kan gjøre fagmiljøet mer attraktivt.

Figur 8.6 De viktigste årsakene til at kommunal leder mener fagmiljøet kan bli mer attraktivt, i prosent*



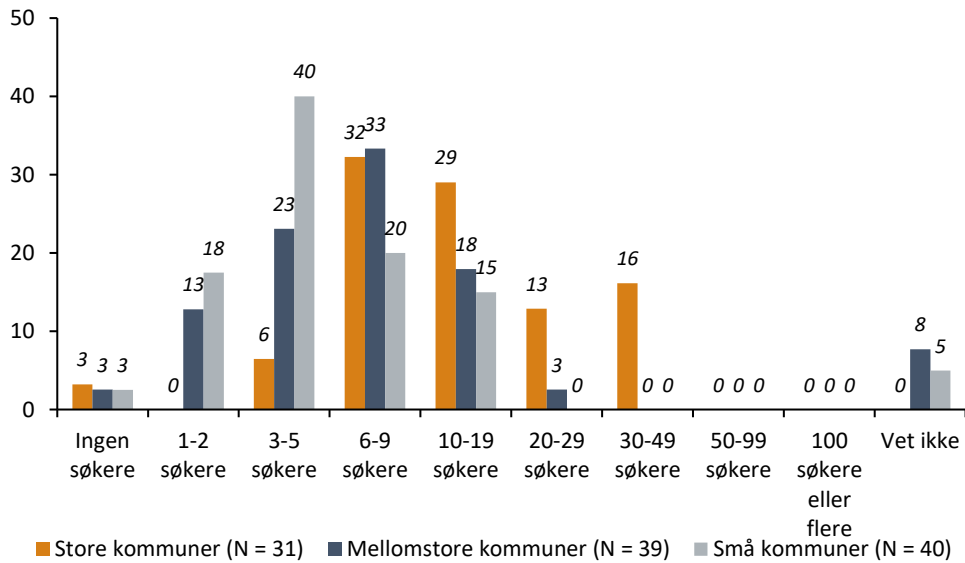
*Maksimalt tre svar mulig. Noen av svaralternativene er endret uten å endre meningsinnhold. N = 86. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Antall søkere på siste utlyste stilling som indikator på attraktivitet

Antall søkere på sist utlyste stilling kan gi en indikasjon på attraktiviteten til fagmiljøet i kommunene. Figur 8.7 viser at attraktiviteten, målt i antall søkere, øker med kommunestørrelse. Det er vesentlig høyere andel små kommuner som oppgir at de hadde 1 til 2 søkere og 3 til 5 søkere på sist utlyste stilling. Samtidig er det utelukkende ledere fra store kommuner som rapporterer at 30 til 49 personer søkte på den siste stillingen. Det henger naturligvis sammen med at det er lettere å finne kvalifiserte søkere i sentrale områder med større arbeidsmarked.

Figur 8.7

Antall søkere på den siste stillingen som ble lyst ut i fagmiljøet fordelt på ulike kommunestørrelser, i prosent*

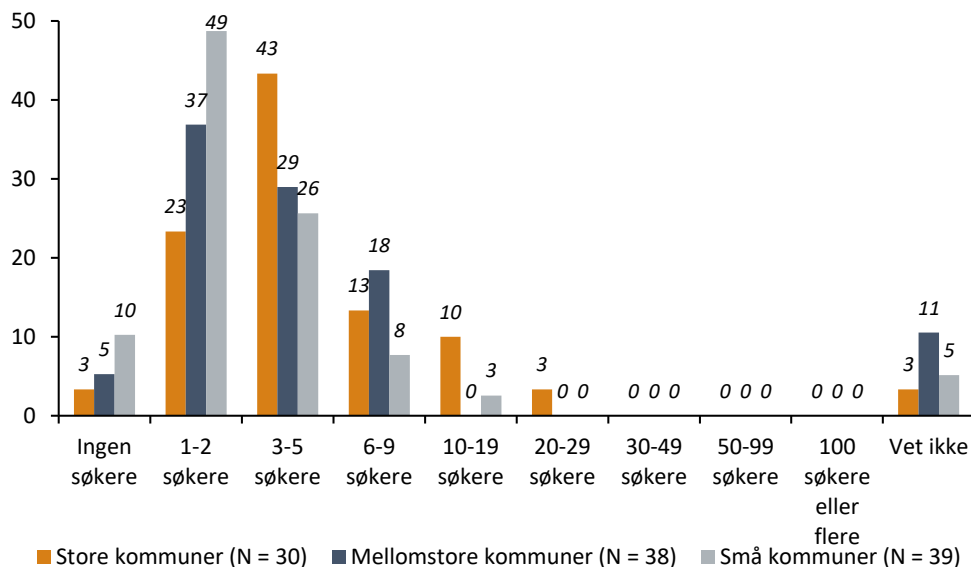


*Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 110. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Det er også relevant for de kommunale fagmiljøene hvorvidt de tiltrekker seg kvalifiserte søkere. Store kommuner mottar i høyere grad kvalifiserte søkere enn små og mellomstore kommuner, se Figur 8.8. Ledere fra små kommuner oppgir i høyest grad å ha ingen eller 1 til 2 kvalifiserte søkere på sist utlyste stilling.

Figur 8.8

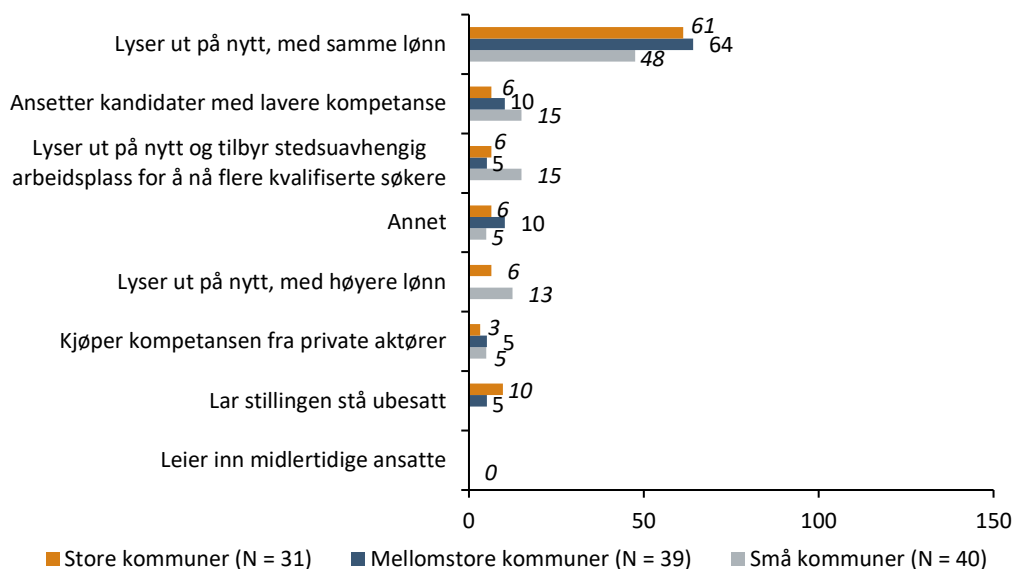
Antall kvalifiserte søkere på den siste stillingen som ble lyst ut i fagmiljøet fordelt på ulike kommunestørrelser, i prosent*



*Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 107. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Dersom en stillingsutlysning ikke mottar noen søknader fra kvalifiserte søkere, oppgir et tydelig flertall at de ville lyst ut stillingen på nytt, med samme lønn (Figur 8.9). Av resterende grep for å løse mangel på kvalifiserte søkere, er det ingen som peker seg ut som foretrukket løsning for å håndtere ubesatt stilling. Det er imidlertid ingen som oppgir at de ville leid inn midlertidige ansatte til stillingen.

Figur 8.9 Hva kommunale ledere oppgir at de ville gjort dersom de ikke mottok søknader fra kandidater som er kvalifisert for stillingen, fordelt på ulike kommunestørrelser, i prosent*



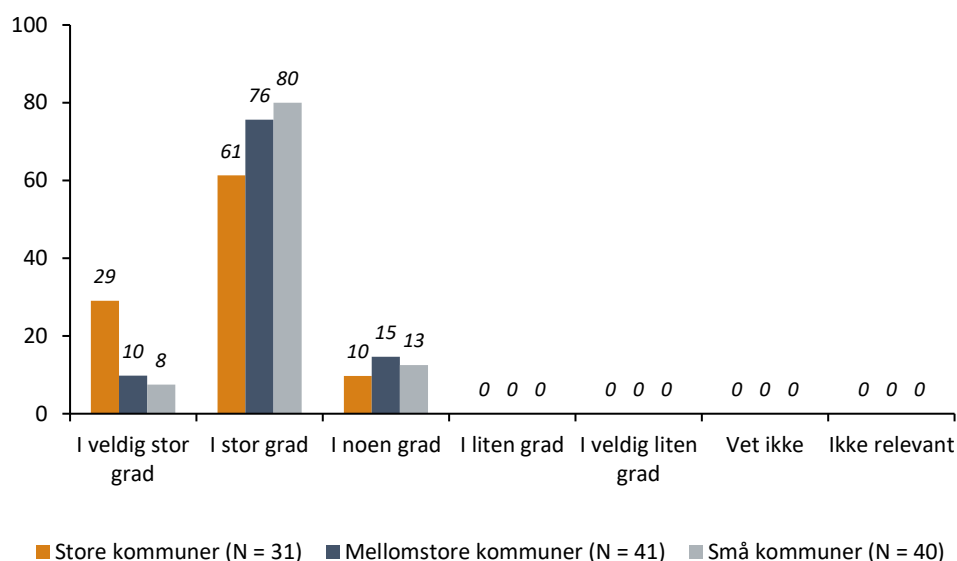
*Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 110. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Konsekvenser av manglende fagmiljø

Manglede attraktivitet kan resultere i dårligere tjenestekvalitet dersom fagmiljøet ikke besitter en tilstrekkelig grad av kompetente arbeidstakere. For å si noe om kvaliteten på det fagmiljøet leverer er det relevant å se på kommunale lederes opplevelse av hvorvidt fagmiljøet leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet.

Et tydelig flertall av kommunale ledere opplever at fagmiljøet leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet (Figur 8.10). Ledere fra store kommuner oppgir i vesentlig høyere grad enn små kommuner at fagmiljøet i veldig stor grad leverer tjenester av høy faglig kvalitet. Ingen ledere opplever at fagmiljøet i liten eller veldig liten grad leverer tjenester eller vurderinger med høy faglig kvalitet.

Figur 8.10 I hvor stor grad kommunale ledere opplever at fagmiljøet leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet, i prosent*



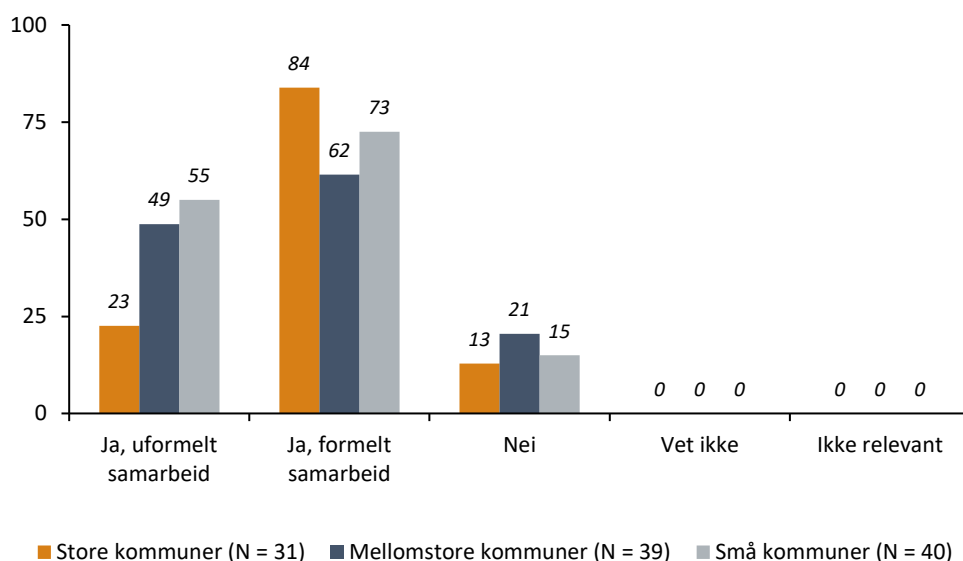
*Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 112. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

8.5 Interkommunale samarbeid og kjøp av tjenester

Grad av kommunale samarbeid (formelle og uformelle) for små, mellomstore og store kommuner

For å si noe mer om forskjellene mellom kommunenes fagmiljøer, er det interessant å kartlegge grad av samarbeid på tvers av kommunestørrelse. Mellom 13 og 21 prosent, avhengig av kommunestørrelse, oppgir at fagmiljøet ikke samarbeider med andre kommuner om faglig utvikling og/eller oppgaveløsning (Figur 8.11). Av kommunene som samarbeider, er den vanligste formen for samarbeid formelle samarbeid. Ledere fra store kommuner oppgir i størst grad (84 prosent) å inngå formelle samarbeid om faglig utvikling og/eller oppgaveløsning. Resultatet tyder på at uformelle samarbeid er mest vanlig i små kommuner.

Figur 8.11 Hvorvidt fagmiljøet samarbeider om faglig utvikling og/eller oppgaveløsning med andre kommuner, i prosent*



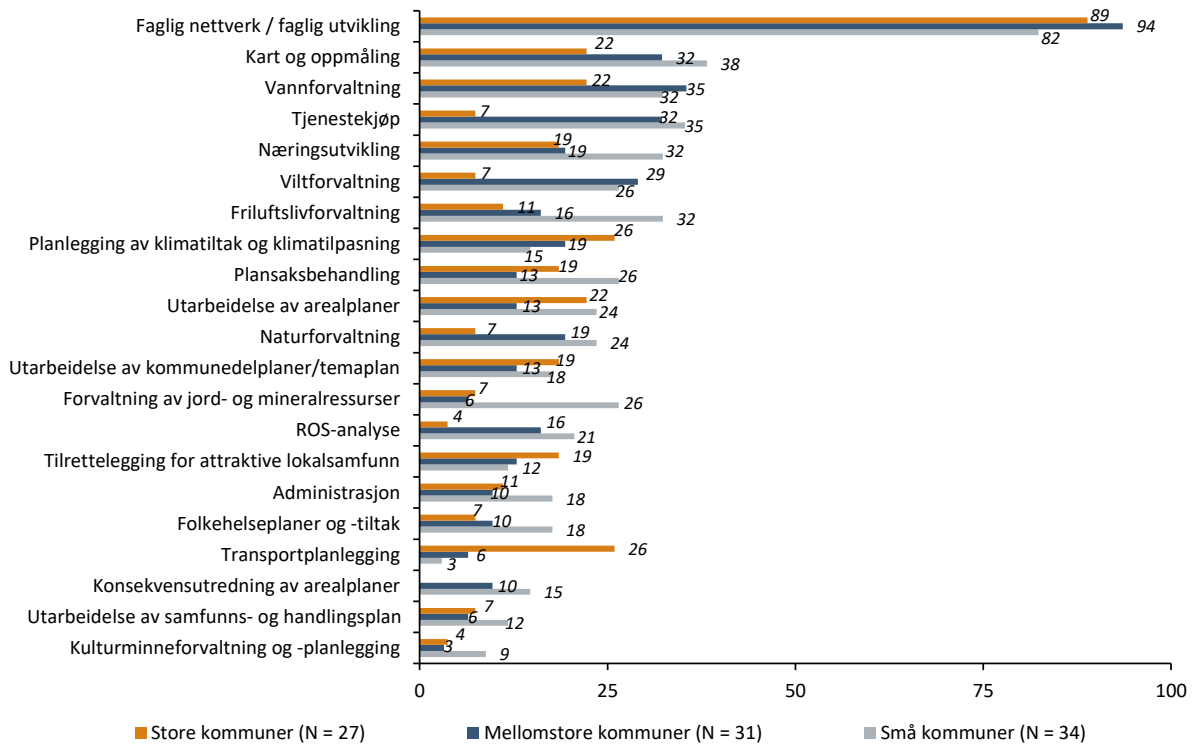
*Flere svar mulig. Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 110. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Oppgaver det samarbeides om (formelle og uformelle) for små, mellomstore og store kommuner

Kommunene samarbeider med andre kommuner om en rekke forskjellige oppgaver. Et tydelig flertall samarbeider med andre gjennom faglige nettverk om faglig utvikling, hvor mellom 82 og 94 prosent oppgir dette (Figur 8.12). Av andre typer samarbeidsoppgaver finner vi stor variasjon mellom kommunestørrelsene. For flertallet av type oppgaver, finner vi en overvekt av små kommuner som rapporterer om samarbeid med andre kommuner. Særlig er dette fremtredende for friluftsförvaltning og förvaltning av jord- og mineralressurser. Videre indikerer resultatene at fagmiljøene i relativt liten grad samarbeider med andre kommuner om tjenester innen grunnskole og barnehage og övrig utdanning. Ledere fra store kommuner oppgir i vesentlig lavere grad at de samarbeider med andre kommuner om tjenestekjöp, viltförvaltning, naturförvaltning og ROS-analyser. Samtidig peker ledere fra store kommuner seg ut ved at omtrent en firedel (26 prosent), rapporterer at de har inngått samarbeid med andre om transportplanlegging.

Figur 8.12

Type oppgave(r) det samarbeides om med andre kommuner, i prosent*



*Flere svar mulig. Svaralternativene er justert uten å endre meningsinnhold. Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 92. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Innvirkning samarbeid mellom kommuner har på fagmiljøers attraktivitet

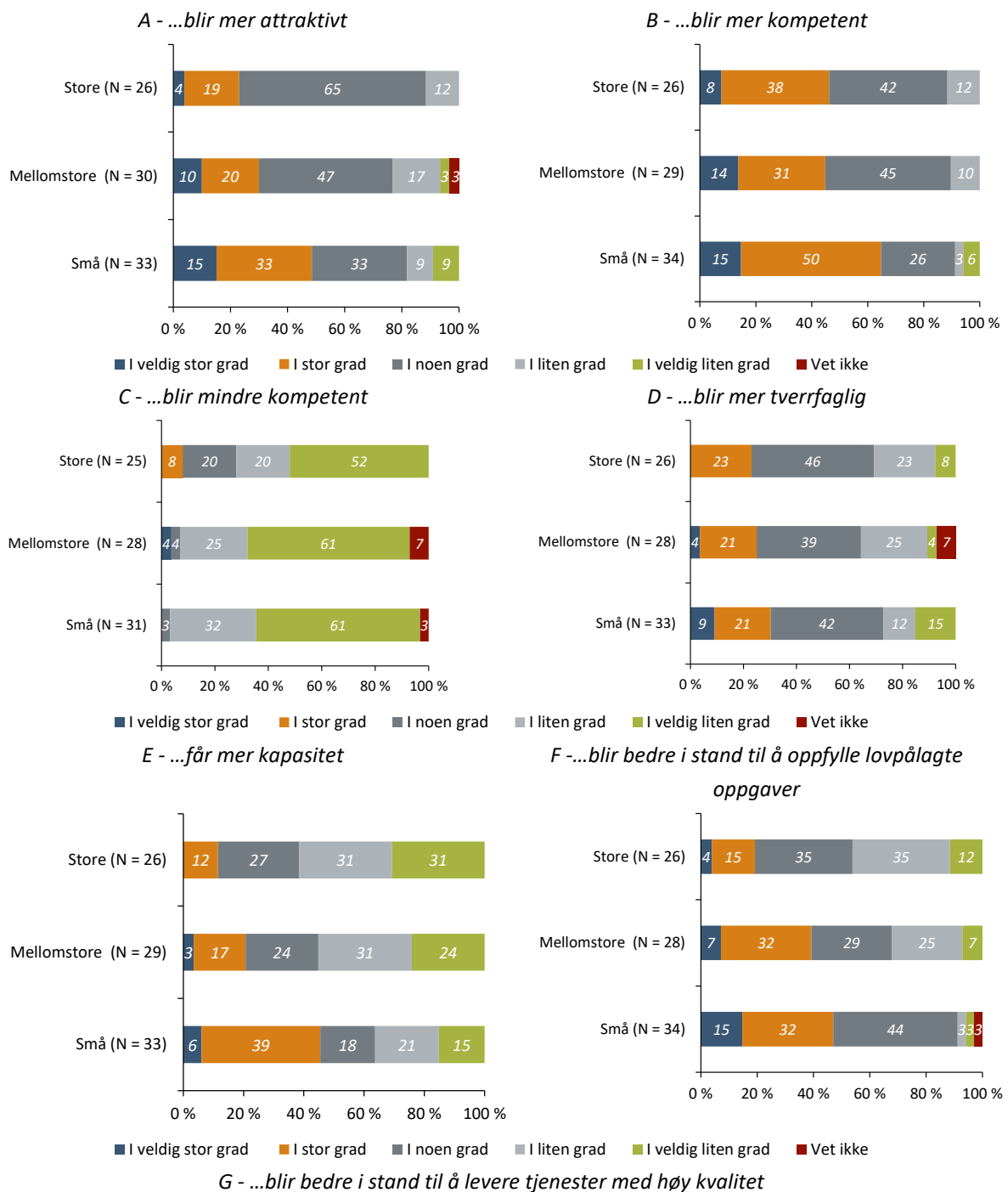
Det er nyttig med kunnskap om hva samarbeid mellom kommuner bringer med seg med hensyn til det samlede fagmiljøet. Vi har undersøkt hvorvidt uformelt eller formelt samarbeid fører til økt attraktivitet, kompetanse, tverrfaglighet og kapasitet i det samlede fagmiljøet i kommuner. I tillegg til å undersøke om samarbeid gjør fagmiljøet i bedre stand til å løse lovpålagte oppgaver og til å levere tjenester av høy kvalitet.

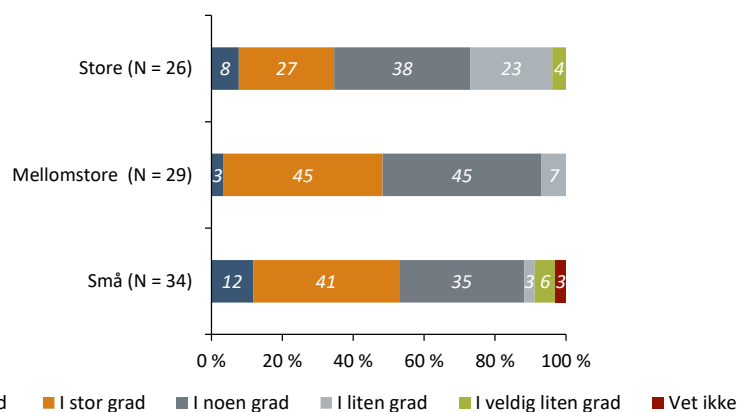
Overordnet indikerer resultatene at små kommuner får størst utbytte av å samarbeide med andre kommuner, se Figur 8.13A-G. Små kommuner oppgir i størst grad at samarbeid gjør fagmiljøet mer attraktivt, mer kompetent og øker kapasiteten til det samlede fagmiljøet. I tillegg rapporterer en betydelig andel ledere fra små kommuner at fagmiljøet blir i bedre stand til å løse lovpålagte oppgaver og til å levere tjenester av høy kvalitet. Videre tyder resultatene på at graden av positiv innvirkning samarbeidet har for flertallet av de undersøkte dimensjonene, øker med kommunestørrelse.

Nesten halvparten (48 prosent) av ledere fra små kommuner svarer at attraktiviteten til fagmiljøet øker av å inngå samarbeid med andre kommuner (Figur 8.13A). Tilsvarende for store og mellomstore kommuner er henholdsvis 23 og 30 prosent. Det er imidlertid et flertall av ledere fra store og mellomstore kommuner som oppgir at attraktiviteten i fagmiljøet i noen grad øker ved å inngå samarbeid med andre kommuner. Videre er det vesentlig flere ledere som svarer at samarbeid gjør fagmiljøet mer kompetent heller enn mindre kompetent (Figur 8.13B og C). Ledere fra små kommuner opplever i betydelig høyere grad enn store og mellomstore kommuner at kompetansen i fagmiljøet i stor eller veldig stor grad øker (Figur 8.13B).

Det er stor variasjon innad i kommunestørrelsene om hvorvidt samarbeid øker tverrfagligheten til fagmiljøet (Figur 8.13D). Et flertall av ledere, uavhengig kommunestørrelse oppgir at fagmiljøet i *noen grad* blir mer tverrfaglig som følge av samarbeid. Videre finner vi at ledere fra store og mellomstore kommuner i liten grad opplever at kapasiteten til fagmiljøet blir bedret av å inngå samarbeid med andre kommuner (Figur 8.13E). Det motsatte er tilfellet for små kommuner. Et flertall av ledere i store (66 prosent) og mellomstore (55 prosent) kommuner, rapporterer at kapasiteten i liten eller veldig liten grad øker. For små kommuner oppgir et flertall (45 prosent) av ledere at kapasiteten i stor eller veldig stor grad blir bedret av å inngå samarbeid med andre kommuner.

Figur 8.13 I hvilken grad uformelt eller formelt samarbeid med andre kommuner gjør at fagmiljøet...





* Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Om samarbeid gjør fagmiljøet i bedre stand til å løse lovpålagte oppgaver, øker med kommunestørrelse. Nesten halvparten (47 prosent) av ledere fra små kommuner rapporterer at de i stor eller veldig stor grad blir i bedre stand, mens 19 prosent av store kommuner oppgir tilsvarende (Figur 8.13F). Omtrent halvparten (47 prosent) av kommunale ledere fra store kommuner svarer at samarbeid i liten eller veldig liten grad gjør fagmiljøet bedre skikket til å løse lovpålagte oppgaver.

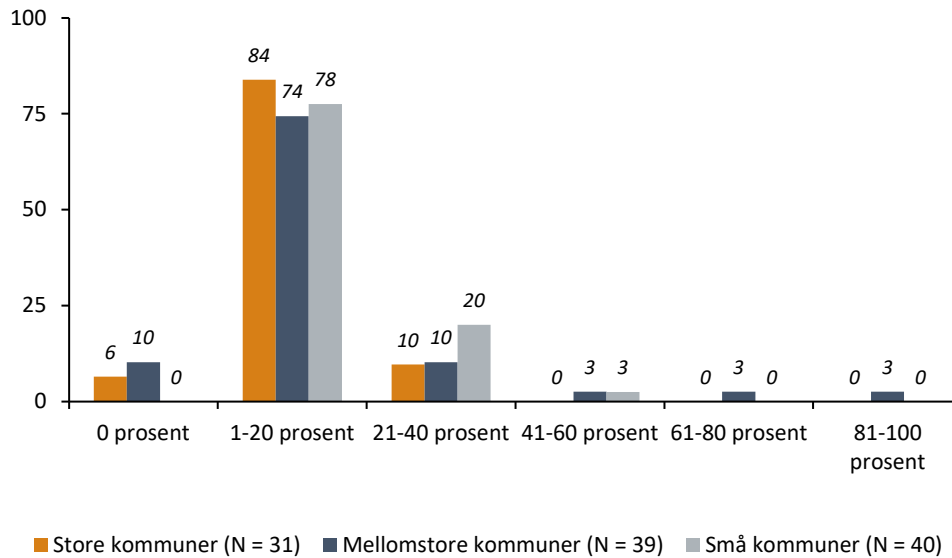
Figur 8.13G tyder på at fagmiljøene blir i bedre stand til å levere tjenester med høy kvalitet av å inngå samarbeid med andre kommuner. Særlig gjelder dette for små kommuner, hvor 53 prosent av ledere oppgir at tjenestekvaliteten i stor eller veldig stor grad blir bedret av å samarbeide. Tilsvarende for store og mellomstore kommuner er henholdsvis 35 og 48 prosent. Flest ledere fra store kommuner (27 prosent) oppgir at tjenestekvaliteten i fagmiljøet i liten eller veldig liten grad bedres av samarbeid.

Kjøp av tjenester av private for små, mellomstore og store kommuner

Andelen av aktiviteten innen fagområdet som er kjøpt av private aktører kan gi en indikasjon på om fagmiljøet mangler kapasitet og kompetanse for å løse omfanget av kommunens oppgaver. Vi finner relativt liten variasjon mellom kommunestørrelsene om hvorvidt aktiviteten i fagmiljøet er kjøpt av private aktører. For alle kommunestørrelser oppgir et tydelig flertall oppgir at mellom 1 og 20 prosent av aktiviteten i fagmiljøet er kjøpt av private aktører (Figur 8.14). Mellomstore kommuner utgjør størst andel som både oppgir at det ikke kjøpes noen tjenester av private og at over 60 prosent av aktiviteten er kjøpt av private aktører.

Figur 8.14

Andel av aktiviteten innen fagområdet/-ene til kommunal leder, som er kjøpt av private aktører, i prosent*



*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 110. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Se vedlegg V8.4 for mer detaljerte resultater som tyder på at store og mellomstore kommuner kjøper vesentlig flere undersøkelser og kartlegginger av private aktører (enn små kommuner) om temaene grunnforhold / forurensning i grunn, lokale klimagassutslipp og naturmangfold / verdsetting av natur.

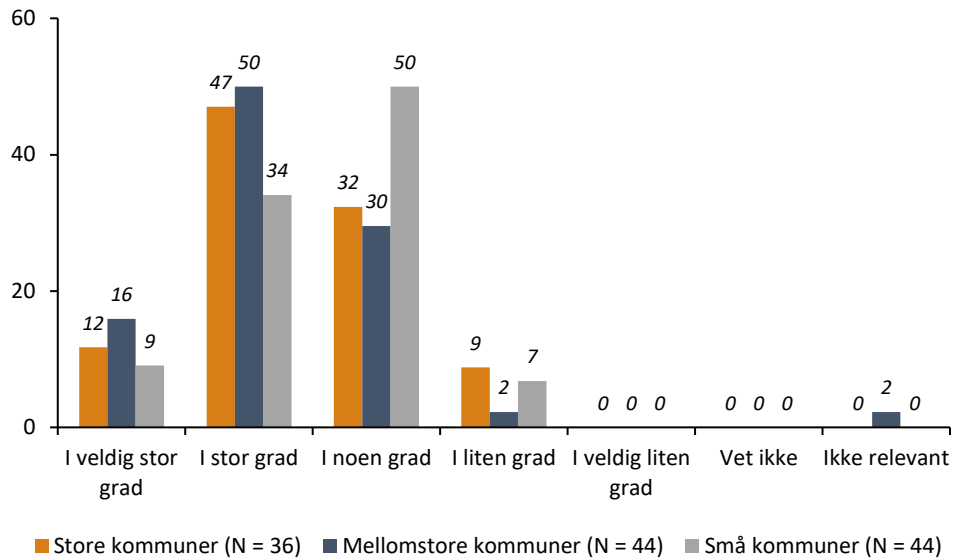
8.6 Konsekvenser av mangel på kapasitet

Tilstrekkelig kompetanse og kapasitet for samfunns- og arealplanlegging er grunnleggende for at kommunene skal kunne gjennomføre kommunale planoppgaver av god kvalitet, samt løse oppdraget som tjenesteproducent og samfunnsutvikler.

Det er størst andel (66 prosent) ledere fra mellomstore kommuner som opplever at eget fagmiljø har tilstrekkelig kapasitet og kompetanse til å løse arbeidsoppgavene på en faglig god måte. Figur 8.15 tyder på at små kommuner har større utfordringer med å løse arbeidsoppgaver på en faglig god måte som følge manglede kapasitet og kompetanse.

Figur 8.15

I hvilken grad kommunale ledere opplever at fagmiljøet har tilstrekkelig med kapasitet og kompetanse til å løse arbeidsoppgavene på en faglig god måte, fordelt på kommunestørrelse, oppgitt i prosent*



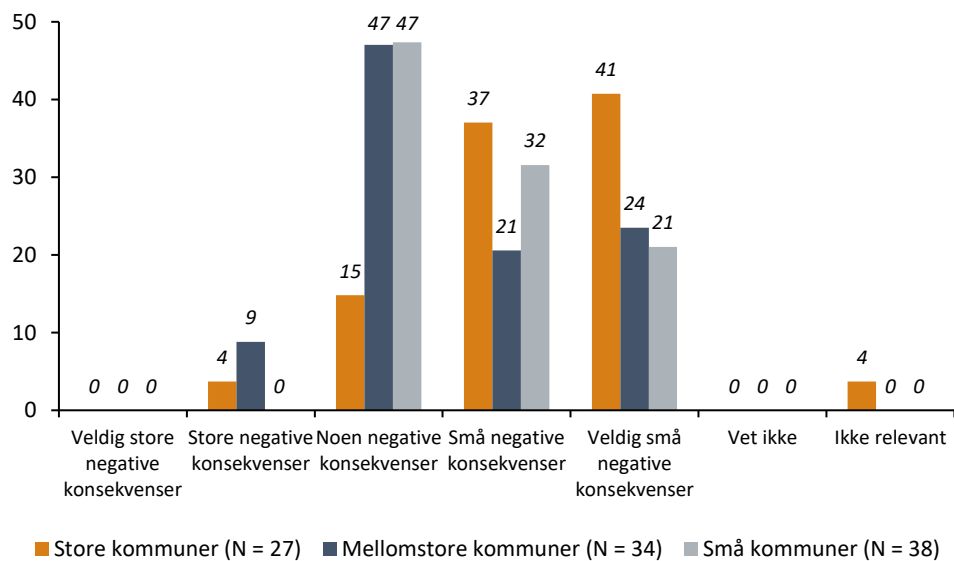
*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 122. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Konsekvenser for oppfyllelse av lovkrav

Omtrent halvparten (47 prosent) av ledere i små og mellomstore kommuner mener at manglende kapasitet og kompetanse har noen negative konsekvenser for kommunenes oppfyllelse av lovkrav, se Figur 8.16. Resultatet kan tyde på at store kommuner i stor grad klarer å opprettholde lovkravene i henhold til plan- og bygningsloven, enn små og mellomstore kommuner. Disse resultatene står i kontrast til at en betydelig andel av lederne mener at de har tilstrekkelig kapasitet og kompetanse til å løse oppgavene på en faglig god måte.

Figur 8.16

Hvilke konsekvenser nåværende kapasitet og kompetanse har for kommunens oppfyllelse av lovkrav, fordelt på kommunestørrelse, oppgitt i prosent*



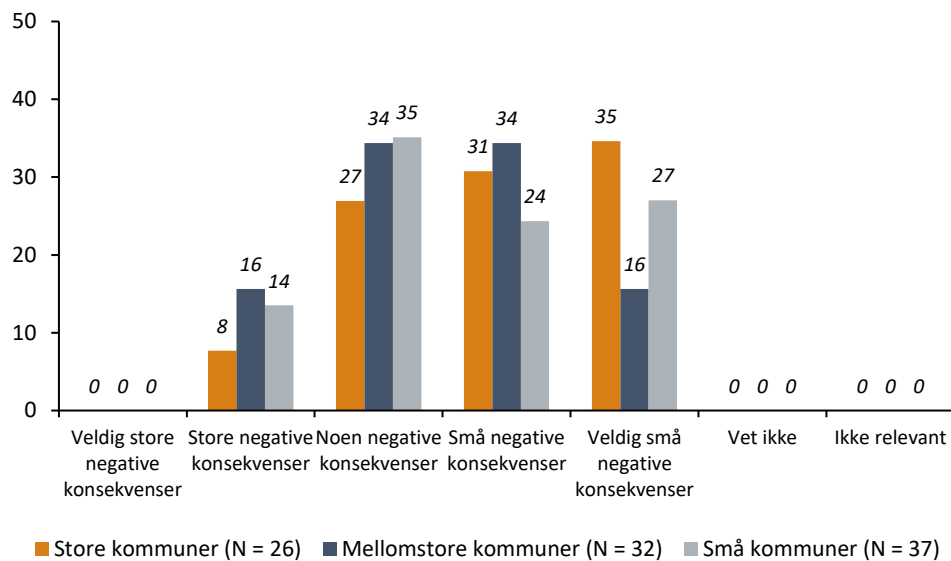
*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 99. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Manglende plankapasitet hos en kommune kan påvirke næringsutviklingen i hele regionen. Av Figur 8.16 finner vi størst konsentrasjon av ledere som mener at nåværende kapasitet og kompetanse gir noen eller små negative konsekvenser for tilrettelegging av næringsutvikling. Omtrent en av fem ledere i små kommuner oppgir at manglede kapasitet og kompetanse medfører store negative konsekvenser for næringsutviklingen i kommunen. Tilsvarende for store og mellomstore kommuner er henholdsvis 11 og 6 prosent. Videre oppgir en vesentlig lavere andel ledere fra små kommuner at næringsutviklingen i liten eller veldig liten grad blir påvirket negativt. Samlet tyder resultatet på at manglende kapasitet og kompetanse i litt større grad skaper negative konsekvenser for tilrettelegging av næringsutvikling i små kommuner.

Konsekvenser for ivaretagelse av naturmangfold

Svar på spørsmål stilt til ledere av kommunale planavdelinger om konsekvens av nåværende kapasitet og kompetanse har for ivaretagelse av naturmangfold er vist i Figur 8.17. Det er ingen respondenter som har svart «Veldig store negative konsekvenser», «Vet ikke» eller «Ikke relevant». Oppgitte svar taler for at problemet er like stort i små som store kommuner. Implikasjonene av disse funnene er at mangel på kompetanse og kapasitet i kommunenes arealplanlegging bidrar til å forsterke den pågående naturkrisen i Norge.

Figur 8.17 Hvilke konsekvenser nåværende kapasitet og kompetanse har for ivaretagelse av naturmangfold, fordelt på kommunestørrelse, oppgitt i prosent*



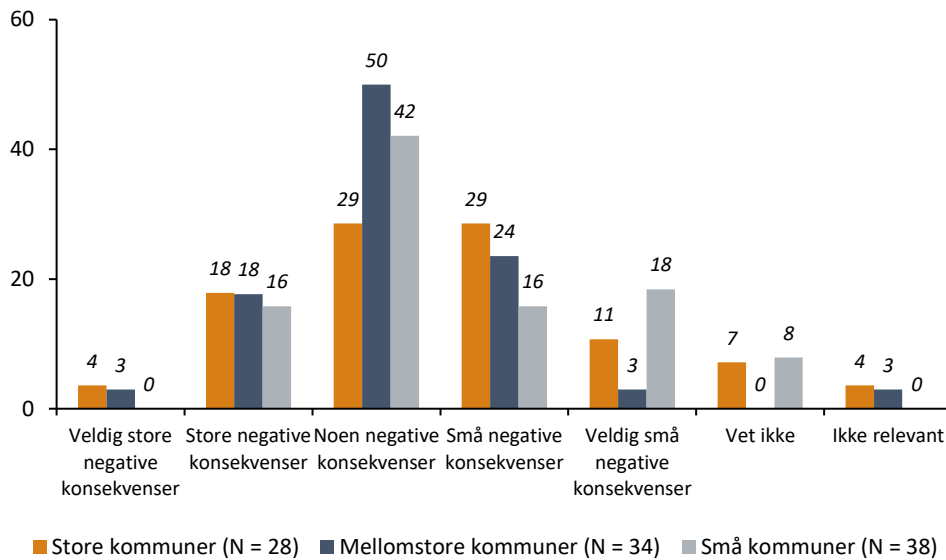
*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 95. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Konsekvenser for reduksjon av lokale klimagassutslipp

På spørsmål om hvilke konsekvenser nåværende kapasitet og kompetanse har for reduksjon i lokale klimautslipp, Figur 8.18, så er svarene til ledere for kommunale planavdelinger i stor grad sentrert om «Noen negative konsekvenser». Oppgitte svar taler for at problemet er like stort i små som store kommuner.

Figur 8.18

Hvilke konsekvenser nåværende kapasitet og kompetanse har for reduksjon av lokale klimagassutslipp, fordelt på kommunestørrelse, oppgitt i prosent*



*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 100. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Andre konsekvenser

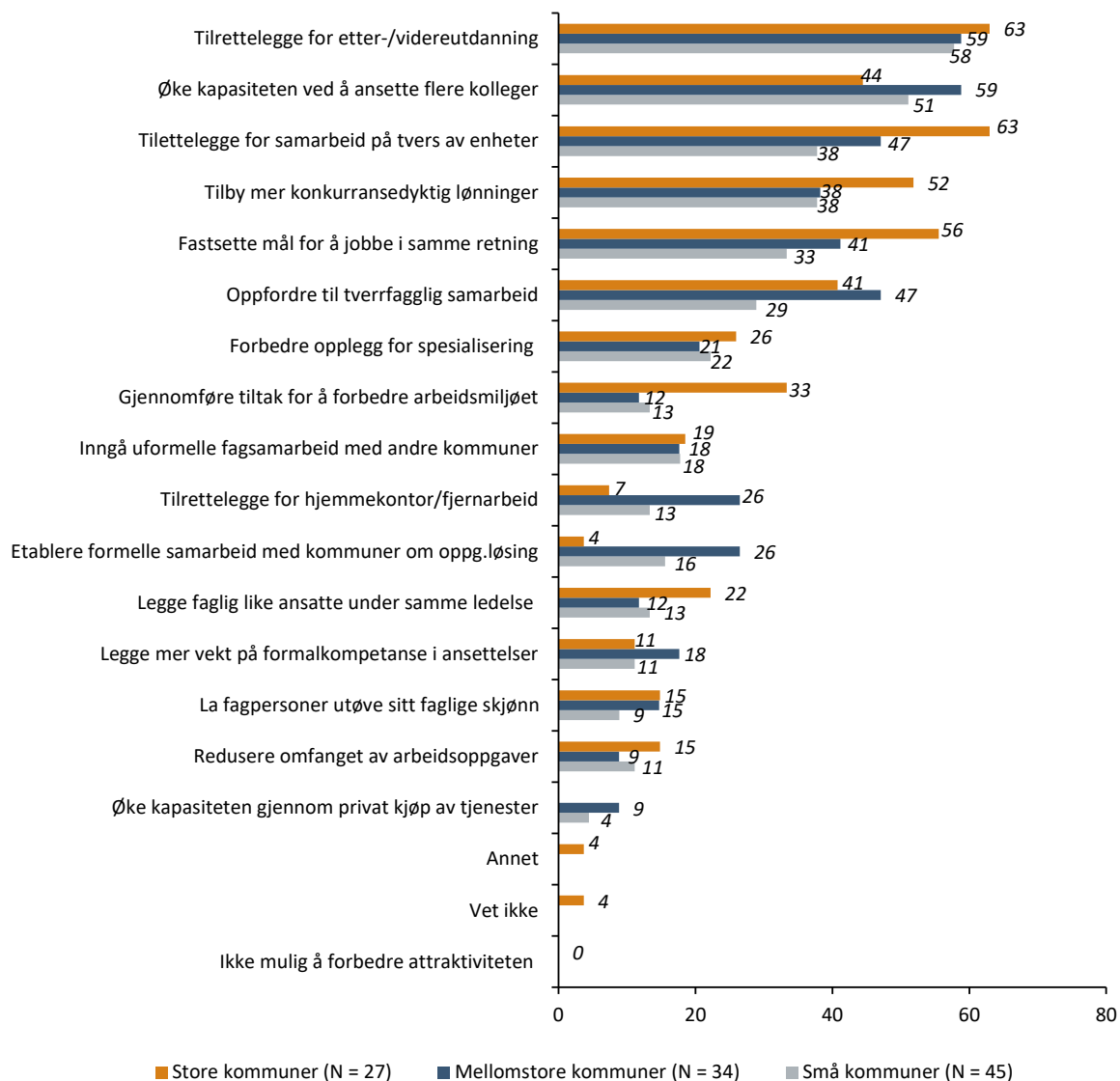
I vedlegg V8.3 gjennomgås en rekke andre konsekvenser av kommunenes manglende kapasitet og kompetanse innenfor arealplanlegging. Vedlegget viser tilsvarende mønstre som vist i figurene over for fagmiljøets evne til å tilrettelegge for næringsliv og attraktive lokalsamfunn, bevaring av kulturminner og kulturmiljøer, arbeid med forurensing, jordvern, samfunnsikkerhet og beredskap, klimatilpasning og folkehelse. Implikasjonene av disse funnene er at manglende kapasitet og kompetanse i kommunene har konsekvenser for en bærekraftig samfunnsutvikling lokalt.

8.7 Tiltak for å bedre situasjonen

Kommunale ledere i planavdelingen har blitt spurt om de fem viktigste tiltakene som kan gjennomføres for å øke attraktiviteten i det samlede fagmiljøet. Tilrettelegging for etter- og videreutdanning vurderes i høy grad av ledere fra alle kommunestørrelser, som et av de viktigste tiltak av for å øke attraktiviteten til fagmiljøet, hvor mellom 58 og 63 prosent oppgir dette (Figur 8.19). Vi finner også store variasjoner mellom kommunestørrelser i hvilke forbedringsområder som er viktigst for å bedre attraktiviteten til fagmiljøet. Resultatene viser størst variasjon mellom store og mellomstore kommuner. Ledere fra store kommuner anser i vesentlig høyere grad at å tilrettelegge for samarbeid på tvers av enheter, fastsette mål for å jobbe i samme retning, samt å gjennomføre tiltak for å bedre arbeidsmiljøet, er viktige tiltak. Høyt rangerte tiltak som peker seg ut for ledere i mellomstore kommuner er å øke kapasiteten ved å ansette flere kollegaer, tilrettelegging for hjemmekontor/fjernarbeid og etablere formelle samarbeid med kommuner om oppgaveløsning. Dette er tiltak som ledere fra store kommuner i betydelig mindre grad vektlegger som viktige for å øke attraktiviteten.

Det er ingen som oppgir at det ikke er mulig å forbedre attraktiviteten ved fagmiljøet de er en del av i dag. Vi finner en relativt liten andel som svarer at kjøp av private tjenester for å øke fagmiljøets kapasitet og å redusere omfanget av arbeidsoppgaver er løsninger som er viktige for å bedre attraktiviteten.

Figur 8.19 De viktigste tiltakene som kan gjennomføres for å øke attraktiviteten i fagmiljøet, fordelt på kommunestørrelse, oppgitt i prosent*



*Maksimalt fem svar mulig. Svaralternativene er justert uten å endre meningsinnhold. N = 106. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

8.8 Oppsummering av resultatene

Følgende punkter oppsummerer analysen av svar fra ledere innenfor arealplanlegging i kommunene:

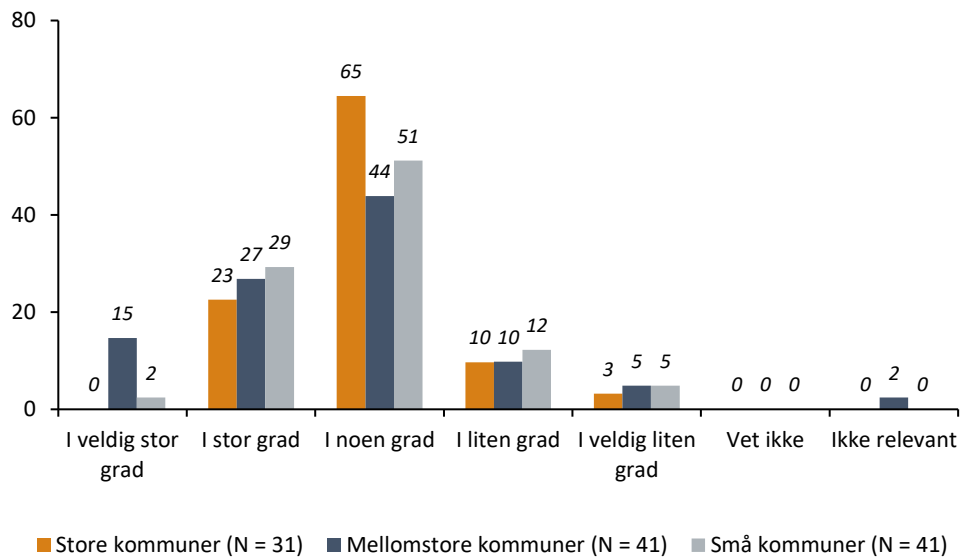
- Antall årsverk innenfor kommunens planavdeling¹⁵ er større desto flere innbyggere det er i kommunen.
- I små kommuner er det vanlig å ha tre til fem personer i fagmiljøet, mens i store kommuner er fagmiljøet vanligvis på mellom 20 og 29 personer.

¹⁵ Inkluderer byggetat-

- I små kommuner har mindre enn 20 prosent av ansatte i fagmiljøet en mastergrad, i en mellomstor kommune har mellom 21-40 av ansatte i fagmiljøet en mastergrad, mens i en stor kommune har mer enn 60 prosent av de ansatte i fagmiljøet en mastergrad.
- De fleste ledere innenfor arealplanlegging i både små, mellomstore og store kommuner anser fagmiljøet de leder som attraktivt. Det avviker betydelig opp mot svarene vi fikk fra medlemmene, som indikerer at ledere overvurderer attraktiviteten ved eget fagmiljø og/eller at ansatte undervurderer attraktiviteten.
- Hovedgrunnen til at ledere i kommunale planavdelinger mener fagmiljøene kan bli mer attraktivt er at det er for lite ressurser for å løse oppgavene og at det er vanskelig å rekruttere folk med riktig kompetanse. Dette er uavhengig av kommunens størrelse.
- Drøyt halvparten av små kommuner har kun én eller to kvalifiserte søknader til utlyste stillinger. 1 av 10 små kommuner har *ingen* kvalifiserte søkere til utlyste stillinger. Det er vanlig å ha mer enn tre kvalifiserte søkere i en stor kommune.
- Ledere i store kommuner oppgir i større grad at de leverer tjenester som er av høy kvalitet, sammenlignet med ledere i små kommuner.
- De aller fleste lederne oppgir at kommunene samarbeider, formelt eller uformelt, om oppgaveløsingen. Det er mest normalt å samarbeide om faglig utvikling / fagnettverk.
- De aller fleste lederne oppgir at mangel på kapasitet og kompetanse har negative konsekvenser for blant annet kommunenes arbeid for å stoppe nedbygging av natur og redusere klimagassutslipp.
- Vi finner også at mangel på kapasitet og kompetanse påvirker fagmiljøets evne til å tilrettelegge for næringsliv og attraktive lokalsamfunn, bevaring av kulturminner og kulturmiljøer, arbeid med forurensing, jordvern, samfunnsikkerhet og beredskap, klimatilpasning og folkehelse.
- Tilrettelegge for etter-/videreutdanning, oppgis av flest ledere som et viktig tiltak for å bedre situasjonen.

Vi finner at mangel på kompetanse og kapasitet har negative konsekvenser for kommunenes arbeid for å stoppe nedbygging av natur og redusere klimagassutslipp. Det betyr at mangel på kompetanse og kapasitet i kommunenes arealplanlegging gjør både natur- og klimakrisen verre enn den kunne ha vært. Det er spesielt alvorlig fordi begge kriser er en konsekvens av mange små beslutninger som samlet bidrar til massiv nedbygging av natur og økte klimagassutslipp. Som lokal samfunnsplanlegger har kommunen en spesielt viktig rolle for at Norge skal nå våre internasjonale forpliktelser knyttet til både klima og naturmangfold. Det er verdt å stille spørsmålet om problemene ville vært løst med sterkere fagmiljøer i kommunene. I spørreundersøkelsen inkluderte vi spørsmålet om i hvilken grad lederne mener at arealbruken i kommunen blir styrt av næringsinteresser, se Figur 8.20. Nesten halvparten av lederne i mellomstore kommuner og nesten én tredjedel av lederne i små kommuner opplever at det i stor grad er tilfelle. En forklaring på at mellomstore kommuner kommer spesielt uheldig ut av dette spørsmålet er at kommunene opplever et sterkere press fra næringslivet enn små kommuner og i mindre grad enn store kommuner har kompetansen til å opplyse sine folkevalgte om hva som er konsekvensene av å gi etter for presset. Basert på disse resultatene er det grunn til å tro at kompetente fagmiljø med tilstrekkelig kapasitet kan være en faglig motpol til næringsinteressene. Slik sett kan styrking av fagmiljøet innenfor arealplanlegging være et målrettet tiltak for å sikre bærekraftig samfunnsutvikling uten at lokaldemokratiet utfordres.

Figur 8.20 I hvilken grad kommunale ledere opplever at arealbruken i kommunen bestemmes av næringsinteresser, fordelt på kommunestørrelse, oppgitt i prosent*



*Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5 000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 113. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

9 Tiltak for å forbedre dagens situasjon

Gitt dagens kommunestruktur og ivaretagelse av det lokale selvstyre er handlingsrommet for å påvirke disse forholdene begrenset. Vi finner at samarbeid mellom kommuner har en positiv innvirkning på attraktiviteten ved fagmiljøet, men det kan samtidig ha negativ innvirkning på lokaldemokratiet og tjenestekvalitet i de tilfeller kvaliteten avhenger av samarbeid mellom tjenestoområder i kommunen. Eksempelvis er det en grunnleggende forutsetning for den pågående barnevernsreformen at hele oppvekstområdet samarbeider om tidlig innsats og forebygging, noe som er vanskeligere hvis deler av oppvekstoppavene løses av en annen kommune. Tiltakene for å bedre situasjonen, uten å utfordre dagens kommunestruktur, det lokale selvstyre og generalistkommuneprinsippet, er å oppfordre til uformelle samarbeid mellom kommuner (eksempelvis læringsnettverk), i større grad tilrettelegge for karriereutvikling, videreutdanning og kompetanseoverføring fra privat sektor.

9.1 Hvordan jobber kommunene for å skape gode fagmiljøer i dag?

De tre viktigste faktorene som fremstår som viktig i våre spørreundersøkelser for å ha et godt fagmiljø er spennende arbeidsoppgaver, ressurser og tid til faglig utvikling og flinke kolleger. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at den enkeltes situasjon og opplevelser er forskjellig. Dette gjør det vanskelig å fange opp alle nyanser i en kvantitativ spørreundersøkelse. For å belyse variasjon og for å gi mulighet for å presisere har vi derfor åpnet for å svare med tekst på en et par spørsmål i undersøkelsen. Spesielt knyttet til spørsmålet om hvordan ledere av fagmiljøene arbeider for å bygge gode fagmiljøer er svarene interessante.

Vi stiller følgende spørsmål i spørreundersøkelsen til akademikerne: *Vi er ute etter å identifisere hva dine ledere gjør for å bygge opp attraktive fagmiljøer som andre kommunale fagmiljøer kan lære av. Kan du beskrive det du mener er gode tiltak i tekstboksen under?*

For å oppsummere svarene benytter vi språkanalyseteknikken som er beskrevet under delkapittel 1.3 for å dra ut de viktigste ord og termer i besvarelsen. Vi skiller her på den samlede kommunale sektor og besvarelser fra små kommuner (mindre enn 5 000 innbyggere). Til sammen har 1 222 respondenter besvart dette spørsmålet, er 115 fra ansatte i små kommuner. I den samlede kommunale sektor er det følgende enkeltord som gir høy uttelling:

- Oppgaver
- Holdninger
- Tillit
- Autonomi
- Ingenting / lite

Om man inkluderer flere ord i analysen er det følgende uttalelser som utmerker seg:

- Visjonær leder / lederen brenner for faget
- Evner å omsette teori i praksis
- Har ingen leder

Generelt erfarer vi at svarene varierer mye, men samlet sett virker det som om flere respondenter setter pris på oppgavene de blir gitt av sine ledere og autonomien og tilliten den ansatte gir for å løse oppgavene. Vi ser at svarene nyanseres noe om man velger å kun se på termer bestående av flere ord. Det er noen svar som utpeker

seg med en ordlyd som tilsier at respondenten har en visjonær leder som brenner for faget. Videre er det flere som fremhever sin leders evne til å omsette teori i praksis. Dette kan bidra til å øke innovasjonen og effektiviteten i arbeidet, og hjelpe medarbeiderne til å utvikle seg faglig. En leder som har en god forståelse for fagfeltet, vil også være i stand til å gi veiledning og støtte til medarbeiderne på en måte som er relevant og nyttig for dem. Det er også noen respondenter som svarer at lederen gjør lite eller ingenting for å bygge opp fagmiljøet, noe som vi tolker negativt. Det er også en del respondenter som angivelig ikke har noen leder. Det kan både skyldes at de jobber for seg selv uten ledere eller at de er ledere selv.

Vi har gått igjennom svarene og trukket ut noen interessante, lengre sitater. Disse følger under.

«Gi frihet under ansvar. Jeg mener at det er essensielt at man får mulighet til å utforme sin egen rolle som psykolog når man jobber i førstelinjen. Det er så forskjellig hvilke type problemstillinger man dukker opp i, så om man skal lykkes må man både få lov til å prøve ut forskjellige måter å jobbe med dem på, få frihet til å utvikle metoder, og selektere de måtene å jobbe på som man trives med. Dersom flere får mulighet til å bli flink på det man brenner for vil man også kunne lære bedre av hverandre, og bruke hverandres spesielle kompetanse i problemstillinger man ikke er like trygg i.»

«Strategisk kompetanseutvikling: Ha en langsiktig plan for hva slags kompetanse som kreves for å utføre oppgavene, og se det opp imot de ansattes ønsker. Mellomledere har i dag begrenset med mulighet til å påvirke lønnsutviklingen til sine ansatte, noe som er synd da lønn bør være et personalpolitisk virkemiddel for å få utført arbeidsoppgaver på en god måte med rett kompetanse. Det bør også skilles mellom faktisk kompetanseheving, og det som er opplæring for å kunne utføre oppgaver (f.eks. ved innføring av nye systemer) eller generell representasjon i ulike fora.»

«Skap arenaer for tverrfaglig samarbeid. Vi har månedlige møter der alle kommunens sektorer er invitert for å drøfte plansaker o.l. Når alle sitter rundt samme bord får vi større forståelse for hverandres fagområder, behov og interessekonflikter. Manglende tverrfaglig tilnærming skaper frustrasjon, irritasjon og forsinkelser. Ansett folk med variert fagbakgrunn. Identifiser hva fagmiljøet har lite kompetanse på, og prioriter søkere med denne typen kompetanse. Og når nyansatte kommer, oppmuntre dem til å komme med forslag til endringer i rutiner o.l. dersom de ser at ting gjøres på en unødvendig tungvint måte. Etter å ha vært en stund i en organisasjon blir man lett blind for interne "uvaner".»

Om vi beskranker datasettet til å kun omhandle ansatte i små kommuner er følgende enkeltord viktige:

- Mangler
- Ingenting / lite / ingen
- Fleksitid
- Hjemmekontor
- Autonomi
- Utvikling

Ved inkludering av flere ord i analysen er følgende uttrykk tungtveiende:

- Mangler leder
- Ikke ansatt leder

- Uformelle faglige nettverk
- Lav terskel for kontakt
- Letter samarbeid

Sammenfallende med faglederen i den samlede kommunale sektor, så er fagledere i små kommuner beskrevet som at de legger stor vekt på autonomi og utvikling, og oppmuntrer til uformelle faglige nettverk. Ved å ha en lav terskel for kontakt, legger vedkommende til rette for en åpen dialog og letter samarbeid på tvers av organisatoriske skillelinjer. I de små kommunene ser vi at det ligger et kraftigere negativt sentiment i svarene. Det er mange som skriver at de mangler leder, at det ikke er ansatt leder eller at lederen gjør lite eller ingenting for å fremme fagmiljøet.

Vi har gått igjennom svarene og trukket ut noen interessante, lengre sitater. Disse følger under.

«Her samarbeider seks kommuner pluss fylket om PPT, det gir et fagmiljø der ikke-samarbeid ellers ville gitt noen isolerte ødemarksstillinger i deltid spredt utover et stort distrikt. Hvem orker å sitte alene i en sånn stilling? Vi har fått lov å drive FoU- prosjekt løsrevet fra tjenesten, sånn at vi har kunnet lage fagnettverk, arrangere samlinger og felles komoetanseheving på tvers av mange ulike tjenester lokalt, som jobber opp mot barn og familiefeltet. Det gis rom for dette, opplevelsen er at vi sitter på bygda og driver med fagutvikling på høyt nivå, med direkte kontakt til FoU-miljø i USA, Skandinavia og med forskningsmiljø nasjonalt. Vi er i front hva gjelder fag, ikke parkert som en gjenglemt bygdetjeneste.»

«La oss bruke tid på å jobbe sammen, uten å tenke at det er lite effektiv tidsbruk. I det lange løp lønner det seg å ta gjennomtenkte avgjørelser. I tillegg setter politikerne pris på gode og gjennomarbeida saker, med gode faglige vurderinger. God informasjonsflyt er også viktig. Alle må ha tilstrekkelig informasjon for å kunne bidra med faglig innsikt. Ledere bør involvere sine medarbeidere både i mindre og større saker. Har inntrykk av at noen ledere kan være redde for "ekstra arbeid" dersom de får innspill som ikke passer helt i deres bilde av en sak.»

«Våre ledere legger kun til rette for lovpålagt samarbeid. Det er et absolutt minimum. Vi ønsker oss møteplasser (fysisk) og faste tidspunkt (to ganger i året? gjerne mer) samt dyktige fagfolk som kan komme inn utenfra for å hjelpe oss til å holde oss faglig på topp. Vi jobber i en liten og spredtbygd kommune.»

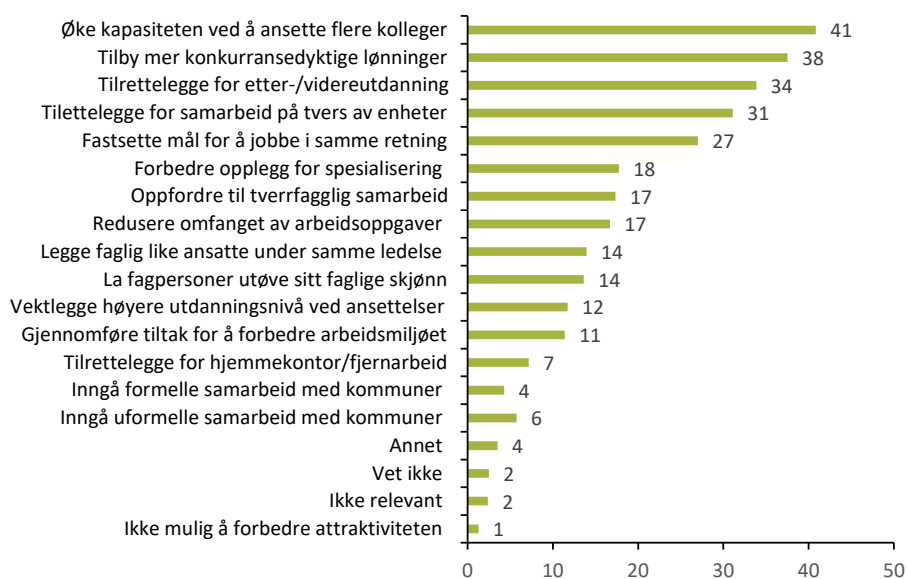
9.2 Hvordan bør kommunene jobbe for å realisere attraktive fagmiljøer?

I tillegg til vurderingen av hva kommunen faktisk gjør i dag for å bygge opp attraktive fagmiljøer er det avgjørende med innsikt i hva akademikeransatte i kommunen vurderer som de viktigste tiltakene ledere kan gjennomføre for å øke attraktiviteten på fagmiljøet.

De to viktigste tiltakene ledere i kommunal sektor kan gjennomføre er å øke kapasiteten ved å ansette flere kollegaer (41 prosent), samt å tilby mer konkurransedyktige lønninger (38 prosent), ifølge akademikeransatte i kommunal sektor. Det er et fåtall (1 prosent) som oppgir at ingenting kan gjøres for å forbedre attraktiviteten ved fagmiljøet de i dag er en del av.

Figur 9.1

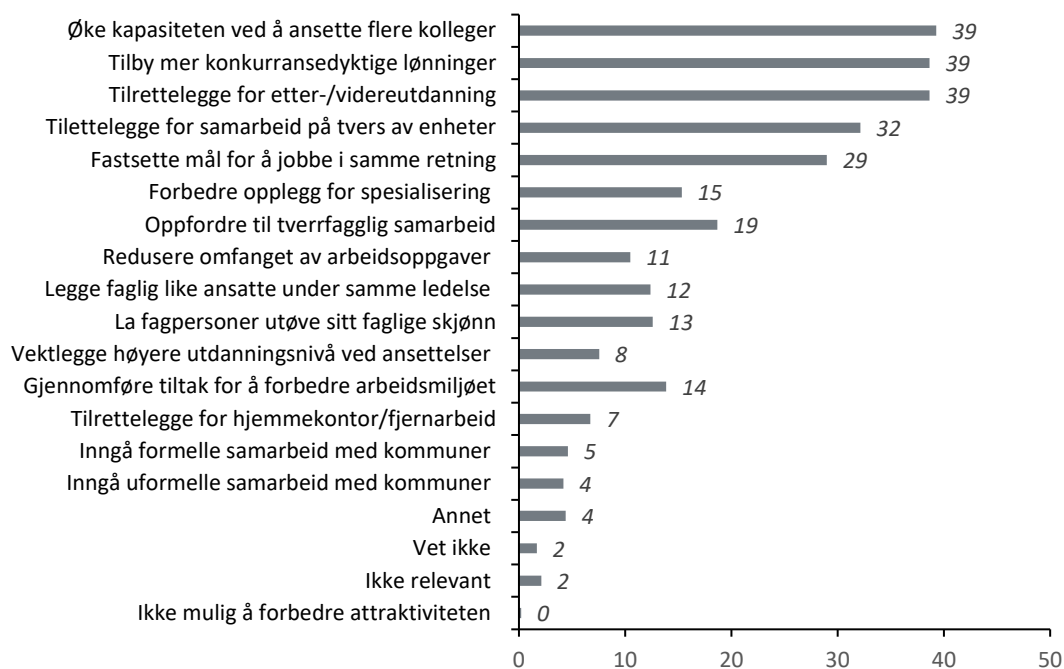
De viktigste tiltakene ledere i kommunal sektor kan gjennomføre for å øke attraktiviteten i det samlede fagmiljøet, i prosent*



*Maksimalt tre svar mulig. Svaralternativene er justert uten å endre meningsinnhold. Aggregert for både fylkeskommune og kommune. N = 2 691. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Figur 9.2. viser at de to viktigste tiltakene ledere i fylkeskommunen kan gjennomføre for å øke attraktiviteten på det samlede fagmiljøet er sammenfallende med de to viktigste tiltakene for kommunal sektor samlet sett, med en andel på 39 prosent for hver av tiltakene. Tilrettelegging for etter-/videreutdanning er vurdert som viktig av en like høy andel akademikeransatte i fylkeskommunen, som det å øke kapasiteten ved å ansette flere kolleger og det å tilby mer konkurransedyktige lønninger. Tilrettelegging for etter-/videreutdanning er vurdert som et viktig tiltak for å øke attraktiviteten på det samlede fagmiljøet blant 34 prosent av akademikere i kommunal sektor samlet sett, som vist i Figur 9.1.

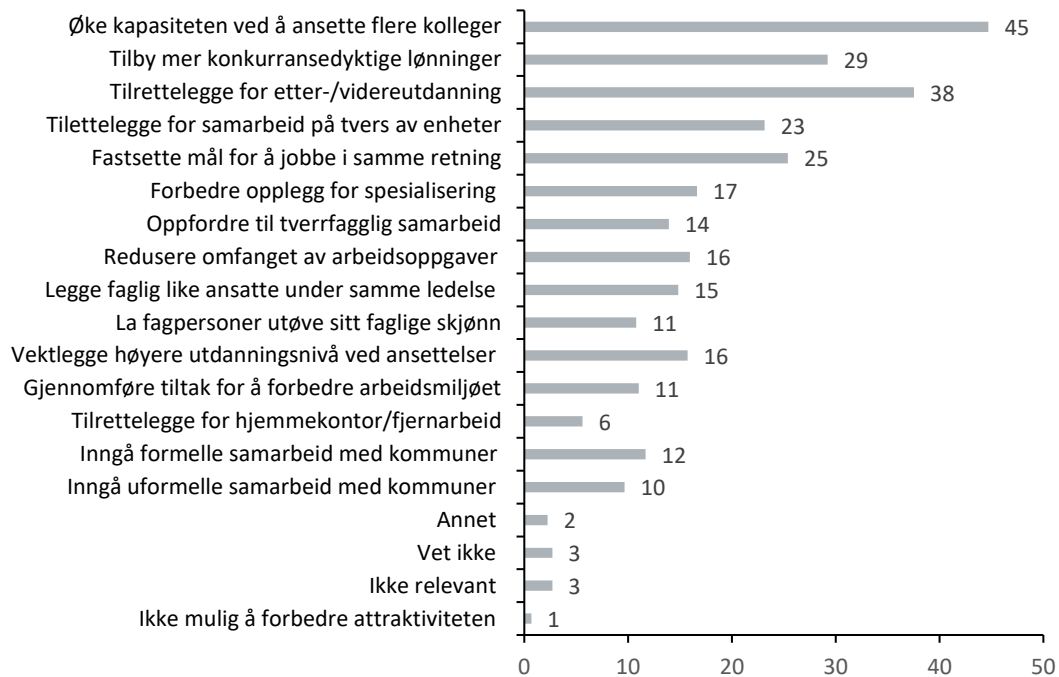
Figur 9.2 De viktigste tiltakene ledere i fylkeskommunen kan gjennomføre for å øke attraktiviteten på det samlede fagmiljøet*



*Maksimalt tre svar mulig. Svaralternativene er justert uten å endre meningsinnhold. Denne figuren viser resultatene uten vektning. N=476. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Figur 9.3 viser at blant akademikeransatte i små kommuner er økt kapasitet som oppstår ved å ansette flere kolleger vurdert som et viktig tiltak blant 45 prosent, noe som er høyere enn andelen samlet sett på 41 prosent som vist i Figur 9.1. Det å tilby mer konkurransedyktige lønninger er blant de tiltakene som flest akademikeransatte oppgir, men med en betydelig lavere andel blant akademikeransatte i små kommuner (29 prosent) sammenlignet med kommunal sektor samlet sett (38 prosent) og fylkeskommuner (39 prosent).

Figur 9.3 De viktigste tiltakene ledere små kommuner kan gjennomføre for å øke attraktiviteten på det samlede fagmiljøet*



*Maksimalt tre svar mulig. Svaralternativene er justert uten å endre meningsinnhold. Denne figuren viser resultatene uten vektning. Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. N= 208. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

9.3 Diskusjon av relevante tiltak

Tiltak for å bedre situasjonen kan være inngripende, hvis man utfordrer de grunnleggende prinsippene for styringen av norske kommuner og fylkeskommuner. Hvis man utfordrer generalistkommuneprinsippet kan man diskutere at store kommuner tar et større oppgaveansvar enn små kommuner. Hvis man utfordrer det lokale selvstyre kan man diskutere flytting av oppgaver som er spesielt krevende til regionalt eller statlig nivå eller tvangssamarbeid mellom kommuner. For å komme med et konstruktivt bidrag til debatten har vi valgt å avgrense diskusjonen av tiltak innenfor gjeldende prinsipper. Det betyr at diskusjonen av tiltak helt bevisst er avgrenset til forhold som kommunene selv kan gjøre noe med i dag.

En akademiker som søker etter en spennende arbeidsplass, vil kunne finne interessante arbeidsoppgaver i en kommune. Imidlertid er det en utfordring å rekruttere kvalifisert personell til kommunale stillinger. Det er en stor utfordring for alle kommuner å tiltrekke seg og beholde kvalifiserte søkere til stillinger - respondenter fra både små og store kommuner samt fylkeskommuner er enige om at det er nødvendig å øke kapasiteten ved å ansette flere kvalifiserte personer. Dette gjelder spesielt for de mindre kommunene som vanskeligere kan oppnå en «kritisk masse» i fagmiljøene, ettersom undersøkelser og beregninger viser at størrelsen på et fagmiljø i kommunen er sterkt korrelert med antall mennesker som er bosatte i kommunen.

Attraktiv arbeidsplass

For å tiltrekke seg flinke folk og forbedre fagmiljøene i kommunal sektor er det flere tiltak som kan være nyttige. For det første kan kommunene vurdere å tilby høyere lønn til kvalifiserte ansatte, spesielt i de stillingene hvor det er vanskelig å finne kvalifiserte søkere. Dette kan være vanskelig å gjennomføre i en kommune med et stramt

budsjett, men om man greier å holde på flinke ansatte som er motiverte og arbeider effektivt vil investeringen kunne lønne seg på lengre sikt.

For å holde på en ansatt er ikke lønn alene nok. Det vil også være nødvendig for kommune å tilrettelegge for videreutdanning og karriereutvikling for ansatte i kommunale stillinger. I tillegg til å bidra til å øke kompetansen og faglig dyktighet blant de ansatte, vil dette gjøre kommunene mer attraktive som arbeidsgivere. Ved evaluering av mulige jobbtillbud så vil en nyutdannet kandidat vekke muligheter for karriereutvikling signifikant høyere enn en erfaren kandidat¹⁶. I en rekrutteringsprosess blir det derfor mer og mer vanlig å ikke bare selge jobben til en nyutdannet kandidat, men selge arbeidsplassen som et springbrett til en glimrende karriere. Flere arbeidsgivere, spesielt i privat sektor, legger opp en eller flere tydelige karriereveier for sine ansatte. Disse gir de ansatte muligheten til å velge den stien som gir best utvikling og motivasjon for den enkelte. Disse løpene kan åpne for generalisering og muligheter for ledelse, men også faglig fordypning i spesialistløp. Vi ser på kommunal sektor som en ypperlig arena for å kombinere den faglige spesialiseringen med forskning i akademiske stillinger. Humankapital er den viktigste innskuddsfaktoren for en kommune og korrekt talentstyring er svært viktig. Kommunene bør ha en langsiktig, strategisk tilnærming til å rekruttere, utvikle og beholde talenter i organisasjonen.

Kunnskapsoverføringer fra eksterne

Wifstad mfl. (2016) finner at samlet offentlig konsulentbruk hos offentlig sektor beløper seg til 20 milliarder kroner. Kommunal sektor står for en tredel av dette, altså 6-7 milliarder kroner. Vi har gjennom våre undersøkelser får vi bekreftet at kjøp fra private aktører, fremmedtjenestekjøp og konsulentbruk skjer gjennom hele kommunal sektor. Dette kan fungere som en utvidelse av fagmiljøet og gi fleksibilitet for kommunene. I tillegg må en sørge for å ikke lene seg på ekstern kunnskap i for stor grad, men sørge for en overføring av kunnskap fra konsulenter til ansatte i kommunen. Dette er vanskelig i en setting der konsulenten ofte er i en rolle som leverandør av en bestemt tjeneste, og fagpersonen i kommunen kun opptrer som en mottaker eller bestiller. Om man vil oppnå en effektiv kunnskapsoverføring fra konsulent til fagmiljø i kommunal sektor er det nødvendig å ha en tydelig forventningsavklaring og å bygge en god, tillitsfull relasjon mellom konsulenten og resten av fagmiljøet, og en praktisk tilnærming til læring og kunnskapsdeling.

Det er også mulig å formalisere kunnskapsoverføring mellom konsulenten og kommunene ved å innlemme kunnskapsoverføring som en del av kontrakten. Dette bør i så fall inkludere detaljer om hva slags kunnskap som bør overføres og hvordan det bør skje – hva slags opplæring eller workshops som skal tilbys, eventuelt hva slags dokumentasjon og rapporter som skal leveres. Avslutningsvis må også en slik formell kunnskapsoverføring evalueres. Dette kan inkludere en vurdering av hvordan kunnskapen har blitt brukt i kommunens arbeid og om den har ført til ønsket endring. På sikt vil forhåpentlig kompetansen i fagmiljøet styrkes, men fagmiljøet blir også en bedre bestiller og konsulentbruk i fremtiden blir mer effektiv.

Arenaer for sparring og samarbeid

I små kommuner kan det være vanskelig å bygge opp og opprettholde et sterkt fagmiljø på grunn av begrensede ressurser og mindre antall ansatte. Derfor ser vi at interkommunale samarbeid oppstår som en nødvendighet for å sikre tilgang på nødvendig kompetanse og kunnskap, og være i stand til å levere tilfredsstillende tjenester til innbyggerne.

¹⁶ https://content.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/global/en_us/blog/2015/07/what-students-want-in-a-job.jpg

Vi har gjennom spørreundersøkelsene som er gjennomført i forbindelse med denne studien sett at et interkommunalt samarbeid ikke trenger være formalisert. De kan være faglige nettverk og læringsnettverk som gir mulighet for å diskutere felles utfordringer og for å få nye perspektiver på problemer. Slike nettverk kan opprettes uavhengig av geografi og på tvers av kommunestørrelser. Vi ser det som svært nyttig å ha en arena for utveksling av informasjon om beste praksis, og bidra til læring på tvers av kommuner.

Tverrfaglig samarbeid innad i kommunen kan også være en god måte å styrke fagmiljøet på. Dette kan innebære å bringe sammen ansatte fra forskjellige enheter for å samarbeide om et felles prosjekt eller problem. Tverrfaglighet kan bidra til å bryte ned siloer og skape en mer helhetlig tilnærming til problemløsning.

Oppsummering

Vi ser primært tre ulike tiltak for å styrke fagmiljøene i kommunal sektor og tiltrekke seg flinke ansatte. For den enkelte ansatte inkluderer dette å tilrettelegge for videreutdanning og karriereutvikling. Videre kan kjøp av tjenester fra private supplere fagmiljøet, men man må sikre effektiv kunnskapsoverføring fra konsulentene til fagmiljøene i kommunene. Her det viktig å ha en tydelig forventningsavklaring og bygge gode relasjoner mellom konsulentene og fagmiljøene, samt å formalisere kunnskapsoverføringen i kontrakter og evaluere resultatene. Alle former for formelle og uformelle interkommunale samarbeid og tverrfaglig samarbeid innad i kommunene kan også bidra til å styrke fagmiljøene og skape en mer helhetlig tilnærming til problemløsning.

9.4 Diskusjon av strukturelle tiltak

Akademikere tiltrekkes av akademikere. Hvis en kommune allerede har et stort fagmiljø så vil flere være interessert i å jobbe der. Videre er størrelsen på fagmiljøene i kommunene sterkt korrelert med størrelsen på befolkningen i kommune. Om en kommune har flere innbyggere i kommunen vil det også være flere høyt kompetente fagpersoner som kan rekrutteres. Dette reflektere i hvordan antall kvalifiserte søkere til en stilling også er korrelert med kommunestørrelsen. Generelt sett virker det nødvendig med en «kristisk masse» av innbyggere for at en kommune skal ha fleksibiliteten som trengs for en effektiv oppgaveløsning. Dermed kommer vi ikke utenom en drøfting av det mest direkte tiltaket for å få bukt med problemet som de minste kommunene strir med. Kommunesammenslåing vil føre til stordriftsfordeler og en mer effektiv utnyttelse av ressursene, som igjen fører til bedre tjenester for innbyggerne. Større kommer vil ha lettere for å tiltrekke seg og beholde høyt utdannede akademikere og spesialister. Dette bidrar til å beholde styrken i fagmiljøene og igjen bedre tjenestetilbudet. Argumentene imot kommunesammenslåing inkluderer et mulig svekket lokaldemokrati, tap av lokalkunnskap og økt byråkratisering. I dag er det imidlertid en manglende lokalpolitisk konsensus for kommunesammenslåing og manglende nasjonalpolitisk konsensus for tvangssammenslåing.

Forslagene presentert i delkapittel 9.3 er ikke nødvendigvis tilstrekkelige for å forsvare generalistkommuneprinsippet og sikre likeverdig tjenestetilbud i hele landet. Det er derfor argumenter som taler i retning av at tiltakene for å bedre situasjonen bør være mer inngripende. Ulempen med mer inngripende tiltak er naturligvis at det går på bekostning av kommunenes selvråderett. Det er prinsipielt tre retninger man kan gå:

- Ansvarliggjøring og strengere kontroll.
- Differensiering av oppgaveansvar mellom kommuner.
- Reduksjon av lovpålagte oppgaver.

Brudd på lovverket som kommunene står overfor har i dag få konsekvenser for kommunene. Det er normalt å ikke oppfylle de lovpålagte oppgavene. Et drastisk tiltak vil være at staten i større grad ansvarliggjør kommunene for lovbrudd på en systematisk måte, utover ansvarliggjøringen som skjer gjennom tilsyn, medie- og forsikringsaker. Ansvarliggjøringen kan eksempelvis skje ved at omfanget av statsforvalters tilsyn av kommunene økes. Ev.

økt tilsyn bør være balansert slik at oppretting av avvik på ett område ikke skjer på bekostning av avvik på andre områder i kommunen. Et supplerende tiltak kan være at kommunen underlegges statlig kontroll ved alvorlige avvik. Det er tilfelle i dag for kommuner som oppføres i ROBEK¹⁷. Kommuner oppført på ROBEK må ha en godkjenning fra statsforvalter for å kunne foreta gyldige vedtak om låneopptak, langsiktige leieavtaler og budsjett, og deres politiske og økonomiske handlefrihet svekkes. Kommunene må lage en tiltaksplan som sikrer at økonomien bringes i balanse.

Selv om ansvarliggjøring gjennom tilsyn og statlig kontroll kan ha en disiplinerende effekt på kommunenes grad av lovoppfyllelse, hjelper det lite hvis ikke forutsetningene for lovoppfyllelse er til stede. Det taler for at tiltakene for å øke graden av lovoppfyllelse i kommunesektoren i størst mulig grad bør handle om å øke realismen ved å løse de lovpålagte oppgavene gjennom å gi kommunene en mer overkommelig oppgaveportefølje. Slike tiltak kan både omfatte flytting av oppgaver fra kommuner til fylkeskommuner eller stat, eller særtiltak for kommuner med spesielt store utfordringer:

- **Spesialisert kompetanse fra staten til kommunene som har størst utfordringer.** Spesialisert kompetanse ansettes og lønnes av staten/fylkeskommunene og tilbys til kommunene i det omfang som kreves for at kommunene skal følge loven. Det kan bidra til å sikre tilgang på knappe ressurser til en kostnads-effektiv måte i distriktsområder, og samtidig legge til rette for utvikling av fagmiljøer i distriktsområder som oppleves som attraktive. Et slikt grep egner seg kanskje best til kompetanse som ikke er avgjørende for normal drift av små kommuner, men som er avgjørende for lovoppfyllelsen. Eksempler kan være plankompetanse, juridisk kompetanse, digitaliseringskompetanse mv. Grepet utfordrer generalistkommuneprinsippet ved at kommunene forskjellsbehandles, men med riktig balansering kan kommunene gis forutsetninger for å tilby likeverdige tjenester. Grepet trenger ikke å utfordre det lokale selvstyret og det finansielle ansvarsprinsipp¹⁸ hvis leie av personell fra stat/fylkeskommune er en lokal beslutning og betales av kommunen.
- **Differensiert oppgaveansvar.** Man kan se for seg at større kommuner med etablerte fagmiljøer innenfor spesialiserte små fagområder får et større geografisk ansvar for utvalgte oppgaver. Eksempler på fagområder som kan passe for en slik innretning er barnevern og rus og psykiatri. Fordelen med en slik modell er at man gir muligheten til at eksisterende fagmiljø kan utvikle seg videre og bli spennende arbeidsplasser. Ulempen er brudd med generalistkommuneprinsippet.
- **Pålegg om samarbeid.** En tilnærming er å pålegge små distriktskommuner til å samarbeide og derigjennom øke forutsetningene for å bygge opp fagmiljøer og løse de lovpålagte oppgavene. Et konkret forslag kan være at kommunesamarbeidet omfatter flere tjenester slik at kommunene kan spesialisere seg på ulike områder. Man kan eksempelvis se for seg at to kommuner blir pålagt å samarbeide om to tjenesteområder og at hver kommune får ansvar for hver sin tjeneste. En slik modell utfordrer både generalistkommuneprinsippet og lokalt selvstyre, men kan bidra til likeverdig tjenestetilbud og oppbygging av fagmiljøer i distrikts-Norge.
- **Flytting av oppgaver fra kommune til stat og/eller fylkeskommune.** Et drastisk tiltak er at kommunenes oppgaveportefølje reduseres til det som er realistisk for alle landets kommuner å tilfredsstille. Konsekvensen av et slikt grep er at generalistkommuneprinsippet opprettholdes på bekostning av lokal selvråderett.

¹⁷ Register om betinget godkjenning og kontroll (ROBEK). URL: <https://www.regjeringen.no/no/tema/kommuner-og-regioner/kommuneokonomi/robek-2/id449305/> [Lastet ned 27. februar 2022]

¹⁸ Det finansielle ansvarsprinsipp betyr at det faglige og det økonomiske ansvaret legges til samme forvaltningsnivå.

Referanseliste

Akademikerpanelet (2019): Akademikerpanelet – 2019 , utarbeidet av Respons for Akademikerne.

Akademikerpanelet (2022): Akademikerpanelet - 9.-28.november 2022, utarbeidet av Respons for Akademikerne.

Borgan Ø. (2016): *Modellvalg ved multippel regresjon – notat STK2120*. URL:

<https://www.uio.no/studier/emner/matnat/math/nedlagte-emner/STK2120/v16/modellvalg.pdf>

Borge, L.E., Brandtzæg, B.A., Flatval, V.S., Kråkenes, T., Rattsø, J., Røtnes, R., Sørensen, R.J. & Vinsand, G. (2017): *Nullpunktsmåling: hovedrapport. Senter for økonomisk forskning, NTNU*.

Brandtzæg, B.A. (2009): *Frivillige kommunesammenslutninger 2005-2008: erfaringer og effekter fra Bodø, Aure, Vindafjord og Kristiansund*.

Brandtzæg, B.A., Lunder, T.E., Aastvedt, A., Thorstensen, A., Groven, S. & Møller, G. (2019): *Utredning om små kommuner. Telemarksforskning. TF-rapport, (473)*.

Brandtzæg, B.A. (2019): *Styringsutfordringer knyttet til interkommunale samarbeid. Tidsskriftet Norges Barnevern, 96(4), pp.212-229*.

Brandtzæg B.A. & Aastvedt A. (2020): *Tiltak for å stimulere til økt innovasjon og utvikling i små distriktskommuner*, TF-rapport nr. 549, Telemarksforskning.

Gregersen Ø. (na): *Hva er et fagmiljø og hvordan jobber Fakultet ved naturvitenskap, NTNU for å styrke sine fagmiljø?*, NTNU. URL:

https://www.nokut.no/contentassets/8639adc1083d4643b94dc74f6e84a902/oyvind_weiby_gregersen_ntnu_hva_er_et_fagmiljo.pdf

Grødem, A.B. and Hamre, B. (2021): *I hvilken grad har kommunesammenslåing ført til mer robuste fagmiljøer?* (Masteroppgave, Universitetet i Agder).

Kaspersen S. L., Lassemo E., Kroken A., Ose S. O. & Ådnes M. (2018): *Tilskudd til rekruttering av psykologer i kommunale helse- og omsorgstjenester*, SINTEF.

Kringlebotten, M., Langørgen, A. and Thorud, A.B. (2020): *Gruppering av kommuner etter folkemengde og økonomiske rammebetingelser 2018*. Statistisk sentralbyrå.

Pedersen S., Handberg Ø. & Løset F. (2019): *Kvalitet på konsekvensutredninger av klima- og miljøtemaer i kommuneplanens arealdel*, Menon-rapport 16/2019, Oslo: Menon Economics.

Pedersen S., Albertsen M. O., Grønvik O. & Rostad M. (2021): *Vannbransjens erfaringer med kommunesammenslåinger*, Norsk Vann Rapport 266/2021, Hamar: Norsk Vann.

Pedersen, S., Kjelsaas, I., Halvorsen, C. A., & Aalen, P. (2022A): *Ståa i norske kommuner - en kartlegging av kommunenes oppfyllelse av lovpålagte oppgaver*, Menon-rapport 46/2022, Oslo: Menon Economics.

Pedersen S., Westberg N. B., Kjelsaas I., Halvorsen C. A., Rødal M., Hanno I. L., Westby L., Grieg E., Paulsen V., Ringdal R. & Ulset G. (2022B): *Evaluering av barnevernsreformen – Oppstartsmåling i 2022, rett etter at reformen trådte i kraft*, Menon-rapport 169/2022, Oslo: Menon Economics.

Prop. 1 S (2015-2016). For Budsjettåret (2016): Justis- og Beredskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-1-s-jd-20152016/id2455617/>

[Rattsø, J., 2014. Næringsutvikling, utdanningsvekst og urbanisering: utfordringer for kommunereform. SØF-Rapport, 2, p.14.](#)

Risan, L. and Zeiner, H.H., 2012. Overordnet planlegging og akademisk kompetanse i norske kommuner.

Sivertsen, E. (2017): «Å gjøre noe sammen vi ikke kunne gjort alene»: en kvalitativ studie om lavterskeltjenesten Rask Psykisk Helsehjelp som et interkommunalt psykisk helsetjenestetilbud (Masteroppgave, Nord universitet)

Vabo, S.I., Hagen, T.P., Borge, E., Brandtzæg, B.A., Holmli, H., Ohm, H.M. & Hagerupsen, M. (2014): *Kriterier for god kommunestruktur. Sluttrapport fra ekspertutvalg.*

Wifstad, K., Stokke, O.M. & Skogli, E. (2017): *Verdien av gode råd – Rådgivernæringens størrelse og betydning i Norge*, Menon-rapport 64/2017, Oslo: Menon Economics.

Vedlegg 1 – Referansegruppen

Anders Skrede, Politisk Rådgiver, Naturviterne

Anette Clausen, Spesialrådgiver, Norsk Psykologforening

Hanne Eie Sudland, Seniorrådgiver, Juristforbundet

Joe Christian Lie (Econa)

Marlene Havn Sæther (Legeforeningen)

Sonia Roedele (Tekna).

Vedlegg 2 – Svarandel og feilmarginer for gjennomførte undersøkelser

V2.1 Spørreundersøkelse til Akademikere

Tabell 0.1 Oversikt over antall akademikere som har gjennomført hele undersøkelsen og deler av undersøkelsen

	Antall respondenter som har fullført spørreundersøkelsen	Antall respondenter som har besvart deler av spørreundersøkelsen	Totalt
Arkitektenes fagforbund	122	41	163
Den norske legeforening	534	334	868
Den norske tannlegeforening	137	69	206
Den norske veterinærforening	130	42	172
Econa	135	35	170
Juristforbundet	379	168	547
Naturviterne	475	106	581
Norsk psykologforening	292	92	384
Samfunnsviterne	462	135	597
Samfunnsøkonomene	77	28	105
Tekna	529	139	668
Ikke medlem av de overnevnte	7	4	11
Blanke	51	469	520
Totalt	3330	1662	4992

Tabell 0.2 Svarandeler og feilmarginer

	Totalpopulasjon	Antall respondenter som har fullført spørreundersøkelsen	Svarandel, i prosent	Statistisk feilmargin til et 95 prosent konfidensnivå, i prosent*
Arkitektenes fagforbund	647	122	18,9	8,0
Den norske legeforening	6811	534	7,8	4,1
Den norske tannlegeforening	1352	137	10,1	7,9
Den norske veterinærforening	667	130	19,5	7,7
Econa	1161	135	11,6	7,9
Juristforbundet	2049	379	18,5	4,5
Naturviterne	1530	475	31,0	3,7
Norsk psykologforening	1035	292	28,2	4,9
Samfunnsviterne	3227	462	14,3	4,2
Samfunnsøkonomene	222	77	34,7	9,0

Tekna	4331	529	12,2	4,0
Ikke medlem av de overnevnte		7		
Blanke		51		
Totalt	23032	3330	14,5	1,6

*Den statistiske feilmarginen uttrykker påliteligheten av et tall og kan tolkes som at vi kan være 95 prosent sikker på at dersom alle som fikk tilsendt spørreundersøkelsen hadde svart på undersøkelsen, så ville svarene falle innenfor +/- 1,6 prosent. Kilde: Menon Economics

V2.2 Spørreundersøkelse til ledere

Tabell 0.3 Svarandeler og feilmarginer

	Totalpopulasjon	Antall respondenter som har fullført spørreundersøkelsen	Svarandel, i prosent	Statistisk feilmargin til et 95-prosent konfidensnivå, i prosent*
Undersøkelse til ledere innen psykisk helse og avhengighet	371	141	38,0	6,5
Undersøkelse til ledere innen arealplanlegging	356	125	35,1	7,1

*Den statistiske feilmarginen uttrykker påliteligheten av et tall og kan tolkes som at vi kan være 95 prosent sikker på at dersom alle som fikk tilsendt spørreundersøkelsen hadde svart på undersøkelsen, så ville svarene falle innenfor +/- 1,6 prosent. Kilde: Menon Economics

Vedlegg 3 – Frafallsanalyse for lederundersøkelsene

Den største og viktigste usikkerheten ved analyseresultatene fra en utvalgsundersøkelse som dette er at de som har svart på spørreundersøkelsen systematisk skiller seg fra de som ikke har svart, i dimensjoner som bidrar til at svarene på spørsmålene ikke gir et representativt bilde. For å sikre at analysene vi gjennomfører og konklusjonene vi kommer frem til er mest mulig generaliserbare for alle landets kommuner, har vi vært opptatt av å forstå eventuelle skjevheter i utvalget av kommuner som har svart. Utvalget av kommuner som har inngått i spørreundersøkelsen kan blant annet være skjevt i dimensjoner som kommunestørrelse (innbyggertall), sentralitetsgrad, økonomisk handlingsrom, befolkningsendringens siste fem år og andelen eldre. Vi har derfor undersøkt skjevheter i følgende dimensjoner (med tilhørende kilder):

- Kommunestørrelse - Innbyggertall per 1. januar 2022 fra Statistisk sentralbyrås statistikkbank.
- Sentralitetsgrad - Statistisk sentralbyrås sentralitetsindeks fra 0 til 1 000, der Oslo representerer kommunen med høyest sentralitetsgrad lik 1 000.
- Økonomisk handlingsrom - beregnede oppgavekorrigerte frie inntekter i 2022 fra KDD.
- Vekst eller nedgang i innbyggertall - Endringen i innbyggertall fra 1. januar 2018 til 1. januar 2022 fra Statistisk sentralbyrås statistikkbank.

For å undersøke om utvalget av kommuner er skjevt i dimensjonene gjennomgått i punktlisten over har vi gjennomført representativitetstester, se vedlegg 3.1 og 3.2. Vurderingen er naturligvis avgrenset til dimensjoner vi har data for, for alle kommuner. Gjennomførte representativitetstester forteller oss at undersøkelsen til ledere innenfor psykisk helse og avhengighet er overrepresentert av store og mellomstore kommuner, sammenlignet med små kommuner. Vi finner ikke tilsvarende skjevheter i undersøkelsen til ledere innenfor lokal arealplanlegging.

V3.1 Psykisk helse og avhengighet

Tabell V3.1 Resultater av tosidig t-test blant kommuner som er med og ikke med i spørreundersøkelsen til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet 2023

Variabel	Antall kommuner		Gjennomsnittlig verdi		t-verdi*	Signifikant forskjell**
	Besvart	Ikke besvart	Besvart	Ikke besvart		
Antall innbyggere	138	218	21605,1	11210	-2,1	Ja
SSBs sentralitetsindeks	138	218	658,4	634	-1,6	Nei
Økonomisk handlingsrom***	137	215	1098,1	1071	-1,3	Nei
Utvikling innbyggertall (siste 5 år)	138	218	5,9	3	-0,4	Nei

*I en tosidig t-test uttrykker en t-verdi som er over 1,96 eller under -1,96 at utvalget som har svart på spørreundersøkelsen med 95 prosent sikkerhet er signifikant forskjellig i den dimensjonen som måles fra utvalget som ikke har svart. Hvis t-verdien er negativ betyr det at utvalget som har svart har en lavere verdi enn de som ikke har svart, og motsatt. **Med 5 prosent signifikansnivå. *** Som indikator på økonomisk handlingsrom har vi anvendt frie korrigerte inntekter fra Kommunal- og distriktsdepartementet. Kilde: KDD, SSB og Menon Economics

V3.2 Lokal arealplanlegging

Tabell V3.2 Resultater av tosidig t-test blant kommuner som er med og ikke med i spørreundersøkelsen til kommunale ledere innen arealplanlegging 2023

Variabel	Antall kommuner		Gjennomsnittlig verdi		t-verdi*	Signifikant forskjell**
	Besvart	Ikke besvart	Besvart	Ikke besvart		
Antall innbyggere	125	231	20132,9	12591,6	-1,5	Nei
SSBs						
sentralitetsindeks	125	231	661,2	633,6	-1.7	Nei
Økonomisk handlingsrom***	123	229	1071,5	1086,8	0,7	Nei
Utvikling innbyggertall (siste 5 år)	125	231	13,2	-1.2	-1,5	Nei

*I en tosidig t-test uttrykker en t-verdi som er over 1,96 eller under -1,96 at utvalget som har svart på spørreundersøkelsen med 95 prosent sikkerhet er signifikant forskjellig i den dimensjonen som måles fra utvalget som ikke har svart. Hvis t-verdien er negativ betyr det at utvalget som har svart har en lavere verdi enn de som ikke har svart, og motsatt. **Med 5 prosent signifikansnivå. *** Som indikator på økonomisk handlingsrom har vi anvendt frie korrigerte inntekter fra Kommunal- og distriktsdepartementet. Kilde: KDD, SSB og Menon Economics

Vedlegg 4 – Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

V4.1 Utsendelsestekst

Tittel: Undersøkelse om attraktiviteten av ditt kommunale eller fylkeskommunale fagmiljø

Hei,

På oppdrag fra Akademikerne kartlegger Menon Economics hvordan akademikere som jobber i kommuner og fylkeskommuner oppfatter fagmiljøet sitt. Formålet med undersøkelsen er å få mer kunnskap om og forbedre medlemmenes vilkår i kommunene. Vi trenger derfor hjelp av deg!

Målgruppen for undersøkelsen er akademikere som jobber i kommunal eller fylkeskommunal virksomhet, i interkommunale samarbeid, ved fastlegekontor, veterinærkontor og liknende.

Alle svar blir anonymisert og konfidensielt behandlet i henhold til EUs personvernforordning (GDPR). Det vil si at ingen svar kan spores tilbake til deg som respondent.

Trykk her for å starte spørreundersøkelsen: [SURVEY_LINK]

Vi ber deg svare så snart du har anledning, og ikke senere enn **XXX**. Enkelte spørsmål og svaralternativer passer kanskje ikke helt med din situasjon. Vi ber deg likevel svare så godt du kan ved å velge svaralternativer som ligger nærmest din egen oppfatning. Det vil anslagsvis ta 10-20 minutter å fylle ut spørreundersøkelsen, avhengig av hvor mye du har på hjertet.

Dersom du har spørsmål om undersøkelsen eller har tekniske utfordringer, kan du kontakte Mathie Rødal i Menon Economics på e-post: mathie.rodal@menon.no eller på telefon 45 40 41 67.

Takk for at du tar deg tid til å svare på undersøkelsen!

Med vennlig hilsen,

Simen Pedersen

Prosjektleder, Menon Economics

V4.2 Spørreundersøkelse

Introdel

1. Informasjon om databehandling [Tekstboks]

I henhold til EUs personvernforordning (GDPR) vil personinformasjon som knytter svarene til deg slettes innen seks måneder.

Menon Economics sin GDPR-kontakt:

Navn: Hebe Brunvand

E-post: hebe@menon.no

Hvis du trykker på neste, godtar du at vi behandler dine personopplysninger i henhold til informasjonen gitt over.

I spørreundersøkelsen er det mulig å bla seg frem og tilbake. Det er imidlertid ikke mulig å avslutte utfylling og fortsette igjen senere.

Del 1 – Kjennetegn ved akademikeren

2. Hvilken type virksomhet jobber du i? [Obligatorisk]

Kommunal virksomhet (inkludert interkommunalt samarbeid) unntatt Oslo kommune

Fastlegekontor, veterinærkontor ol.

Oslo kommune

Fylkeskommunal virksomhet utenom Oslo kommune

Privat bedrift utenom fastlegekontor, veterinærkontor ol. [Hopp til slutt i spørreundersøkelsen]

Departement [Hopp til slutt i spørreundersøkelsen]

Annen statlig virksomhet (direktorat, tilsynsmyndighet, ombud, helseforetak mv.) [Hopp til slutt i spørreundersøkelsen]

Annet, vennligst spesifiser her: [Hopp til slutt i spørreundersøkelsen]

3. Hva er ditt høyeste fullførte utdanningsnivå?

Mastergrad eller tilsvarende

Profesjonsutdanning eller tilsvarende

Doktorgrad eller tilsvarende

Annet, vennligst spesifiser her:

4. Hvilken stilling har du i virksomheten du er ansatt i?

Fagstilling

Administrativ stilling

Mellomleder (avdelingsdirektør, enhetsleder e.l.)

Toppleder (kommunedirektør, fylkesdirektør, daglig leder e.l.)

Annet, vennligst spesifiser her:

5. Er du tillitsvalgt?

Ja

Nei

Vet ikke

6. Hvilket tjenesteområde jobber du innenfor?

Administrasjon

Innkjøp og anskaffelser

Regional planlegging og utvikling (regional samfunnsutvikling, næringsutvikling, planlegging ol.)

Lokal planlegging og utvikling (herav lokal samfunnsutvikling, næringsutvikling, planlegging ol.)

Byggsak og -tilsyn

Grunnskole

Barnehager og øvrig utdanning

Videregående skole

Pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT)

Helse (forebygging, diagnose, behandling og rehabilitering)

Tannhelse

Pleie og omsorg

Psykisk helse og avhengighet

Barnevern

Sosialhjelp

Kultur

Vann, avløp eller renovasjon

- Kollektivtransport
 - Samferdsel
 - Øvrig infrastruktur (eksempelvis park, IKT, idrettsanlegg, øvrige bygninger mv.)
 - Annet, vennligst spesifiser her:
-

7. Hvilken medlemsforening er du med i? [Obligatorisk]

- Arkitektenes fagforbund
 - Den norske legeforening
 - Den norske tannlegeforening
 - Den norske veterinærforening
 - Econa
 - Juristforbundet
 - Krigsskoleutdannede offiserers landsforening
 - Naturviterne
 - Norsk lektorlag
 - Norsk psykologforening
 - Samfunnsviterne
 - Samfunnsøkonomene
 - Tekna
 - Ikke medlem av noen av de overnevnte. Vennligst spesifiser ditt fagområdet du har høyere utdanning i her:
-

8. Relevant erfaring [Tekstboks]

Med relevant erfaring menes erfaring som du opplever å ha nytte av i ditt nåværende arbeid.

9. Sett opp mot de arbeidsoppgavene du har i dag. Hvor mange år vil du si at du har med relevant erfaring?

- Under 2 år
 - Fra 2 til 4 år
-

- Fra 5 til 10 år
- Fra 11 til 15 år
- Fra 16 til 24 år
- 25 år eller mer

10. Tenk på din arbeidskarriere. Ut over din arbeidserfaring i kommunal og fylkeskommunal virksomhet. Har du jobbet i andre sektorer? Flere svar mulig.

- Nei [Eksklusivt alternativ]
 - Ja, i departement
 - Ja, i annen statlig virksomhet (direktorat, tilsynsmyndighet, ombud, helseforetak mv.)
 - Ja, i privat sektor (herav selvstendig næringsdrivende)
 - Ja, annen sektor - vennligst spesifiser her:
-

Del 2 – Kjennetegn ved fagmiljøet akademikeren jobber i (disse overskriftene vil ikke inngå i selve undersøkelsen)

11. Definisjon av det nære fagmiljø [Tekstboks, på samme side som neste]

Begrepet fagmiljø kan defineres som fagpersoner som jobber sammen for å løse arbeidsoppgaver innenfor samme fagområde eller tilgrensende fagfelt, som oftest er samarbeider og har felles strategi/mål. Fagmiljøet kan være tverrfaglig sammensatt, men trenger ikke å være det. Det nære fagmiljøet er definert som de kolleger du samarbeider med i det daglige for å løse oppgaver. Vår definisjon av fagmiljø er avgrenset til arbeidsplassen din.

12. Kan du definere størrelsen på ditt nære fagmiljø? Oppgi antall kolleger som du til daglig samarbeider med for å løse arbeidsoppgaver i stillingen du nå innehar. Vår definisjonen av fagmiljø er avgrenset til arbeidsplassen din.

- Jeg jobber alene [[Hopp til spørsmål 11](#)]
 - 1-2 personer
 - 3-5 personer
 - 6-9 personer
 - 10-19 personer
 - 20-29 personer
-

- 30-49 personer
- 50-99 personer
- 100 personer eller flere
- Vet ikke [Hopp til spørsmål 11]

13. Kan du anslå hvor stor andel av dine kolleger som du definerer innenfor ditt nære fagmiljø som har..

	0-20 prosent	21-40 prosent	41-60 prosent	61-80 prosent	81-100 prosent	Vet ikke	Ikke relevant
...høyere utdanning?							
...samme fagbakgrunn som deg selv?							

14. Definisjon av det samlede fagmiljø [Tekstboks, på samme side som neste]

Det samlede fagmiljøet omfatter både de kolleger du samarbeider med i det daglige for å løse oppgaver og alle fagpersoner/kolleger du kan rådføre deg med og/eller har faglige diskusjoner med. Vår definisjon av fagmiljø er avgrenset til arbeidsplassen din.

15. Kan du definere størrelsen på ditt samlede fagmiljø?

- Jeg jobber alene [Disse møter ingen spørsmål om dagens fagmiljø]
- 1-2 personer
- 3-5 personer
- 6-9 personer
- 10-19 personer
- 20-29 personer
- 30-49 personer
- 50-99 personer
- 100 personer eller flere
- Vet ikke [Disse møter ingen spørsmål om dagens fagmiljø]

16. Kan du anslå hvor stor andel av dine kolleger som du definerer innenfor ditt samlede fagmiljø som har...

	0-20 prosent	21-40 prosent	41-60 prosent	61-80 prosent	81-100 prosent	Vet ikke	Ikke relevant
...høyere utdanning?							
...samme fagbakgrunn som deg selv							

17. Tenk på ditt samlede fagmiljø, altså de kollegene som du til daglig samarbeider med for å løse arbeidsoppgaver på arbeidsplassen din. I hvilken grad vil du si at ditt samlede fagmiljø...

	I veldig stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I veldig liten grad	Vet ikke	Ikke relevant
...bidrar til at arbeidsoppgavene er spennende?							
...bidrar til din faglige utvikling?							
...er tverrfaglig?							
...er samlokalisert? Sett bort fra hjemmekontor.							
...har felles mål og strategier?							
...samarbeider godt?							
...representerer et sosialt felleskap?							

18. I hvilken grad vil du si at ditt samlede fagmiljø har tilstrekkelig...

	I veldig stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I veldig liten grad	Vet ikke	Ikke relevant
... <u>kapasitet</u> til å løse arbeidsoppgavene dere har på en faglig god måte?							
... <u>kompetanse</u> til å løse arbeidsoppgavene dere har på en faglig god måte?							

19. I hvilken grad vil du si at...

	I veldig stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I veldig liten grad	Vet ikke	Ikke relevant
...du har tillit fra ledelse til å løse oppgavene basert på ditt faglig skjønn?							
...du har spennende arbeidsoppgaver i din nåværende stilling?							
..din nåværende stilling bidrar til faglig utvikling?							
...manglende samarbeid på tvers av tjenesteområder internt i kommunen er til hinder for å etablere gode fagmiljøer?							

20. I hvilken grad vil du si at din akademiske utdanning er relevant for de arbeidsoppgaver du løser i din nåværende stilling?

- Veldig relevant
- Ganske relevant
- Lite relevant
- Vet ikke

Del 3 – Vurderings spørsmål – akademikerens vurdering av om fagmiljøet man er en del av er attraktivt og deres preferanser

21. Ta utgangspunkt i kollegene som du til daglig samarbeider med og diskuterer med for å løse arbeidsoppgaver i stillingen du nå innehar. I hvilken grad vil du si at du jobber i et attraktivt fagmiljø? Oppgi et svar mellom 1 til 7, hvor 1= i veldig liten grad og 7= i veldig stor grad. [Obligatorisk, de som har svart «Jobber alene» eller « Vet ikke» møter ikke dette spørsmålet]

1 = I veldig liten grad	2 [Hopp til spørsmål 19]	3 [Hopp til spørsmål 19]	4	5	6	7 = I veldig stor grad	Vet ikke [Hopp til spørsmål 22]
-------------------------	--------------------------	--------------------------	---	---	---	------------------------	---------------------------------

--	--	--	--	--	--	--	--

22. Hva er det som gjør at du opplever ditt fagmiljø som attraktivt? [De som har svart «Jobber alene» eller « Vet ikke» møter ikke dette spørsmålet, de som møter dette hopper videre til 21]

23. Du har oppgitt at ditt samlede fagmiljø kan bli mer attraktivt. Hva er de tre viktigste årsakene til at du mener at det samlede fagmiljøet du representerer kan bli mer attraktivt? Maksimalt tre svar mulig. [Betinget av 1-6 på spørsmål 17]

- Ikke tilstrekkelig størrelse på fagmiljøet
- For lite ressurser sett opp mot arbeidsoppgavene som skal løses
- For lite formell fagkompetanse blant andre ansatte i fagmiljøet
- For lite erfaring blant andre ansatte i fagmiljøet
- For lite tid til å utvikle egen kompetanse
- For store utskiftninger av ansatte
- Dårlig samarbeidskultur
- Dårlig arbeidsmiljø
- Dårlig ledelse
- Uhensiktsmessig organisering
- Dårlige lønnsbetingelser
- Vet ikke [Eksklusivt svaralternativ]
- Ikke relevant [Eksklusivt svaralternativ]
- Annet, vennligst spesifiser her:

24. Utdyp gjerne hva du mener er de aller viktigste årsakene til at fagmiljøet du representerer kan bli mer attraktivt i tekstfeltet under:

25. I hvilken grad vil du si at det samlede fagmiljøet du representerer leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet?

- I veldig stor grad
- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- I veldig liten grad
- Vet ikke
- Ikke relevant

26. Til informasjon [Tekstboks, på samme side som neste]

I spørsmålet under ser vi bort fra åpenbare kjennetegn ved attraktive arbeidsplasser som god ledelse, godt arbeidsmiljø, konkurransedyktig lønn, velfungerende samarbeid mellom kolleger ol.

27. Ut fra ditt perspektiv, hva vil du si kjennetegner et sterkt og attraktivt fagmiljø? Fordel 100 poeng etter hva som er viktig for deg. Om et kjennetegn overhodet ikke er viktig, skriv «0». Summen må være lik 100 før du går videre. I spørsmålet ser vi bort fra åpenbare kjennetegn ved attraktive arbeidsplasser som god ledelse, godt arbeidsmiljø, konkurransedyktig lønn, velfungerende samarbeid mellom kolleger ol.

- Spennende arbeidsoppgaver
- Tid og ressurser til egen faglig utvikling
- Tilstrekkelig med kolleger med høyere utdanning innenfor ditt fagområde
- Tilstrekkelig med kolleger med høyere utdanning innenfor andre fagområder (tverrfaglighet)
- Tilstrekkelig størrelse på fagmiljøet

28. Vi forstår at det kan være vanskelig å rangere kjennetegn ved et godt fagmiljø på den måten som vi ba om i forrige spørsmål. Er det noe du ønsker å legge til i den sammenheng?

29. Tenk på den siste stillingen som ble lyst ut i ditt samlede fagmiljø. Hvor mange søkere var det på den stillingen?

- Ingen søkere
- 1-2 søkere
- 3-5 søkere
- 6-9 søkere
- 10-19 søkere
- 20-29 søkere
- 30-49 søkere
- 50-99 søkere
- 100 søkere eller flere
- Vet ikke

Del 4 – Om eventuelle samarbeid

30. Samarbeid mellom kommuner [Tekstboks, på samme side som neste spørsmål]

Samarbeid mellom kommuner kan foregå på mange ulike måter, fra helt uformelt samarbeid til formelt samarbeid organisert etter lovregulerte samarbeidsformer.

31. Ta utgangspunkt i det samlede fagmiljøet du representerer. Samarbeider kommunen om faglig utvikling og/eller oppgaveløsning med andre kommuner? [Obligatorisk]

- Ja, formelt samarbeid organisert etter lovregulerte samarbeidsformer (kommuneloven, IKS-loven eller aksjeloven) [hopp til spørsmål 27]
- Ja, uformelt samarbeid (eksempelvis uformelle faglige samarbeid eller informasjonsnettverk)
- Nei [hopp til spørsmål 30]
- Vet ikke [hopp til spørsmål 30]
- Ikke relevant [hopp til spørsmål 30]

32. Hvor mange kommuner inngår i det uformelle samarbeidet? [hopp til spørsmål 28]

33. Hvor mange kommuner inngår i det formelle samarbeidet?

34. Du har oppgitt at fagmiljøet du representerer deltar i et formelt eller uformelt samarbeid med en eller flere andre kommuner. Hvilken type oppgaver samarbeides det om? Flere svar mulig.

Faglig nettverk / faglig utvikling

Tilbud av tjenester til innbyggere (eksempelvis vann og avløp, legevakt eller barnevern)

Myndighetsoppgaver (eksempelvis tilsynsoppgaver)

Samfunnsutvikleroppgaver (eksempelvis planlegging, risiko og sårbarhet og klima og miljø)

Annet, vennligst spesifiser her:

35. Du har oppgitt at fagmiljøet du representerer deltar i et formelt eller uformelt samarbeid med en eller flere andre kommuner. I hvilken grad vil du si at samarbeidet med andre kommuner gjør at det samlede fagmiljøet...

	I veldig stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I veldig liten grad	Vet ikke
...blir mer attraktivt?						
...blir mer kompetent?						
...blir mer tverrfaglig?						
...får mer kapasitet?						
...er bedre i stand til å oppfylle lovpålagte oppgaver?						
...er bedre i stand til å levere tjenester med høy kvalitet?						

Del 5 – Vurderingsspmål – akademikerens opplevelse av kommunens tilrettelegging

36. Vi er ute etter å identifisere hva dine ledere gjør for å bygge opp attraktive fagmiljøer som andre kommunale fagmiljøer kan lære av. Kan du beskrive det du mener er gode tiltak i tekstboksen under?

37. Hva er de tre viktigste tiltakene dine ledere kan gjennomføre for å øke attraktiviteten på det samlede fagmiljøet du i dag er en del av? Maksimalt tre svar mulig.

- Ingenting kan gjøres for å forbedre attraktiviteten ved fagmiljøet jeg i dag er en del av [Eksklusivt svaralternativ]
 - Øke kapasiteten ved å ansette flere kolleger
 - Legge mer vekt på høyt utdanningsnivå ved ansettelse
 - Tilrettelegge for etter-/videreutdanning
 - Etablere/forbedre opplegg for videreutdanning/spesialisering
 - Redusere omfanget av arbeidsoppgaver
 - Endre organisering slik at ansatte som jobber/bør jobbe sammen er underlagt samme ledelse
 - I større grad legge til rette for og/eller oppfordre til samarbeid på tvers av enheter og avdelinger
 - I større grad legge til rette for og/eller oppfordre til tverrfaglig samarbeid
 - Fastsette mål og strategier slik at ansatte jobber i samme retning
 - Endre ledelsesstil slik at fagpersoner i større grad kan utøve sitt faglige skjønn
 - Etablere formelle samarbeid med andre kommuner om oppgaveløsningen
 - Inngå uformelle fagsamarbeid med andre kommuner
 - Gjennomføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet (eksempelvis mer sosialt innhold)
 - Tilby mer konkurransedyktig lønninger
 - Øke muligheten for hjemmekontor og annet fjernarbeid
 - Vet ikke [Eksklusivt svaralternativ]
 - Annet, vennligst spesifiser her:
-

Del 6 – Avsluttende spørsmål

38. Hvor ofte jobber du hjemmefra/fra fjernarbeidssted hele dagen?

- Hver dag
- Flere dager i uken
- Én dag i uken
- Månedlig

Sjeldnere enn månedlig

Aldri

39. Hvilket år ble du født? Oppgi årstallet du er født på.

Tall mellom 1940 og 2000.

40. Hva er ditt kjønn?

Kvinne

Mann

Annet

41. Hva er din bostedskommune? Oppgi navn på kommunen i tekstfeltet under. Hvis du bor i kommunene Herøy eller Våler oppgi også fylket du bor i. [Samme side som neste]

42. Hvilken kommune jobber du i? Oppgi navn på kommunen i tekstfeltet under. Hvis du jobber i kommunene Herøy eller Våler oppgi også fylket du bor i. [Samme side som forrige]

43. Hvor lang reisetid har du til jobb? Oppgi normal reisetid i minutter fra du går ut døra hjemme til du er på plass på jobb.

Oppgi heltall mellom null og 360 minutter.

44. Hva er din årlige personlige bruttoinntekt (før skatt)?

Under 400 000 kroner per år

400 001 – 500 000 kroner per år

500 001 – 600 000 kroner per år

600 001 – 700 000 kroner per år

700 001 – 800 000 kroner per år

800 001 – 900 000 kroner per år

900 001 – 1 000 000 kroner per år

1 000 001 – 1 250 000 kroner per år

1 250 001 – 1 500 000 kroner per år

- 1 500 001 – 2 000 000 kroner per år
- Over 2 000 000 kroner per år
- Ønsker ikke å svare

45. Dette er det siste spørsmålet i undersøkelsen. Har du annen informasjon du ønsker å legge til? [Hopp til «Trykk på "Neste pilen" for å avslutte spørreundersøkelsen»]

46. Du har oppgitt at du ikke jobber i kommunal sektor [Alle som svarer at de ikke jobber i kommunal virksomhet på spørsmål 1 ledes direkte hit]

Du inngår dessverre ikke i målgruppen for denne undersøkelsen

47. Trykk på "Neste pilen" for å avslutte spørreundersøkelsen

Takk for at du tok deg tid til å svare på spørsmålene!

Vedlegg 5 – Spørreundersøkelse til ledere innenfor psykisk helse og avhengighet

V5.1 Utsendelsestekst

Tittel: Undersøkelse om attraktiviteten av ditt kommunale fagmiljø

Denne e-posten skal videresendes til ledere innenfor psykisk helse og avhengighet i kommunen.

Hei,

På oppdrag fra Akademikerne kartlegger Menon Economics hvordan kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet oppfatter sitt fagmiljø i kommunen. Formålet med undersøkelsen er å få mer kunnskap om fagmiljøer innenfor psykisk helse og avhengighet i norske kommuner. Vi trenger derfor hjelp av deg!

Målgruppen for undersøkelsen er ledere som jobber i kommunal virksomhet med psykisk helse og avhengighet innen tjenester for barn og unge, samt voksne og eldre. Undersøkelsen er sendt til alle kommuner i Norge.

Alle svar blir anonymisert og konfidensielt behandlet i henhold til EUs personvernforordning (GDPR). Det vil si at ingen svar kan spores tilbake til den enkelte respondent.

Trykk her for å starte spørreundersøkelsen: [SURVEY_LINK]

Vi ber deg svare så snart du har anledning, og ikke senere enn [dato]. Enkelte spørsmål og svaralternativer passer kanskje ikke helt med din situasjon. Vi ber deg likevel svare så godt du kan ved å velge svaralternativer som ligger nærmest din egen oppfatning. Det vil ta cirka 15 minutter å fylle ut spørreundersøkelsen.

Dersom du har spørsmål om undersøkelsen eller har tekniske utfordringer, kan du kontakte Mathie Rødal i Menon Economics på e-post: mathie.rodal@menon.no eller på telefon 45 40 41 67.

Takk for at du tar deg tid til å svare på undersøkelsen!

Med vennlig hilsen,

Simen Pedersen

Prosjektleder, Menon Economics

V5.2 Spørreundersøkelse

Introdel

Informasjon om databehandling [Tekstboks]

I henhold til EUs personvernforordning (GDPR) vil personinformasjon som knytter svarene til deg slettes innen seks måneder.

Menon Economics sin GDPR-kontakt:

Navn: Hebe Brunvand

E-post: hebe@menon.no

Hvis du trykker på neste, godtar du at vi behandler dine personopplysninger i henhold til informasjonen gitt over.

I spørreundersøkelsen er det mulig å bla seg frem og tilbake. Det er imidlertid ikke mulig å avslutte utfylling og fortsette igjen senere.

Del 1 – Kjennetegn ved lederen (disse overskriftene vil ikke inngå i selve undersøkelsen)

1. Hvilken type virksomhet jobber du i? [Obligatorisk]

- Kommunal virksomhet (inkludert interkommunalt samarbeid) unntatt Oslo kommune
 - Fastlegekontor
 - Oslo kommune
 - Fylkeskommunal virksomhet utenom Oslo kommune [Hopp til slutt i spørreundersøkelsen]
 - Privat bedrift utenom fastlegekontor ol. [Hopp til slutt i spørreundersøkelsen]
 - Departement [Hopp til slutt i spørreundersøkelsen]
 - Annen statlig virksomhet (direktorat, tilsynsmyndighet, ombud, helseforetak mv.) [Hopp til slutt i spørreundersøkelsen]
 - Annet, vennligst spesifiser her: [Hopp til slutt i spørreundersøkelsen]
-

2. Hva er ditt høyeste fullførte utdanningsnivå?

- Videregående eller tilsvarende
 - Bachelor eller tilsvarende
 - Mastergrad eller tilsvarende
 - Profesjonsutdanning eller tilsvarende
 - Doktorgrad eller tilsvarende
 - Annet, vennligst spesifiser her:
-

3. Hvilken stilling har du i virksomheten du er ansatt i?

- Toppleder (kommunedirektør, e.l.)
 - Avdelingsdirektør
 - Enhetsleder
 - Fagstilling eller administrativ stilling med personalansvar
 - Fagstilling uten personalansvar [Hopp til slutt i spørreundersøkelsen]
 - Administrativ stilling uten personalansvar [Hopp til slutt i spørreundersøkelsen]
 - Annet, vennligst spesifiser her:
-

4. Hvor lenge har du vært i din nåværende stilling som leder?

- Under 1 år
 - Fra 1 til 2 år
 - Fra 2 til 5 år
 - Fra 5 til 10 år
 - Fra 10 til 15 år
 - 15 år eller mer
-

5. Hvilke tjenesteområde(r) jobber du og de ansatte du leder innenfor? Flere svar mulig.

- Administrasjon
 - Grunnskole
 - Barnehager og øvrig utdanning
 - Pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT)
 - Helse (forebygging, diagnose, behandling og rehabilitering)
 - Helsestasjon og skolehelsetjenesten
 - Pleie og omsorg
 - Psykisk helse og avhengighet
 - Barne- og ungdomspsykiatrisk poliklinikk (BUP)
 - Barnevern
 - Sosialhjelp
 - Annet, vennligst spesifiser her:
-

6. Hvor mange ansatte har du ansvar for?

- Ingen ansatte [\[Hopp til slutt i spørreundersøkelsen\]](#)
- 1-2 ansatte
- 3-5 ansatte
- 6-9 ansatte
- 10-19 ansatte
- 20-29 ansatte
- 30-49 ansatte
- 50-99 ansatte
- 100 ansatte eller flere

7. Kan du anslå hvor stor andel av de ansatte du leder som har..

	0-20 prosent	21-40 prosent	41-60 prosent	61-80 prosent	81-100 prosent	Vet ikke	Ikke relevant
... mastergrad, profesjonsutdanning eller høyere i psykologi?							
...profesjonsutdanning eller høyere i medisin?							
... mastergrad, profesjonsutdanning eller høyere i andre fagretninger?							

Del 2 – Kjennetegn ved fagmiljøet de ansatte du leder er en del av (disse overskriftene vil ikke inngå i selve undersøkelsen)

Definisjon av fagmiljø [Tekstboks, på samme side som neste]

Begrepet fagmiljø kan defineres som fagpersoner som jobber sammen for å løse arbeidsoppgaver innenfor samme fagområde eller tilgrensende fagfelt, som ofte samarbeider og har felles strategi/mål. Fagmiljøet kan være tverrfaglig sammensatt, men trenger ikke å være det. Fagmiljøet omfatter både deg og de du leder og de som dere samarbeider med i det daglige for å løse oppgaver, herav alle fagpersoner/kolleger dere kan rådføre dere med og/eller har faglige diskusjoner med. Vår definisjon av fagmiljø er avgrenset til arbeidsplassen din.

8. Medregnet de ansatte du leder og deg selv, kan du definere størrelsen på fagmiljøet du og dine ansatte er en del av? Vår definisjon av fagmiljø er avgrenset til arbeidsplassen din.

- 1-2 personer
- 3-5 personer
- 6-9 personer
- 10-19 personer
- 20-29 personer
- 30-49 personer
- 50-99 personer
- 100 personer eller flere
- Vet ikke

9. Hvilke kommunale tjenesteområder er fagmiljøet du representerer en del av? Flere svar mulig.

- Administrasjon
- Grunnskole
- Barnehage og øvrig utdanning
- Pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT)
- Helse (forebygging, diagnose, behandling og rehabilitering)
- Helsestasjon og skolehelsetjenesten
- Pleie og omsorg
- Psykisk helse og avhengighet
- Barne- og ungdomspsykiatrisk poliklinikk (BUP)
- Barnevern
- Sosialhjelp
- Fagmiljøet er ikke organisert sammen med noen kommunale tjenesteområder
- Annet, spesifiser her:

10. Kan du anslå hvor stor andel av de ansatte i fagmiljøet som du og dine ansatte er en del av som har...

	0-20 prosent	21-40 prosent	41-60 prosent	61-80 prosent	81-100 prosent	Vet ikke	Ikke relevant
... mastergrad, profesjonsutdanning eller høyere i psykologi?							
...profesjonsutdanning eller høyere i medisin?							

... mastergrad, profesjonsutdanning eller høyere i andre fagretninger?							
--	--	--	--	--	--	--	--

11. I hvilken grad vil du si at den akademiske utdanningen til ansatte du leder er relevant for arbeidsoppgaver de løser i sin nåværende stilling?

- I stor grad relevant
- I noen grad relevant
- I liten grad relevant
- Vet ikke

12. Ta utgangspunkt i ditt fagmiljø, altså både de fagpersoner som du og dine kolleger til daglig samarbeider med og de dere kan trekke på og diskutere med for å løse arbeidsoppgaver i stillingen du nå innehar.

I hvilken grad vil du si at ditt fagmiljø har tilstrekkelig kapasitet og kompetanse til å løse arbeidsoppgavene på en faglig god måte? [Obligatorisk]

- I veldig stor grad [Hopp til spørsmål 14]
 - I stor grad
 - I noen grad
- I liten grad
- I veldig liten grad
- Vet ikke [Hopp til spørsmål 14]
- Ikke relevant [Hopp til spørsmål 14]

13. Du har oppgitt at kapasiteten og/eller kompetansen til ditt fagmiljø kunne vært høyere. Hvilke konsekvenser har mangel på kapasitet og kompetanse...

	Veldig store negative konsekvenser	Store negative konsekvenser	Noen negative konsekvenser	Små negative konsekvenser	Veldig små negative konsekvenser	Vet ikke	Ikke relevant
...for kommunens oppfyllelse av lovkrav?							
...for <u>antall</u> personer som mottar psykisk helsehjelp?							

...for <u>antall</u> personer som mottar behandling for rusavhengighet?							
...for kvaliteten på tjenesten og oppfølgingen av personer som mottar psykisk helsehjelp?							
...for kvaliteten på tjenesten og oppfølgingen av personer som mottar behandling mot rusavhengighet?							

14. I hvilken grad vil du si at...

	I veldig stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I veldig liten grad	Vet ikke	Ikke relevant
... ansatte som du leder kan løse oppgavene basert på sitt faglig skjønn?							
... ansatte som du leder har <u>spennende arbeidsoppgaver</u> ?							
..ansatte som du leder har en stilling som bidrar til <u>faglig utvikling</u> ?							
...manglende samarbeid på tvers av tjenesteområder internt i kommunen er til hinder for å							

etablere gode fagmiljøer?							
...du og dine ansatte har et kompetent fagmiljø å diskutere utfordrende faglige problemstillingene med?							

15. Ta utgangspunkt i ditt fagmiljø, altså både de fagpersoner som du og dine kolleger til daglig samarbeider med og de dere kan trekke på og diskutere med for å løse arbeidsoppgaver i stillingen du nå innehar.

I hvilken grad vil du si at ditt fagmiljø...

	I veldig stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I veldig liten grad	Vet ikke	Ikke relevant
...bidrar til at arbeidsoppgavene er spennende?							
...bidrar til faglige utvikling blant deg og dine ansatte?							
...er tverrfaglig?							
...er samlokalisert? Sett bort fra hjemmekontor.							
...har felles mål og strategier?							
...samarbeider godt?							
...representerer et sosialt felleskap?							

Del 3 – Vurderingsspmårl – kommunal leders vurdering av om fagmiljøet man er en del av er attraktivt (disse overskriftene vil ikke inngå i selve undersøkelsen)

16. Ta utgangspunkt i ditt fagmiljø, altså både de fagpersoner som du og dine kolleger til daglig samarbeider med og de dere kan trekke på og diskutere med for å løse arbeidsoppgaver i stillingen du nå innehar.

I hvilken grad vil du si at du leder et attraktivt fagmiljø? Oppgi et svar mellom 1 til 7, hvor 1 = i veldig liten grad og 7 = i veldig stor grad. **[Obligatorisk]**

1 = I veldig liten grad [Hopp til spørsmål 18]	2 [Hopp til spørsmål 18]	3 [Hopp til spørsmål 18]	4	5	6	7 = I veldig stor grad	Vet ikke [Hopp til spørsmål 20]
--	--------------------------	--------------------------	---	---	---	------------------------	---------------------------------

--	--	--	--	--	--	--	--

17. Hva er det som gjør at du opplever ditt fagmiljø som attraktivt?

Filter A – Hvis alt utenom «7» og «vet ikke» på spørsmål 16

18. Du har oppgitt at ditt fagmiljø kan bli mer attraktivt. Hva er de tre viktigste årsakene til at du mener at det fagmiljøet du representerer kan bli mer attraktivt? Maksimalt tre svar mulig.

- Vanskelig å rekruttere ansatte til fagmiljøet
- For lite ressurser sett opp mot arbeidsoppgavene som skal løses
- For lite formell fagkompetanse blant andre ansatte i fagmiljøet
- For lite erfaring blant andre ansatte i fagmiljøet
- For lite tid til å utvikle ansattes kompetanse
- For store utskiftninger av ansatte
- Dårlig samarbeidskultur
- Dårlig arbeidsmiljø
- Uhensiktsmessig organisering
- Dårlige lønnsbetingelser blant de ansatte
- Vet ikke [Eksklusivt svaralternativ]
- Ikke relevant [Eksklusivt svaralternativ]
- Annet, vennligst spesifiser her:

19. Utdyp gjerne hva du mener er de aller viktigste årsakene til at fagmiljøet som du og dine ansatte er en del av kan bli mer attraktivt i tekstfeltet under:

Filter A – Slutt

20. I hvilken grad vil du si at fagmiljøet du og dine ansatte er en del av leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet?

- I veldig stor grad
- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- I veldig liten grad
- Vet ikke
- Ikke relevant

21. Ut fra ditt perspektiv, hva vil du si kjennetegner et sterkt og attraktivt fagmiljø? Fordel 100 poeng etter hva du opplever som viktig. Om et kjennetegn overhodet ikke er viktig, skriv «0». Summen må være lik 100 før du går videre. I spørsmålet ser vi bort fra åpenbare kjennetegn ved attraktive arbeidsplasser som god ledelse, godt arbeidsmiljø, konkurransedyktig lønn, velfungerende samarbeid mellom kolleger ol.

- Spennende arbeidsoppgaver
- Tid og ressurser til faglig utvikling
- Tilstrekkelig med kolleger med høyere utdanning innenfor ditt/dine fagområde(r)
- Tilstrekkelig med kolleger med høyere utdanning innenfor andre fagområder (tverrfaglighet)
- Tillit fra ledelsen til å løse oppgavene med faglig skjønn
- Tilstrekkelig størrelse på fagmiljøet

22. Vi forstår at det kan være vanskelig å rangere kjennetegn ved et godt fagmiljø på den måten som vi ba om i forrige spørsmål. Er det noe du ønsker å legge til i den sammenheng?

23. Tenk på den siste stillingen som ble lyst ut i ditt fagmiljø. Hvor mange søkere og kvalifiserte søkere var det på

Ingen søkere	1-2 søkere	3-5 søkere	6-9 søkere	10-19 søkere	20-29 søkere	30-49 søkere	50-99 søkere	100 søkere	Vet ikke eller flere
-----------------	---------------	---------------	---------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	---------------	-------------------------------

Antall
søkere
totalt

Antall
kvalifiserte
søkere

den stillingen?

24. Tenk på den siste stilling som ble lyst ut i ditt fagmiljø. Hva ville du gjort hvis du ikke mottok søknader fra kandidater som var kvalifisert for stillingen?

- Lyser ut stillingen på nytt, med høyere lønn
- Lyser ut stillingen på nytt, med samme lønn
- Lyser ut stillingen på nytt og tilbyr stedsuavhengig arbeidsplass for å nå flere kvalifiserte søkere
- Ansetter kandidater med lavere kompetanse
- Lar stillingen stå ubesatt
- Kjøper kompetansen fra private aktører
- Leier inn midlertidig ansatte
- Annet, spesifiser her: ...

Del 4 – Om eventuelle samarbeid (disse overskriftene vil ikke inngå i selve undersøkelsen)

Samarbeid mellom kommuner [Tekstboks, på samme side som neste spørsmål]

Samarbeid mellom kommuner kan foregå på mange ulike måter, fra helt uformelt samarbeid til formelt samarbeid organisert etter lovregulerte samarbeidsformer.

25. Samarbeider kommunen med andre kommuner om oppgaveløsning eller faglig utvikling for fagmiljøet du og dine ansatte er en del av? Flere svar mulig. [Obligatorisk]

Ja, formelt samarbeid organisert etter lovregulerte samarbeidsformer (kommuneloven, IKS-loven eller aksjeloven)

Ja, uformelt samarbeid (eksempelvis uformelle faglige samarbeid eller informasjonsnettverk)

Nei [Eksklusivt svaralternativ]

Vet ikke [Eksklusivt svaralternativ]

Ikke relevant [Eksklusivt svaralternativ]

Filter A – Hvis «Ja, formelt samarbeid..» spørsmål 25

26. Hvor mange kommuner inngår i det formelle samarbeidet? Inkluder kommunen du er ansatt i og oppgi svaret i tallverdier. [Kun tillatt med numeriske svar]

Filter A - Slutt

Filter B – Hvis «Ja, uformelt samarbeid..» spørsmål 25

27. Hvor mange kommuner inngår i det uformelle samarbeidet? Inkluder kommunen du er ansatt i og oppgi svaret i tallverdier. [Kun tillatt med numeriske svar]

Filter B - Slutt

Filter C – Hvis «Ja, formelt samarbeid..» og/eller hvis «Ja, uformelt samarbeid..» spørsmål 25

28. Du har oppgitt at fagmiljøet ditt deltar i et formelt og/eller uformelt samarbeid med en eller flere andre kommuner. Hvilken type oppgaver samarbeides det om? Flere svar mulig.

Faglig nettverk / faglig utvikling

Tjenester til innbyggere innen administrasjon

Tjenester til innbyggere innen grunnskole

Tjenester til innbyggere innen barnehage og øvrig utdanning

- Tjenester til innbyggere innen pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT)
 - Tjenester til innbyggere innen helse (forebygging, diagnose, behandling og rehabilitering)
 - Tjenester til innbyggere innen helsestasjoner og skolehelsetjenesten
 - Tjenester til innbyggere innen pleie og omsorg
 - Tjenester til innbyggere innen rus og avhengighet
 - Tjenester til innbyggere innen barne- og ungdomspsykiatrisk poliklinikk (BUP) ()
 - Tjenester til innbyggere innen barnevern
 - Tjenester til innbyggere innen sosialhjelp
 - Myndighetsoppgaver (eksempelvis tilsynsoppgaver)
 - Annet, vennligst spesifiser her:
-

29. Du har oppgitt at fagmiljøet ditt deltar i et formelt eller uformelt samarbeid med en eller flere andre kommuner.

I hvilken grad vil du si at samarbeidet med andre kommuner gjør at ditt fagmiljø..

	I veldig stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I veldig liten grad	Vet ikke
...blir mer attraktivt?						
...bli mer kompetent?						
...bli mindre kompetent?						
...blir mer tverrfaglig?						
...får mer kapasitet?						
...er bedre i stand til å oppfylle lovpålagte oppgaver?						
...er bedre i stand til å levere tjenester med høy kvalitet?						

Filter C - Slutt

Samarbeid med allmennlegetjenesten i kommunen [Tekstboks, på samme side som neste spørsmål]

Allmennlegene utgjør en stor del av kommunens tjenester innen psykisk helse og avhengighet, men er oftest organisert som selvstendige legekontor. Samarbeid med allmennlegetjenesten kan foregå på ulike måter.

30. Samarbeider fagmiljøet du representerer med allmennlegetjenesten i kommunen? [Obligatorisk]

- Ja, har formelle samarbeidsavtaler med allmennlegene i kommunen ut over det som ligger i den sentrale fastlegeavtalen
- Ja, har formelle møteplasser med allmennlegene i kommunen
- Ja, har kvalitetsprosjekter sammen med allmennlegene i kommunen
- Nei, har ikke direkte samarbeid med allmennlegene i kommunen [Eksklusivt svaralternativ]
- Vet ikke [Eksklusivt svaralternativ]
- Ikke relevant [Eksklusivt svaralternativ]

Filter C – Hvis formelt, uformelt eller har kvalitetsprosjekter spørsmål 30

31. Du har oppgitt at fagmiljøet du og dine ansatte er en del av samarbeider med allmennlegene i kommunen. Hvilken type oppgaver samarbeides det om?

32. Du har oppgitt at fagmiljøet du og dine ansatte er en del av samarbeider med allmennlegene i kommunen.

I hvilken grad vil du si at samarbeidet med allmennlegene i kommunen gjør at ditt fagmiljø..

	I veldig stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I veldig liten grad	Vet ikke
...blir mer attraktivt?						
...blir mer kompetent?						
...blir mindre kompetent?						
...blir mer tverrfaglig?						
...får mer kapasitet?						

...er bedre i stand til å oppfylle lovpålagte oppgaver?						
...er bedre i stand til å levere tjenester med høy kvalitet?						

Filter C – Slutt

Kjøp av tjenester fra private aktører [Tekstboks, på samme side som neste spørsmål]

Graden av kjøp fra private aktører kan variere. Det kan være flere årsaker til at virksomheter kjøper tjenester fra private aktører.

33. Tenk på et normalår. Innenfor de(t) fagområdet/-ene du leder, hvor stor andel av aktiviteten er kjøpt av private aktører?

0 prosent [Hopp til spørsmål 36]

1-20 prosent

21-40 prosent

41-60 prosent

61-80 prosent

81-100 prosent

34. Du har oppgitt at private aktører står for en viss andel av aktiviteten innenfor fagområdet/-ene du leder. Hvilke spesifikke tjenester er kjøpt fra private aktører?

35. I hvilken grad vil du si at kjøp fra private aktører gjør at ditt fagmiljø..

	I veldig stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I veldig liten grad	Vet ikke	Ikke relevant
... blir mer attraktivt?							
... blir mer kompetent?							

... blir mindre kompetent?							
... blir mer tverrfaglig?							
... får mer kapasitet?							
...er bedre i stand til å oppfylle lovpålagte oppgaver?							
...er bedre i stand til å levere tjenester med høy kvalitet?							

Del 5 – Vurderings spørsmål – kommunal leders opplevelse av kommunens tilrettelegging (disse overskriftene vil ikke inngå i selve undersøkelsen)

36. Vi er ute etter å identifisere hva som blir gjort for å bygge opp attraktive fagmiljøer som andre kommunale fagmiljøer kan lære av. Kan du beskrive det du mener er gode tiltak i tekstboksen under?

37. Hva er de fem viktigste tiltakene som kan gjennomføres for å øke attraktiviteten på det fagmiljøet du og dine ansatte i dag er en del av? Maksimalt 5 svar mulig.

- Ingenting kan gjøres for å forbedre attraktiviteten ved fagmiljøet jeg i dag er en del av [Eksklusivt svaralternativ]
- Øke kapasiteten ved å ansette flere kolleger
- Øke kapasiteten gjennom privat kjøp av tjenester
- Legge mer vekt på formalkompetanse i ansettelse
- Tilrettelegge for etter-/videreutdanning
- Etablere/forbedre opplegg for videreutdanning/spesialisering
- Redusere omfanget av arbeidsoppgaver
- Endre organisering slik at ansatte som jobber/bør jobbe sammen er underlagt samme ledelse
- I større grad legge til rette for og/eller oppfordre til samarbeid på tvers av enheter og avdelinger
- I større grad legge til rette for og/eller oppfordre til tverrfaglig samarbeid
- Fastsette mål og strategier slik at ansatte jobber i samme retning
- Endre ledelsesstil slik at fagpersoner i større grad kan utøve sitt faglige skjønn
- Etablere formelt samarbeid med allmennlegetjenesten i kommunen
- Etablere formelle samarbeid med andre kommuner om oppgaveløsingen
- Inngå uformelle fagsamarbeid med andre kommuner
- Gjennomføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet (eksempelvis mer sosialt innhold)

- Tilby mer konkurransedyktig lønninger
 - Øke muligheten for hjemmekontor og annet fjernarbeid
 - Vet ikke [Eksklusivt svaralternativ]
 - Annet, vennligst spesifiser her:
-

Del 6 – Avsluttende spørsmål (disse overskriftene vil ikke inngå i selve undersøkelsen)

38. Dette er det siste spørsmålet i undersøkelsen. Har du annen informasjon du ønsker å legge til? [Hopp til «Trykk på "Neste pilen" for å avslutte spørreundersøkelsen»]

Du har oppgitt at du ikke jobber i en kommune og/eller at du ikke har en lederstilling [Alle som svarer at de ikke jobber i kommunal virksomhet på spørsmål 1 ledes direkte hit]

Du inngår dessverre ikke i målgruppen for denne undersøkelsen

Trykk på "Neste pilen" for å avslutte spørreundersøkelsen

Takk for at du tok deg tid til å svare på spørsmålene!

Vedlegg 6 – Spørreundersøkelse til ledere innenfor arealplanlegging

V6.1 Utsendelsestekst

Tittel: Undersøkelse om attraktiviteten av ditt kommunale eller fylkeskommunale fagmiljø

Denne e-posten skal videresendes til den personen som leder kommunens arbeid med arealplanlegging.

Hei,

På oppdrag fra Akademikerne kartlegger Menon Economics hvordan kommunale ledere for arealplanlegging oppfatter fagmiljøet sitt. Formålet med undersøkelsen er å få mer kunnskap om fagmiljøer innenfor kommunal arealplanlegging. Vi trenger derfor hjelp av deg!

Målgruppen for undersøkelsen er ledere for arealplanlegging i kommunene. Undersøkelsen er sendt til alle kommuner i Norge.

Alle svar blir anonymisert og konfidensielt behandlet i henhold til EUs personvernforordning (GDPR). Det vil si at ingen svar kan spores tilbake til deg som respondent.

Trykk her for å starte spørreundersøkelsen: [SURVEY_LINK]

Vi ber deg svare så snart du har anledning, og ikke senere enn [dato]. Enkelte spørsmål og svaralternativer passer kanskje ikke helt med din situasjon. Vi ber deg likevel svare så godt du kan ved å velge svaralternativer som ligger nærmest din egen oppfatning. Det vil ta cirka 15 minutter å fylle ut spørreundersøkelsen, avhengig av hvor mye du har på hjertet.

Dersom du har spørsmål om undersøkelsen eller har tekniske utfordringer, kan du kontakte Mathie Rødal i Menon Economics på e-post: mathie.rodal@menon.no eller på telefon 45 40 41 67.

Takk for at du tar deg tid til å svare på undersøkelsen!

Med vennlig hilsen,

Simen Pedersen

Prosjektleder, Menon Economics

V6.2 Spørreundersøkelse

Introdel

Informasjon om databehandling [Tekstboks]

I henhold til EUs personvernforordning (GDPR) vil personinformasjon som knytter svarene til deg slettes innen seks måneder.

Menon Economics sin GDPR-kontakt:

Navn: Hebe Brunvand

E-post: hebe@menon.no

Hvis du trykker på neste, godtar du at vi behandler dine personopplysninger i henhold til informasjonen gitt over.

I spørreundersøkelsen er det mulig å bla seg frem og tilbake. Det er imidlertid ikke mulig å avslutte utfylling og fortsette igjen senere.

Del 1 – Kjennetegn ved lederen (dise overskriftene vil ikke inngå i selve undersøkelsen)

1. Hvilken type virksomhet jobber du i? [Obligatorisk]
 - Kommunal virksomhet (inkludert interkommunalt samarbeid) unntatt Oslo kommune
 - Oslo kommune
 - Fylkeskommunal virksomhet utenom Oslo kommune [Hopp til spørsmål 38]
 - Privat bedrift ol. [Hopp til spørsmål 38]
 - Departement [Hopp til spørsmål 38]
 - Annen statlig virksomhet (direktorat, tilsynsmyndighet, ombud, etc.) [Hopp til spørsmål 38]
 - Annet, vennligst spesifiser her: [Hopp til spørsmål 38]

2. Hva er ditt høyeste fullførte utdanningsnivå
 - Videregående skole eller tilsvarende
 - Bachelorgrad eller tilsvarende
 - Mastergrad eller tilsvarende
 - Profesjonsutdanning eller tilsvarende
 - Doktorgrad eller tilsvarende
 - Annet, vennligst spesifiser her: _____

3. Hvilken stilling har du i virksomheten du er ansatt i?
 - Toppleder (kommunedirektør, e.l.)

- Avdelingsdirektør
- Enhetsleder
- Fagstilling eller administrativ stilling med personalansvar
- Fagstilling uten personalansvar [Hopp til spørsmål 38]
- Administrativ stilling uten personalansvar [Hopp til spørsmål 38]
- Annet, vennligst spesifiser her:

4. Hvor lenge har du vært i din nåværende stilling som leder?

- Under 1 år
- Fra 1 til 2 år
- Fra 2 til 5 år
- Fra 5 til 10 år
- Fra 10 til 15 år
- 15 år eller mer

5. Hvilke tjenestoområde(r) jobber du og de ansatte du leder innenfor? Flere svar mulig.

- Administrasjon
- Utarbeidelse av arealplaner
- Utarbeidelse av andre deler av kommuneplanen (samfunnsdel eller handlingsdel)
- Utarbeidelse av kommunedelplaner/temaplaner, herav strategier og/eller handlingsplaner
- Konsekvensutredning av arealplaner
- Plansaksbehandling
- Kart og oppmåling
- Næringsutvikling
- Tilrettelegging for attraktive lokalsamfunn
- Naturforvaltning

- Friluftslivforvaltning
- Viltforvaltning
- Kulturminneforvaltning og -planlegging
- Planlegging av klimatiltak og klimatilpasning
- ROS-analyse
- Folkehelseplaner og -tiltak
- Vannforvaltning
- Forvaltning av jordressurser (jordvern) og viktige mineralressurser
- Transportplanlegging
- Tjenestekjøp
- Annet, vennligst spesifiser her: _____

6. Hvor mange ansatte har du ansvaret for?

- Ingen ansatte [\[Hopp til slutt i spørreundersøkelsen\]](#)
- 1-2 ansatte
- 3-5 ansatte
- 6-9 ansatte
- 10-19 ansatte
- 20-29 ansatte
- 30-49 ansatte
- 50-99 ansatte
- 100 ansatte eller flere

7. Kan du anslå hvor stor andel av de ansatte du leder som har mastergrad eller høyere?

- 0-20 prosent
- 21-40 prosent

- 41-60 prosent
- 61-80 prosent
- 81-100 prosent
- Vet ikke
- Ikke relevant

Del 2 – Kjennetegn ved fagmiljøet de ansatte du leder er en del av

Definisjon av fagmiljø [Tekstboks, på samme side som neste]

Begrepet fagmiljø kan defineres som fagpersoner som jobber sammen for å løse arbeidsoppgaver innenfor samme fagområde eller tilgrensende fagfelt, som ofte samarbeider og har felles strategi/mål. Fagmiljøet kan være tverrfaglig sammensatt, men trenger ikke å være det. Fagmiljøet omfatter både deg og de du leder og de som dere samarbeider med i det daglige for å løse oppgaver, herav alle fagpersoner/kolleger dere kan rådføre dere med og/eller har faglige diskusjoner med. Vår definisjon av fagmiljø er avgrenset til arbeidsplassen din.

8. Medregnet de ansatte du leder og deg selv, kan du definere størrelsen på fagmiljøet du og dine ansatte er en del av? Vår definisjon av fagmiljø er avgrenset til arbeidsplassen din.

- 1-2 personer
- 3-5 personer
- 6-9 personer
- 10-19 personer
- 20-29 personer
- 30-49 personer
- 50-99 personer
- 100 personer eller flere
- Vet ikke

9. Hvilke kommunale tjenesteområder er fagmiljøet du representerer en del av? Flere svar mulig.

- Administrasjon
- Utarbeidelse av arealplaner
- Utarbeidelse av andre deler av kommuneplanen (samfunnsdel eller handlingsdel)
- Utarbeidelse av kommunedelplaner/temaplaner, herav strategier og/eller handlingsplaner
- Konsekvensutredning av arealplaner
- Plansaksbehandling
- Kart og oppmåling
- Næringsutvikling
- Tilrettelegging for attraktive lokalsamfunn
- Naturforvaltning
- Friluftslivforvaltning
- Viltforvaltning
- Kulturminneforvaltning og -planlegging
- Planlegging av klimatiltak og klimatilpasning
- ROS-analyse
- Folkehelseplaner og -tiltak
- Vannforvaltning
- Forvaltning av jordressurser (jordvern) og viktige mineralressurser
- Transportplanlegging
- Tjenestekjøp
- Annet, vennligst spesifiser her: _____

10. Kan du anslå hvor stor andel av de ansatte i fagmiljøet som du og dine ansatte er en del av som har mastergrad eller høyere?

- 0-20 prosent

- 21-40 prosent
- 41-60 prosent
- 61-80 prosent
- 81-100 prosent
- Vet ikke
- Ikke relevant

11. I hvilken grad vil du si at den akademiske utdanningen til de ansatte du leder er relevant for arbeidsoppgaver de løser i sin nåværende stilling?

- I stor grad relevant
- I noen grad relevant
- I liten grad relevant
- Vet ikke

12. Ta utgangspunkt i ditt fagmiljø, altså både de fagpersoner som du og dine kolleger til daglig samarbeider med og de dere kan trekke på og diskutere med for å løse arbeidsoppgaver i stillingen du nå innehar.

I hvilken grad vil du si at ditt fagmiljø har tilstrekkelig kapasitet og kompetanse til å løse arbeidsoppgavene på en faglig god måte? [Obligatorisk]

- I veldig stor grad [Hopp til spørsmål 14]
- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- I veldig liten grad
- Vet ikke [Hopp til spørsmål 14]
- Ikke relevant [Hopp til spørsmål 14]

13. Du har oppgitt at kapasiteten og/eller kompetansen til ditt samlede fagmiljø kunne vært høyere. Hvilke konsekvenser har mangel på kapasitet og kompetanse...

	Veldig store	Store negative	Noen negative	Små negative	Veldig små	Vet ikke	Ikke relevant
--	--------------	----------------	---------------	--------------	------------	----------	---------------

	negative konsekve nser	konsekve nser	konsekve nser	konsekve nser	negative konsekve nser		
...for kommunens oppfyllelse av lovkrav?							
...for tilrettelegging for næringsutvikling ?							
...for tilrettelegging for attraktive lokalsamfunn?							
...for ivaretagelse av naturmangfold?							
...for bevaring av kulturminner og kulturmiljøer?							
...for reduksjon av lokale klimagassutslipp ?							
...for arbeid med forurensing?							
...for jordvern?							
...for samfunnssikkerhet og beredskap?							
...for klimatilpasning?							
...for folkehelse?							

14. I hvilken grad vil du si at ...

	I veldig stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I veldig liten grad	Vet ikke	Ikke relevant
... ansatte som du leder kan løse oppgavene basert på sitt faglig skjønn?							

... ansatte som du leder har spennende arbeidsoppgaver?							
... ansatte som du leder har en stilling som bidrar til faglig utvikling?							
... manglende samarbeid på tvers av tjenestoområder internt i kommunen er til hinder for å etablere gode fagmiljøer?							
... du og dine ansatte har et kompetent fagmiljø å diskutere utfordrende faglige problemstillinger med?							

15. Ta utgangspunkt i ditt fagmiljø, altså både de fagpersoner som du og dine kolleger til daglig samarbeider med og de dere kan trekke på og diskutere med for å løse arbeidsoppgaver i stillingen du nå innehar.

I hvilken grad vil du si at ditt fagmiljø ...

	I veldig stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I veldig liten grad	Vet ikke	Ikke relevant
... bidrar til at arbeidsoppgavene er spennende?							
... bidrar til faglige utvikling blant deg og dine ansatte?							
... er tverrfaglig?							
... er samlokalisert? Sett bort fra hjemmekontor.							

... har felles mål og strategier?							
... samarbeider godt?							
... representerer et sosialt felleskap?							

16. I hvilken grad er du enig i følgende påstander om konsekvensutredninger av arealplanen?

	I veldig stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I veldig liten grad	Vet ikke	Ikke relevant
Kommunens ledelse prioriterer arealplanleggingen tilstrekkelig høyt.							
Kommunens politiske ledelse setter seg inn i kunnskapsgrunnlag (eksempelvis konsekvensutredninger av arealplan) som utarbeides av fagmiljøet du representerer.							
Kunnskapsgrunnlag (eksempelvis konsekvensutredninger av arealplan) som utarbeides av fagmiljøet du representerer setter premissene for de politiske diskusjonene om arealbruken i kommunen.							
Arealbruken i kommunen bestemmes av næringsinteresser.							
Arealbruken i kommunen har store negative konsekvenser for klima og miljø.							

Del 3 – Vurderingsspørsmål – kommunal leders vurdering av om fagmiljøet man er en del av er attraktivt.

17. Ta utgangspunkt i ditt fagmiljø, altså både de fagpersoner som du og dine kolleger til daglig samarbeider med og de dere kan trekke på og diskutere med for å løse arbeidsoppgaver i stillingen du nå innehar.

I hvilken grad vil du si at du leder et attraktivt fagmiljø? Oppgi et svar mellom 1 til 7, hvor 1= i veldig liten grad og 7= i veldig stor grad. **[Obligatorisk]**

1 = I veldig liten grad [Hopp til spørsmål 18]	2 [Hopp til spørsmål 18]	3 [Hopp til spørsmål 18]	4	5	6	7 = I veldig stor grad	Vet ikke [Hopp til spørsmål 20]

18. Hva er det som gjør at du opplever ditt fagmiljø som attraktivt?

Filter A – Hvis alt utenom «7» og «vet ikke» på spørsmål 17

19. Du har oppgitt at ditt fagmiljø kan bli mer attraktivt. Hva er de tre viktigste årsakene til at du mener at det fagmiljøet du representerer kan bli mer attraktivt? Maksimalt tre svar mulig.

- Vanskelig å rekruttere ansatte til fagmiljøet
- For lite ressurser sett opp mot arbeidsoppgavene som skal løses
- For lite formell fagkompetanse blant andre ansatte i fagmiljøet
- For lite erfaring blant andre ansatte i fagmiljøet
- For lite tid til å utvikle ansattes kompetanse
- For store utskiftninger av ansatte
- Dårlig samarbeidskultur

- Dårlig arbeidsmiljø
- Uhensiktsmessig organisering
- Dårlige lønnsbetingelser blant de ansatte
- Vet ikke [Eksklusivt svaralternativ]
- Ikke relevant [Eksklusivt svaralternativ]
- Annet, vennligst spesifiser her: _____

20. Utdyp gjerne med hva du mener er de aller viktigste årsakene til at fagmiljøet som du og dine ansatte er en del av kan bli mer attraktivt i tekstfeltet under:

Filter A – Slutt

21. I hvilken grad vil du si at fagmiljøet du og dine ansatte er en del av leverer gode tjenester/vurderinger med høy faglig kvalitet?

- I veldig stor grad
- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- I veldig liten grad
- Vet ikke
- Ikke relevant

22. Ut ifra ditt perspektiv, hva vil du si kjennetegner et sterkt og attraktivt fagmiljø? Fordel 100 poeng etter hva du opplever som viktig. Om et kjennetegn overhodet ikke er viktig, skriv «0». Summen må være lik 100 får du går videre. I spørsmålet ser vi bort fra åpenbare kjennetegn ved attraktive arbeidsplasser som god ledelse, godt arbeidsmiljø, konkurransedyktig lønn, velfungerende samarbeid mellom kolleger ol.

- Spennende arbeidsoppgaver
- Tid og ressurser til faglig utvikling

- Tilstrekkelig med kolleger med høyere utdanning innenfor ditt/dine fagområde(r)
- Tilstrekkelig med kolleger med høyere utdanning innenfor andre fagområder (tverrfaglighet)
- Tillit fra ledelsen til å løse oppgavene med faglig skjønn
- Tilstrekkelig størrelse på fagmiljøet

23. Vi forstår at det kan være vanskelig å rangere kjennetegn ved et godt fagmiljø på den måten vi ba om i forrige spørsmål. Er det noe du ønsker å legge til i denne sammenheng?

24. Tenk på den siste stilling som ble lyst ut i ditt fagmiljø. Hvor mange søkere og kvalifiserte søkere var det på

Ingen søkere	1-2 søkere	3-5 søkere	6-9 søkere	10-19 søkere	20-29 søkere	30-49 søkere	50-99 søkere	100 søkere	Vet ikke eller flere
-----------------	---------------	---------------	---------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	---------------	-------------------------------

Antall
søkere
totalt

Antall
kvalifiserte
søkere

den stillingen?

25. Tenk på den siste stillingen som ble lyst ut i ditt fagmiljø. Hva ville du gjort hvis du ikke mottok søknader fra kandidater som var kvalifisert for stillingen?

- Lyser ut stillingen på nytt, med høyere lønn
- Lyser ut stillingen på nytt, med samme lønn
- Lyser ut stillingen på nytt og tilbyr stedsuavhengig arbeidsplass for å nå flere kvalifiserte søkere
- Ansetter kandidater med lavere kompetanse
- Lar stillingen stå ubesatt
- Kjøper kompetansen fra private aktører
- Leier inn midlertidig ansatte

Annet, spesifiser her: ...

Del 4 – Samarbeid

Samarbeid mellom kommuner [Tekstboks, på samme side som neste spørsmål]

Samarbeid mellom kommuner kan foregå på mange ulike måter, fra helt uformelt samarbeid til formelt samarbeid organisert etter lovregulerte samarbeidsformer.

26. Samarbeider kommunen med andre kommuner om oppgaveløsning eller faglig utvikling for fagmiljøet du og dine ansatte er del av? Flere svar mulig. [Obligatorisk]

Ja, formelt samarbeid organisert etter lovregulerte samarbeidsformer (kommuneloven, IKS-loven eller aksjeloven)

Ja, uformelt samarbeid (eksempelvis uformelle faglige samarbeid eller informasjonsnettverk)

Nei [Eksklusivt svaralternativ]

Vet ikke [Eksklusivt svaralternativ]

Ikke relevant [Eksklusivt svaralternativ]

Filter B – Hvis «Ja, formelt samarbeid..» spørsmål 25

27. Hvor mange kommuner inngår i det formelle samarbeidet? Inkluder kommunen du er ansatt i og oppgi svaret i tallverdier. [Kun tillatt med numeriske svar]

Filter B – Slutt

Filter C – Hvis «Ja, uformelt samarbeid..» spørsmål 25

28. Hvor mange kommuner inngår i det uformelle samarbeidet? Inkluder kommunen du er ansatt i og oppgi svaret i tallverdier. [Kun tillatt med numeriske svar]

Filter C – Slutt

Filter D – Hvis «Ja, formelt samarbeid..» og/eller hvis «Ja, uformelt samarbeid..» spørsmål 26

29. Du har oppgitt at ditt fagmiljø deltar i et formelt eller uformelt samarbeid med en eller flere andre kommuner.

Hvilke typer oppgaver samarbeides det om? Flere svar mulig.

- Faglig nettverk / faglig utvikling
- Administrasjon
- Utarbeidelse av arealplaner
- Utarbeidelse av andre deler av kommuneplanen (samfunnsdel eller handlingsdel)
- Utarbeidelse av kommunedelplaner/temaplaner, herav strategier og/eller handlingsplaner
- Konsekvensutredning av arealplaner
- Plansaksbehandling
- Kart og oppmåling
- Næringsutvikling
- Tilrettelegging for attraktive lokalsamfunn
- Naturforvaltning
- Friluftslivforvaltning
- Viltforvaltning
- Kulturminneforvaltning og -planlegging
- Planlegging av klimatiltak og klimatilpasning
- ROS-analyse
- Folkehelseplaner og -tiltak
- Vannforvaltning
- Forvaltning av jordressurser (jordvern) og viktige mineralressurser
- Transportplanlegging
- Tjenestekjøp
- Annet, vennligst spesifiser her: _____

30. Du har oppgitt at ditt fagmiljø deltar i et formelt eller uformelt samarbeid med en eller flere andre kommuner.

I hvilken grad vil du si at samarbeidet med andre kommuner gjør at det fagmiljøet ...

	I veldig stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I veldig liten grad	Vet ikke
... blir mer attraktivt?						
... bli mer kompetent?						
... bli mindre kompetent?						
... blir mer tverrfaglig?						
... får mer kapasitet?						
... er bedre i stand til å oppfylle lovpålagte oppgaver?						
... er bedre i stand til å levere tjenester med høy kvalitet?						

Filter D – Slutt

Kjøp av tjenester fra private aktører [Tekstboks, på samme side som neste spørsmål]

Graden av kjøp fra private aktører kan variere. Det kan være flere årsaker til at fagmiljø i kommunen kjøper tjenester fra private aktører.

31. Tenk på et normalår. Innenfor de(t) fagområdet/-ene du leder, hvor stor andel av aktiviteten er kjøpt av private aktører? [Obligatorisk]

0 prosent [\[Hopp til spørsmål 35\]](#)

1-20 prosent

21-40 prosent

41-60 prosent

61-80 prosent

81-100 prosent

32. Tenk tilbake på de siste fem årene. Hvilke spesifikke tjenester er kjøpt fra private aktører? Flere svar mulig.

[Obligatorisk]

- Digital arealplanløsning
- GIS-analyser
- Planer – kommunedelplaner
- Temaplaner, strategier og/eller handlingsplaner
- Konsekvensutredninger eller andre utredninger
- Undersøkelser og kartlegginger
- Evalueringer
- Annet, vennligst spesifiser her: _____

Filter E – Hvis «undersøkelser og kartlegginger» spørsmål 32

33. Du har oppgitt at du har kjøpt undersøkelser og kartlegginger de siste fem årene. Innenfor hvilke temaområder har kommunen du representerer kjøpt undersøkelser og kartlegginger?

	Ja	Nei	Vet ikke
Naturmangfold /verdsetting av natur			
Friluftsliv			
Landskap			
Lokale klimagassutslipp			
Vannmiljø			
Grunnforhold / forurensing i grunn			
Støy			
Transport			
Risiko for ulike typer hendelser (ekstrem nedbør, flom, skred, stormflo, havnivåstigning og kvikkleire)			
Folkehelse			
Oppvekstvilkår			
Kriminalitetsforebygging			
Arkitektonisk og estetisk utforming (uttrykk og kvalitet)			

Filter E – Slutt

34. I hvilken grad vil du si at kjøp fra private aktører gjør at ditt fagmiljø ...

	I veldig stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I veldig liten grad	Vet ikke	Ikke relevant
... blir mer attraktivt?							
... blir mer kompetent?							
... blir mindre kompetent?							
... blir mer tverrfaglig?							
... får mer kapasitet?							
...er bedre i stand til å oppfylle lovpålagte oppgaver?							
...er bedre i stand til å levere tjenester med høy kvalitet?							

Del 5 – Vurderingsspmå – kommunal leders opplevelse av kommunens tilrettelegging

35. Vi er ute etter å identifisere hva som blir gjort for å bygge opp attraktive fagmiljøer som andre kommunale fagmiljøer kan lære av. Kan du beskrive det du mener er gode tiltak i tekstboksen under?

36. Hva er de fem viktigste tiltakene som kan gjennomføres for å øke attraktiviteten på det fagmiljøet du og dine ansatte i dag er en del av? Maksimalt fem svar er mulig.

- Ingenting kan gjøres for å forbedre attraktiviteten ved fagmiljøet jeg i dag er en del av [Eksklusivt svaralternativ]
- Øke kapasiteten ved å ansette flere kolleger
- Øke kapasiteten gjennom privat kjøp av tjenester
- Legge mer vekt på formalkompetanse i ansettelser
- Tilrettelegge for etter-/videreutdanning

- Etablere/forbedre opplegg for videreutdanning/spesialisering
- Redusere omfanget av arbeidsoppgaver
- Endre organisering slik at ansatte som jobber/bør jobbe sammen er underlagt samme ledelse
- I større grad legge til rette for og/eller oppfordre til samarbeid på tvers av enheter og avdelinger
- I større grad legge til rette for og/eller oppfordre til tverrfaglig samarbeid
- Fastsette mål og strategier slik at ansatte jobber i samme retning
- Endre ledelsesstil slik at fagpersoner i større grad kan utøve sitt faglige skjønn
- Etablere formelle samarbeid med andre kommuner om oppgaveløsingen
- Inngå uformelle fagsamarbeid med andre kommuner
- Gjennomføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet (eksempelvis mer sosialt innhold)
- Tilby mer konkurransedyktig lønninger
- Øke muligheten for hjemmekontor og annet fjernarbeid
- Vet ikke [Eksklusivt svaralternativ]
- Annet, vennligst spesifiser her: _____

Del 6 – Avsluttende spørsmål

37. Dette er det siste spørsmålet i undersøkelsen. Har du annen informasjon du ønsker å legge til? [Hopp til «Trykk på «Neste-pilen» for å avslutte undersøkelsen»].

38. Du har oppgitt at du ikke jobber i en kommune og/eller at du ikke har en lederstilling [Alle som svarer at de ikke jobber i kommunal virksomhet på spørsmål 1 ledes direkte hit]

Du inngår dessverre ikke i målgruppen for denne undersøkelsen.

Trykk på "Neste pilen" for å avslutte spørreundersøkelsen

Takk for at du tok deg tid til å svare på spørsmålene!

Vedlegg 7 – Viktig av svar i undersøkelsen(e)

V7.1 Prinsipper som er benyttet for stratifisering av survey-data

Stratifisering av svar i en spørreundersøkelse handler om å dele inn respondentene i grupper basert på bestemte kriterier. Dette gjøres for å kunne analysere og sammenligne svar på en mer presis og pålitelig måte. Vanlige prinsipper for stratifisering inkluderer stratifisering etter demografi. En vil vekte eller gjøre uttrekk av survey-dataene på en slik måte at hver svargruppe får like stor vekt som i resten av befolkningen. Ved å stratifisere respondentene, søker vi å oppnå mer presis informasjon om ulike grupper og deres svar på undersøkelsen. I behandling av data fra spørreundersøkelsene som er gjennomført i forbindelse med denne studien har vi gjort flere ulike stratifiseringer. Våre prinsipper og fremgangsmåte for stratifisering er oppsummert i følgende punkter.

- Identifikasjon av **relevante** strata, basert på kjennetegn som er relevante for spørsmålene i ønsker å besvare.
- De valgte strataene skal være **MECE** (mutually exclusive collectively exhaustive) - gjensidig utelukkende og fullstendig uttømmende. Hvert svar bør kun tilhøre ett stratum, og det bør ikke være noen overlappende kategorier. Videre bør hvert stratum til sammen representere hele svarsettet.
- De valgte strataene bør være **homogene**. Det vil si at hvert stratum bør ha liknende egenskaper og svarer på spørsmål på samme måte.
- Hvert stratum må ha et **tilstrekkelig antall** respondenter. Dette vil avhenge både av størrelsen på hvert stratum og størrelsen på populasjonen. Om et stratum har få respondenter vil usikkerheten i svarene være høyere og som konsekvens faller presisjonen i analysen.
- Vurdering av strataenes **viktighet**. Noen strata kan være viktigere enn andre, som kan forde en behandling utover en alminnelig demografisk vektning. Dette punktet er gjeldene når vi stratifiserer på kommunestørrelse (se under).

Etter beregning av de rå vektene i stratifiseringen foretar vi en *glatting* og en *normering*. Glattingen av vektberegningen innebærer å redusere de mest ekstreme vektene. Dette gjør vi ved en potenslov, $x_{just} = x^\beta$, hvor β settes til 0.3. Resultatet av denne operasjonen er at vekter under 1 blir noe høyere og vekter over 1 blir lavere. Effekten blir større desto lenger fra 1 den rå vekten, x , ligger. *Normeringen*, som gjøres til sist, er en operasjon som sørger for at det vektete snittet av vektene er 1. Dette betyr at om man teller opp alle vekter hvert svar i undersøkelsen får så vil summen bli det samme som antall respondenter.

V7.2 Stratifisering på medlemsorganisasjoner

Stratifisering på medlemsorganisasjoner fremstår for oss som svært relevant. Hver medlemsorganisasjon representerer i ganske stor grad unike fagmiljøer. Det er derfor rimelig at hver medlemsorganisasjon bør stratifiseres slik at svarandelen per medlemsorganisasjon tilsvarer den gitte medlemsorganisasjons andel av summen av alle akademikermedlemmer. Resultatet av denne stratifiseringen er gitt i tabell V7.1. Generelt ser vi at de medlemsorganisasjonene som har en lavere respondentandel enn populasjonsandel blir vektet høyere, og vice versa.

I konstruksjon av vektene og vurdering av stratifiseringsprinsippene ekskluderer vi svar hvor respondenten ikke kan knyttes til noen medlemsorganisasjon, slik at strataene blir MECE. Videre har vi grunn til å tro at det er rimelig grad av homogenitet på tvers av disse gruppene, i hvert fall på de overordnede spørsmålene i undersøkelse. Samfunnsøkonomene er den gruppen av respondenter med desidert færrest, både som andel av svar og som del

av den totale populasjonen. Det er noe økt usikkerhet knyttet til dette, men helhetlig er ikke analysens presisjon betydelig forringet.

Tabell V7.0.1 Stratifisering på medlemsorganisasjoner.

Medlemsforening	Respondenter	Populasjon	Respondent- andel	Populasjons- andel	Justert vekt
Arkitektenes fagforbund	122	647	4 %	3 %	0,93
Den norske legeforening	534	6811	16 %	30 %	1,21
Den norske tannlegeforening	137	1352	4 %	6 %	1,12
Den norske veterinærforening	130	667	4 %	3 %	0,92
Econa	135	1161	4 %	5 %	1,08
Juristforbundet	379	2049	12 %	9 %	0,94
Naturviterne	475	1530	15 %	7 %	0,80
Norsk psykologforening	292	1035	9 %	4 %	0,82
Samfunnsviterne	462	3227	14 %	14 %	1,01
Samfunnsøkonomene	77	222	2,35 %	0,96 %	0,77
Tekna	529	4331	16 %	19 %	1,06
Sum	3272	23032	100 %	100 %	1,00

V7.3 Stratifiseringer på kommunestørrelse

Hvert svar vi kan knytte til en bestemt kommune har vi tilordnet en av tre kategorier utfra befolkningen i kommunen:

- Små kommuner (færre enn 5000 innbyggere)
- Mellomstore kommuner (mellom 5000 og 20 000 innbyggere)
- Store kommuner (flere enn 20 000 innbyggere)

Dette er en vanlig inndeling i kommunestørrelse, definert av SSB (Kringlebotten mfl., 2020). Også her vurderer vi prinsippene til stratifiseringen som oppfylt, men prinsippet og *viktigheten* til hver av strataene spiller inn i større grad. Vi mener at svar på spørreundersøkelsen skal ha sammenliknbar vekt uavhengig av hvor stor kommunen er. Alle kommuner skal løse de samme oppgavene, i tråd med generalistkommuneprinsippet, og vi velger derfor å søke å gi hver av strataene likere vekt, selv om det er en større andel av befolkningen som er bosatt i større kommuner. Respondenttall og vekter er oppsummert i tabell V7.2. Her ser man blant annet at kategorien «små kommuner», utgjør omtrent halvparten av antall kommuner, mens antall svar på undersøkelsen i denne kategorien er kun 10 %. Et eksempel på resultatet av vår anvendelse av viktighetsprinsippet er at svar fra små kommuner teller mer enn dobbelt i forhold til svar fra store kommuner.

Tabell V7.2 Stratifisering på Kommunestørrelser. Viktighetsprinsippet er anvendt slik at et svar fra en kommunestørrelse som er underrepresentert i spørreundersøkelsesdataene vektet opp og vice versa.

Medlemsforening	Respondenter	Antall i kategori	Respondentandel	Andel i kategori	Justert vekt
Store kommuner	2043	64	70 %	18 %	0,77
Mellomstore kommuner	572	118	20 %	33 %	1,34
Små kommuner	283	174	10 %	49 %	1,84
Sum	2898	356	100 %	100 %	1,00

Vedlegg 8 – Diverse analyser

V8.1 Størrelsen på fagmiljøer fordelt på tjenesteområder

Størrelsen på de kommunale fagmiljøene varierer mellom tjenesteområder. Av Figur V8.1 ser vi at flere ansatte fra forskjellige tjenesteområder oppgir å ha omtrent lik størrelse på sitt nære fagmiljø. Overordnet finner vi høyest andel som oppgir at sitt nære fagmiljø består av mellom 3 og 9 fagpersoner. Det er likevel noen tjenesteområder som skiller seg ut. Blant veterinærer er det 27 prosent som oppgir at de jobber alene i sitt nære fagmiljø (Figur V8.1), den høyeste andelen blant akademikergruppen som inngår i målingen. En årsak til at en betydelig andel av veterinærer jobber alene kan være at en betydelig andel av kommunene i Norge ikke har behov for flere enn én veterinær. Således er det mulig å dra slutningen om at det er spesielt utfordrende å etablere attraktive fagmiljøer for veterinærer, spesielt i distriktsområder.

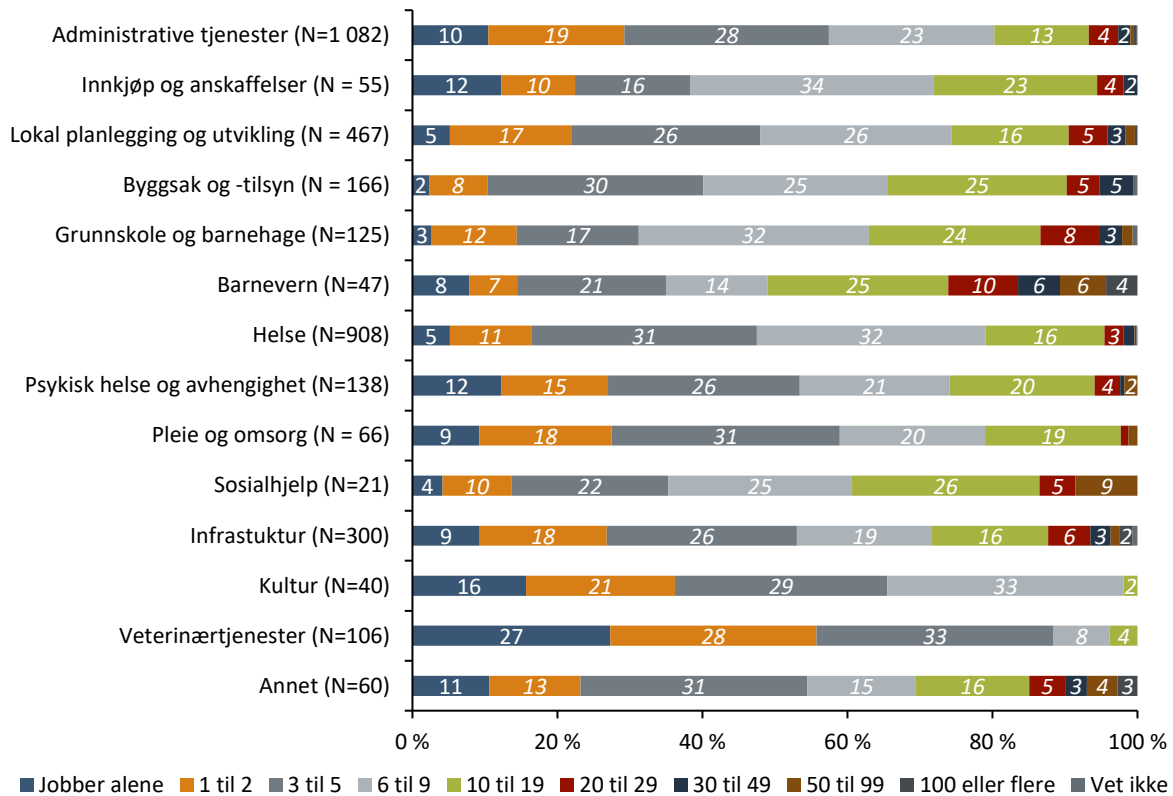
Ansatte med høy utdanning i grunnskole og barnehage har lavest andel som rapporterer at de jobber alene i sitt nære fagmiljø, hvorav 3 prosent oppgir dette. En forklaring på dette er at grunnskole representerer et av de største tjenesteområdene hvor det er mange ansatte. Det er viktig å presisere at medlemmer av Norsk lektorlag ikke inngår i undersøkelsen. Det betyr at ansatte med høy utdanning i grunnskole og barnehage i stor grad vil representere lektorer som er medlem av andre foreninger, ledere for grunnskole og barnehage i kommunens sentraladministrasjon og administrativt ansatte i sentraladministrasjonen/skolen/barnehagen. Slik sett kan årsaken til at de sjelden jobber alene være at de som fanges opp av undersøkelsen jobber sammen med andre administrativt ansatte og lærer.

En fjerdedel (25 prosent) av de som har svart som jobber barnevernet oppgir at det nære fagmiljøet omfatter 10 til 19 ansatte og 10 prosent oppgir at det nære fagmiljøet omfatter mellom 50 og 99 personer. Det er ganske oppsiktsvekkende, spesielt fordi barnevern i flere sammenhenger er trukket frem som et tjenesteområde som det er spesielt krevende å bygge opp fagmiljøer på. Det er flere mulige forklaringer på dette funnet. Det første er at det er relativt få akademikere som har svart på spørsmålet (47 stykker), som betyr at det er resultatet kan være gjenstand for tilfeldigheter. Når det er sagt vet vi at det har skjedd mye på barnevernsområdet den siste tiden. For det andre er det satt i gang en kompetansesatsing i barnevernet¹⁹ som blant annet innebærer omfattende etablering av kommunale læringsnettverk. Ifølge Bufdir legger kommunale læringsnettverk legger til rette for samarbeid om barneverntjenester på tvers av kommunegrensene ved at man får to eller flere barnevernstjenester til å lære av hverandre. Læringsnettverk ble etablert i 2018, og i dag deltar rundt 90 prosent av alle landets barnevernstjenester i ett eller flere nettverk. Til slutt er det verdt å nevne at en betydelig andel av norske kommuner samarbeider om barnevernstjenester, som naturligvis også har en positiv innvirkning på størrelsen på fagmiljøene. Oppstartsmålingen av barnevernsreformen (Pedersen mfl., 2022B) finner at antall kommuner som samarbeider om barnevern har økt fra 195 i 2021 til 260 i 2022.

Oppsummert finner vi at akademikere fra de såkalte myke tjenesteområdene grunnskole og barnehage, barnevern, helse (forebygging, diagnose, behandling og rehabilitering) og sosialhjelp oppgir å ha flere fagpersoner knyttet til sitt nære fagmiljø enn flere øvrige tjenesteområder slik som veterinærtjenester, kultur, infrastruktur og administrative tjenester.

¹⁹ URL [lastet ned 26. februar 2023]: <https://www.bufdir.no/prosjekter/kompetansesatsing/>

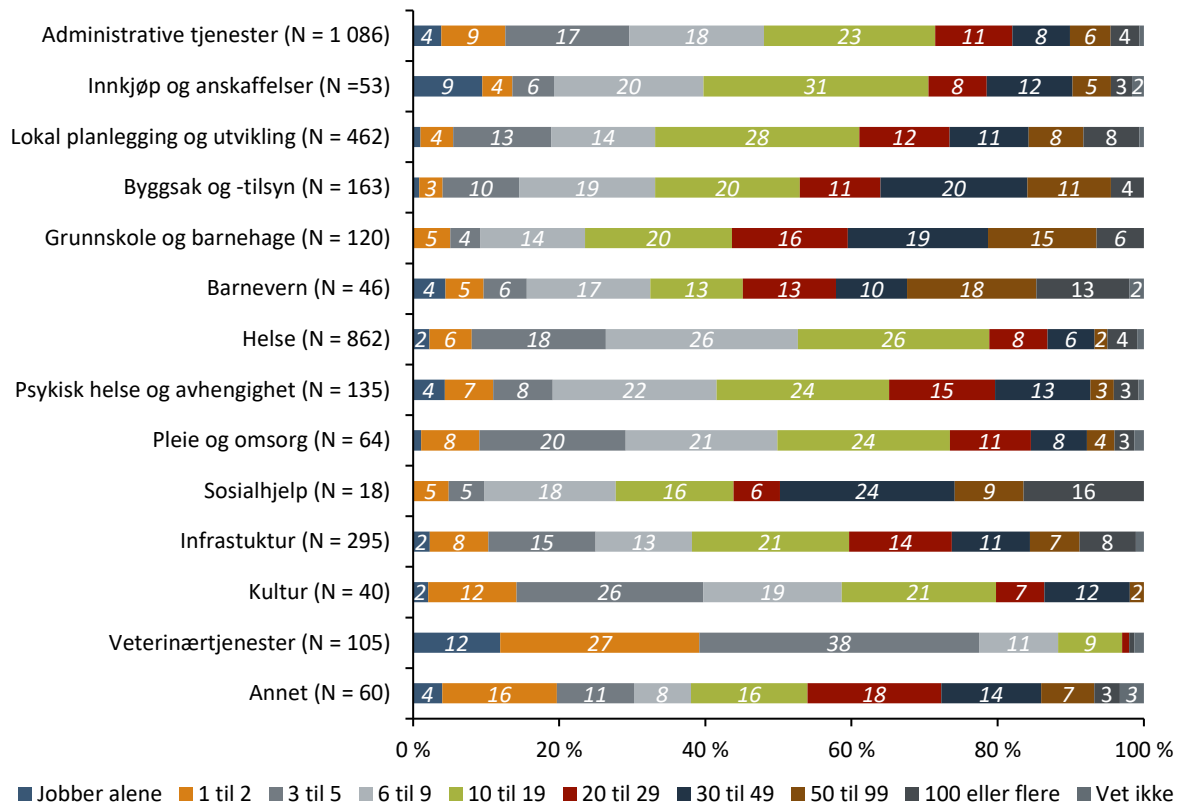
Figur V8.1 Størrelsen på det nære fagmiljøet for akademikere i kommunen fordelt på tjenesteområder, oppgitt i prosent*



*Det nære fagmiljøet er definert som de kolleger akademikerer samarbeider med i det daglige for å løse oppgaver. Vår definisjon av fagmiljø er avgrenset til arbeidsplassen til akademikerer. Vi har slått sammen enkelte tjenesteområder som ble benyttet i spørreundersøkelsen. Administrative tjenester består av administrasjon og regional planlegging. Grunnskole og barnehage består av grunnskole, barnehage, øvrig utdanning og PPT. Infrastruktur består av vann, avløp eller renovasjon, samferdsel og øvrig infrastruktur. N = 3 581. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

Fordelt på tjenesteområder, finner vi fortrinnsvis mer variasjon i størrelsen på det samlede fagmiljøet enn størrelsen på det nære fagmiljøet (Figur V8.2). Særlig finner vi stor variasjon i størrelsen på det samlede fagmiljøet for akademikere ansatte i byggesak og -tilsyn, barnevernet, sosialhjelp og grunnskole og barnehage. Akademikere som leverer disse tjenestene, har i tillegg betydelig høyere andel enn øvrige tjenesteområder som oppgir å ha mange fagpersoner i sitt samlede fagmiljø. Akademikere i barnevernstjenesten har høyest andel som oppgir å ha et samlet fagmiljø på 50 eller flere personer, med 31 prosent som oppgir dette. Veterinærer utgjør størst andel som oppgir at de jobber alene i sitt samlede fagmiljø, hvorav 12 prosent oppgir dette (Figur V8.2). Tilsvarende andel for gjennomsnittet er 3 prosent.

Figur V8.2 Størrelsen på det samlede fagmiljøet for akademikere i kommunen fordelt på tjenesteområder, oppgitt i prosent*



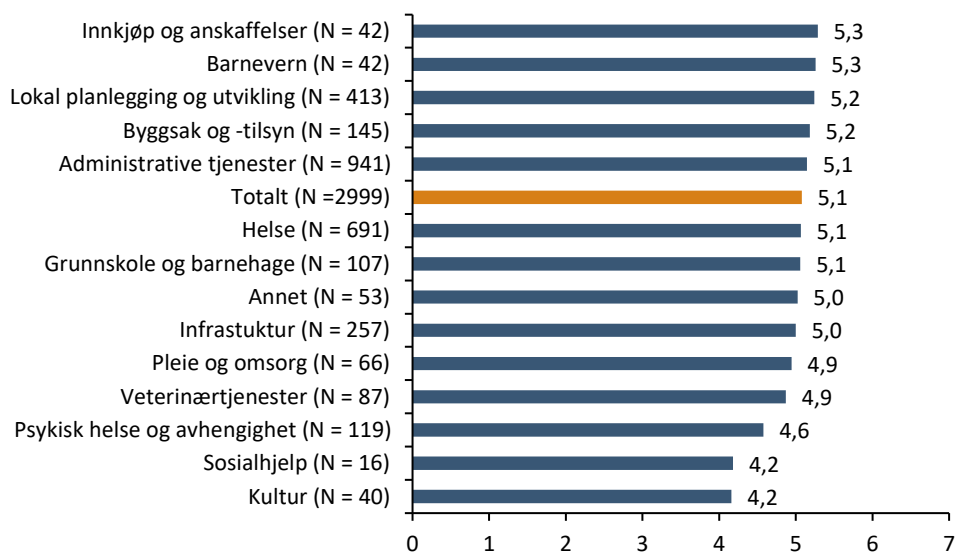
*Det samlede fagmiljøet omfatter både de kolleger du samarbeider med i det daglige for å løse oppgaver (det nære fagmiljøet) og alle fagpersoner/kolleger akademikeren kan rådføre deg med og/eller har faglige diskusjoner med. Vår definisjon av fagmiljø er avgrenset til arbeidsplassen til akademikeren. Vi har slått sammen enkelte tjenesteområder som ble benyttet i spørreundersøkelsen. Administrative tjenester består av administrasjon og regional planlegging og utvikling. Grunnskole og barnehage består av grunnskole, barnehage, øvrig utdanning og PPT. Infrastruktur består av vann, avløp eller renovasjon, samferdsel og øvrig infrastruktur. N = 3 491. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

V8.2 Fagmiljøenes attraktivitet fordelt på tjenesteområder

Vi finner også at det er forskjell i akademikeransatte sin opplevelse av attraktivitet i eget fagmiljø når vi skiller på kommunenes tjenesteområder. Gjennomsnittet for akademikerens vurdering av om fagmiljøet er attraktivt for tjenesteområdene samlet er 5,1 på en skala fra 1 til 7, se Figur V8.3. Barnevern og innkjøp og anskaffelser er de to tjenesteområdene med høyest gjennomsnittsverdi (5,3). En forklaring på hvorfor barnevern skårer høyt på attraktivitet kan, som tidligere nevnt, være at økt søkelys på kompetanse, fagnettverk og samarbeid innenfor tjenesteområdet som følge av barnevernsreformen og kompetansesatsingen i barnevernet. Basert på at det er relativt få observasjoner både når det gjelder barnevern og innkjøp og anskaffelser er det ikke grunnlag for å legge for stor vekt på resultatene. Sosialhjelp og kultur er tjenesteområdene som oppgir de laveste gjennomsnittsverdiene. På grunn av relativt få observasjoner blant akademikeransatte som jobber innen tjenesteområdene kultur og sosialhjelp kan disse resultatene skyldes tilfeldige utslag.

Figur V8.3

Akademikerens gjennomsnittlige vurdering av om fagmiljøet man er en del av er attraktivt på en skala fra 1 til 7, der 1 tilsier at man i veldig liten grad mener at fagmiljøet er attraktivt og 7 tilsier at man i veldig stor grad mener at fagmiljøet er attraktivt, fordelt på kommunale tjenesteområder, i prosent*



*Fylkeskommunen er skilt ut fra kommunene. Tannlegeforeningen er tatt inn som en del av i fylkeskommunen, inkludert tannleger i Oslo kommune. Vi har slått sammen enkelte tjenesteområder som ble benyttet i spørreundersøkelsen. Administrative tjenester består av administrasjon og regional planlegging og utvikling. Grunnskole og barnehage består av grunnskole, barnehage, øvrig utdanning og PPT. Infrastruktur består av vann, avløp eller renovasjon, samferdsel og øvrig infrastruktur. N = 2 999. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

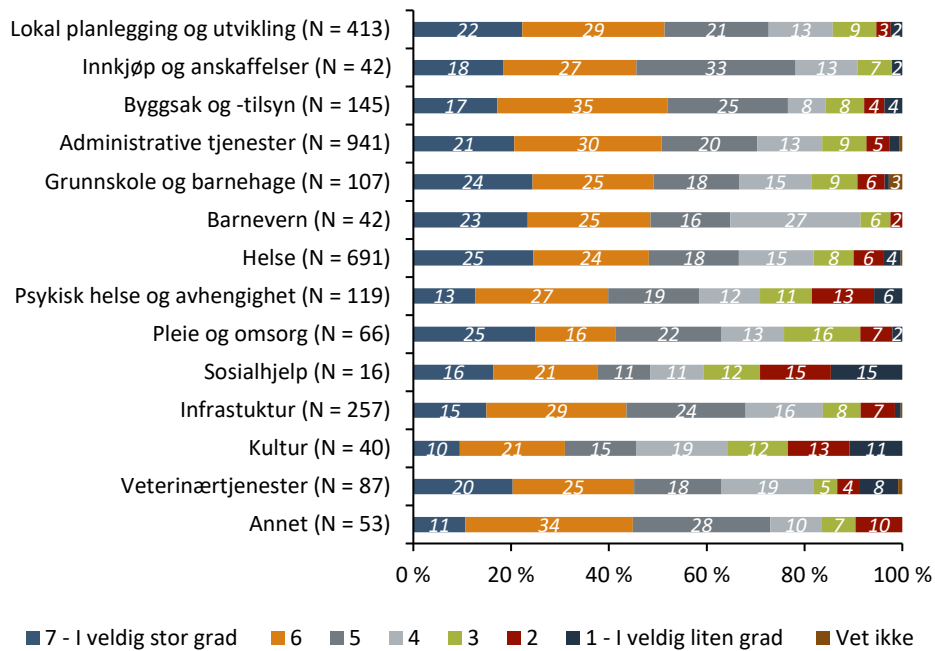
Akademikerens gjennomsnittlige vurdering av om fagmiljøet man er en del av er attraktivt, gir et godt oversiktsbilde av hvordan akademikeransatte vurderer sitt fagmiljø. For å si noe mer om fordelingen på skalaen fra 1 til 7, der 1 tilsier at man i veldig liten grad mener at fagmiljøet er attraktivt og 7 tilsier at man i veldig stor grad mener at fagmiljøet er attraktivt, ser vi nærmere på Figur V8.4 .

Vi finner stor variasjon i akademikeransattes opplevde attraktivitet av eget fagmiljø innad i de ulike tjenesteområdene. Akademikeransatte som arbeider i kultur og sosialhjelp utgjør tjenesteområdene med størst variasjon og (som nevnt) lavest opplevd attraktivitet av eget fagmiljø. Siden det er få personer som har svart på spørsmålene kan disse resultatene skyldes tilfeldige utslag.

Akademikeransatte som jobber i pleie og omsorg og helse utgjør høyest andel (25 prosent) av akademikere som oppgir i at fagmiljøet de er en del av i veldig stor grad (7) er attraktivt. Deres opplevde attraktivitet er høyere enn gjennomsnittet for alle tjenesteområder på 19 prosent. Overordnet er det større andel akademikeransatte i hvert tjenesteområde som vurderer sitt fagmiljø i veldig (7) eller i stor grad (6) som attraktivt, enn akademikeransatte fra det respektive tjenesteområdet som i veldig liten (1) eller liten grad (2) som attraktivt.

Figur V8.4

Akademikerens ansatt i kommunen sin vurdering av om fagmiljøet man er en del av er attraktivt på en skala fra 1 til 7, der 1 tilsier at man i veldig liten grad mener at fagmiljøet er attraktivt og 7 tilsier at man i veldig stor grad mener at fagmiljøet er attraktivt, i prosent*



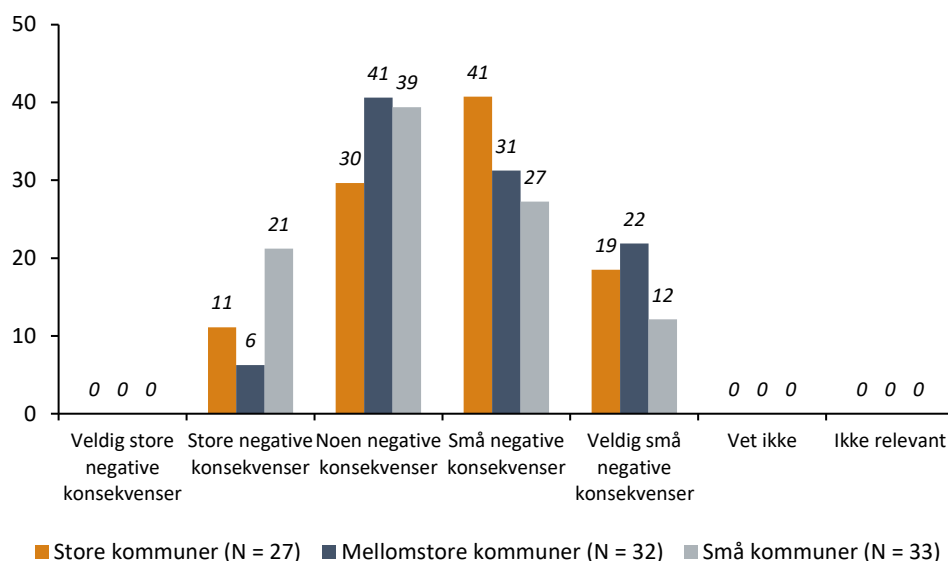
* Vi har slått sammen enkelte tjenesteområder som ble benyttet i spørreundersøkelsen. Administrative tjenester består av administrasjon og regional planlegging og utvikling. Grunnskole og barnehage består av grunnskole, barnehage, øvrig utdanning og PPT. Infrastruktur består av vann, avløp eller renovasjon, samferdsel og øvrig infrastruktur. N = 2 999. Kilde: Spørreundersøkelse til akademikere i kommunal sektor

V8.3 Konsekvenser av manglende kapasitet/kompetanse innenfor arealplanlegging

Konsekvenser for tilrettelegging for næringsutvikling

Manglende plankapasitet hos en kommune kan påvirke næringsutviklingen i hele regionen. Av Figur V8.5 finner vi størst konsentrasjon av ledere som mener at nåværende kapasitet og kompetanse gir noen eller små negative konsekvenser for tilrettelegging av næringsutvikling. Omtrent en av fem ledere i små kommuner oppgir at manglende kapasitet og kompetanse medfører store negative konsekvenser for næringsutviklingen i kommunen. Tilsvarende for store og mellomstore kommuner er henholdsvis 11 og 6 prosent. Videre oppgir en vesentlig lavere andel ledere fra små kommuner at næringsutviklingen i liten eller veldig liten grad blir påvirket negativt. Samlet tyder resultatet på at manglende kapasitet og kompetanse i litt større grad skaper negative konsekvenser for tilrettelegging av næringsutvikling i små kommuner.

Figur V8.5 Hvilke konsekvenser nåværende kapasitet og kompetanse har for tilrettelegging for næringsutvikling, fordelt på kommunestørrelse*

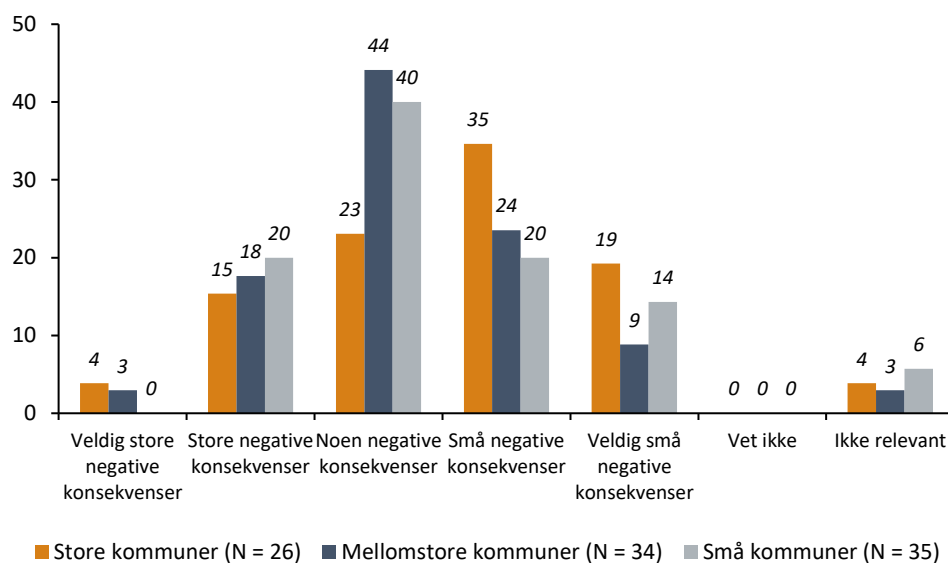


*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 92. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Konsekvenser for attraktive lokalsamfunn

På spørsmål om konsekvenser manglede kapasitet og kompetanse har for attraktive lokalsamfunn, svarer et flertall av kommunale ledere i planavdelingen for små og mellomstore at det har noen negative konsekvenser (Figur V8.6). Det er en liten overvekt av ledere fra små og mellomstore kommuner som svarer at attraktiviteten i liten grad heller enn i stor grad blir svekket som følge av manglende kapasitet og kompetanse. Ledere fra store kommuner har en tydeligere overvekt av representanter som oppgir at det har små heller enn store konsekvenser for attraktiviteten til lokalsamfunnene.

Figur V8.6 Hvilke konsekvenser nåværende kapasitet og kompetanse har for tilrettelegging for attraktive lokalsamfunn, fordelt på kommunestørrelse*

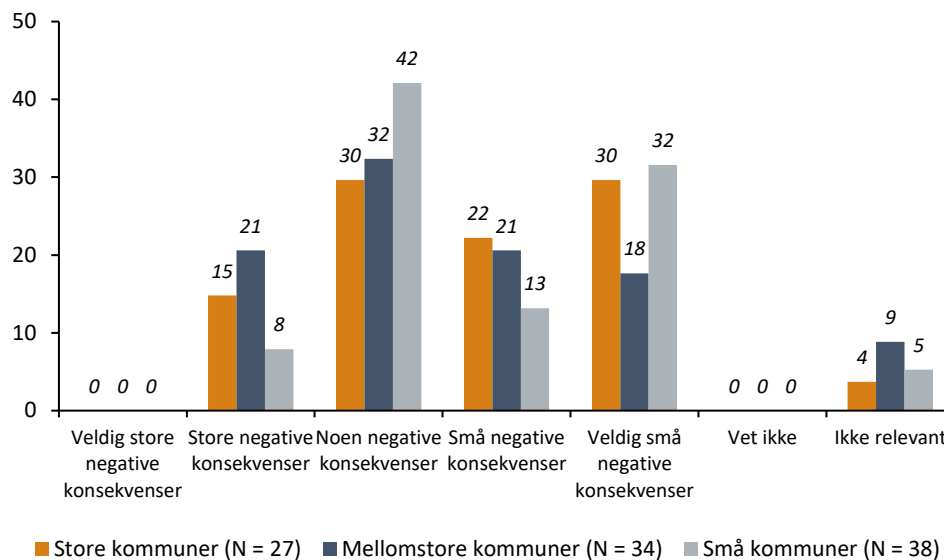


*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 95. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Konsekvenser for bevaring av kulturminner og kulturmiljøer

Svarene på spørsmål om konsekvensen nåværende kapasitet og kompetanse i planavdelingen har for bevaring av kulturminner og kulturmiljøer er gitt ved Figur V8.7. Det er ingen av respondentene som har svart «Veldig store konsekvenser» eller «Vet ikke». For store kommuner er de to mest valgte alternativene «Noen negative konsekvenser» eller «Veldig små konsekvenser», som man kan tolke som en skjevhet mot små konsekvenser. For mellomstore kommuner ser man en topp på alternativet «Noen negative konsekvenser», kanskje med en svar skjevhet mot større konsekvenser. For små kommuner har man også en topp på alternativet «Noen negative konsekvenser», men her er svarfordelingen fordelt mer mot små konsekvenser.

Figur V8.7 Hvilke konsekvenser nåværende kapasitet og kompetanse har for bevaring av kulturminner og kulturmiljøer, fordelt på kommunestørrelse*

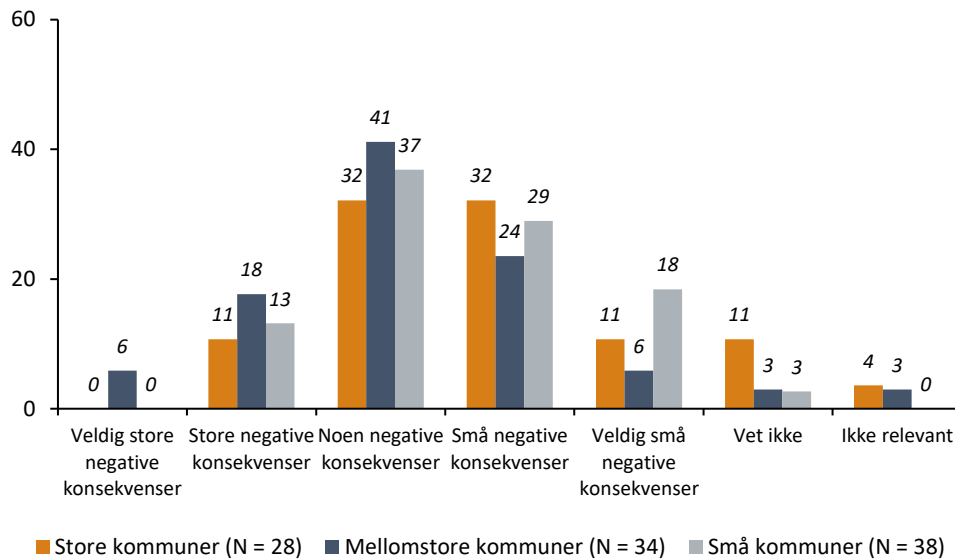


*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 99. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Konsekvenser for arbeid med forensing

Ved spørsmål på hvilke konsekvenser den nåværende kapasitet og kompetanse i planavdelingen har for arbeid med forensing, har svarene til lederne sentral tendens mellom «noen negative konsekvenser» og «små negative konsekvenser». Det er noen forskjell i skjevhet mellom svarfordelingene for kommunestørrelseskategoriene, der mellomstore kommuner i noe større grad er fordelt mer mot negative konsekvenser, og små kommuner er fordelt noe mer mot mindre negative konsekvenser, se Figur V8.8.

Figur V8.8 Hvilke konsekvenser nåværende kapasitet og kompetanse har for arbeid med forurensing, fordelt på kommunestørrelse*

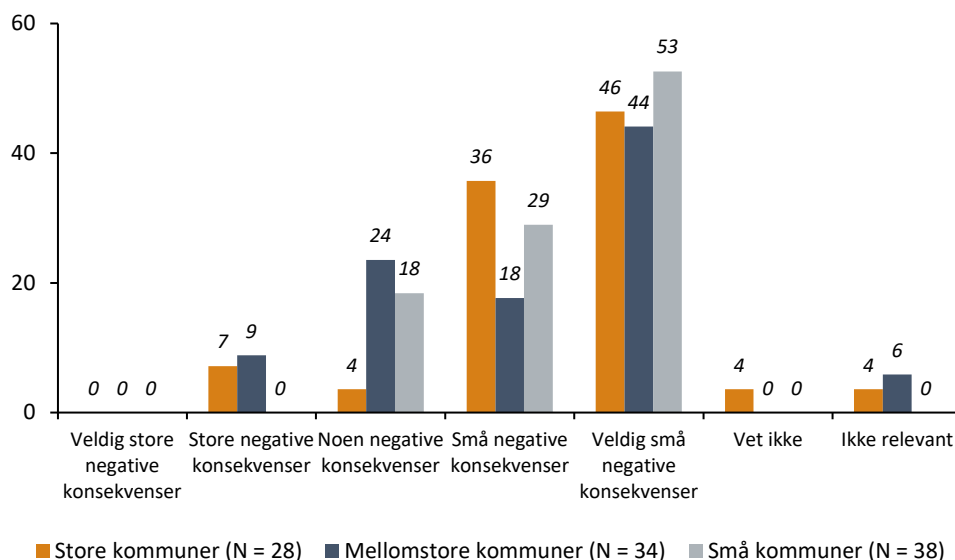


*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 100. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Konsekvenser for jordvern

De aller fleste kommunale ledere for planavdeling ser veldig små negative konsekvenser nåværende kapasitet og kompetanse har for jordvern, se Figur V8.9. Det er kun ledere fra store og mellomstore kommuner som rapporterer om store konsekvenser, men dette er få i forhold til helheten i svarfordelingen. Det er ingen respondenter som mener at nåværende kapasitet og kompetanse har veldig store negative konsekvenser for jordvern.

Figur V8.9 Hvilke konsekvenser nåværende kapasitet og kompetanse har for jordvern, fordelt på kommunestørrelse*

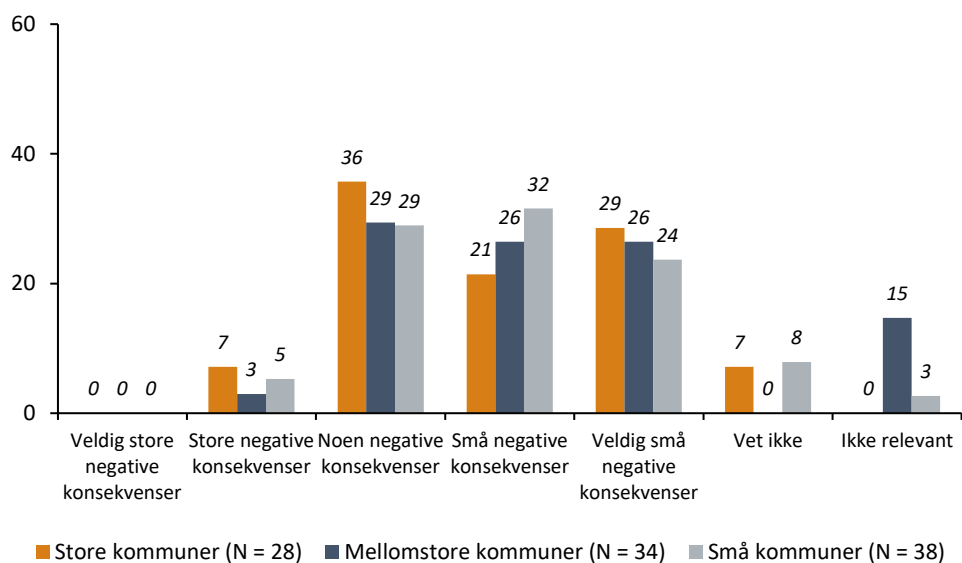


*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 100 Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Konsekvenser for samfunnssikkerhet og beredskap

Drøyt halvparten av respondentene svarer at nåværende kapasitet og kompetanse i planavdelingen har enten «små-» eller «veldig små konsekvenser» for samfunnssikkerhet og beredskap. Det er liten forskjell på tvers av kommunestørrelse å lese av Figur V8.10, annet enn en svak skjevhet mot noe større negative konsekvenser for de store kommunene i forhold til de små. Det er desidert flest kommunale ledere fra mellomstore kommuner som varer «ikke relevant» på dette spørsmålet.

Figur V8.10 Hvilke konsekvenser nåværende kapasitet og kompetanse har for samfunnssikkerhet og beredskap, fordelt på kommunestørrelse*

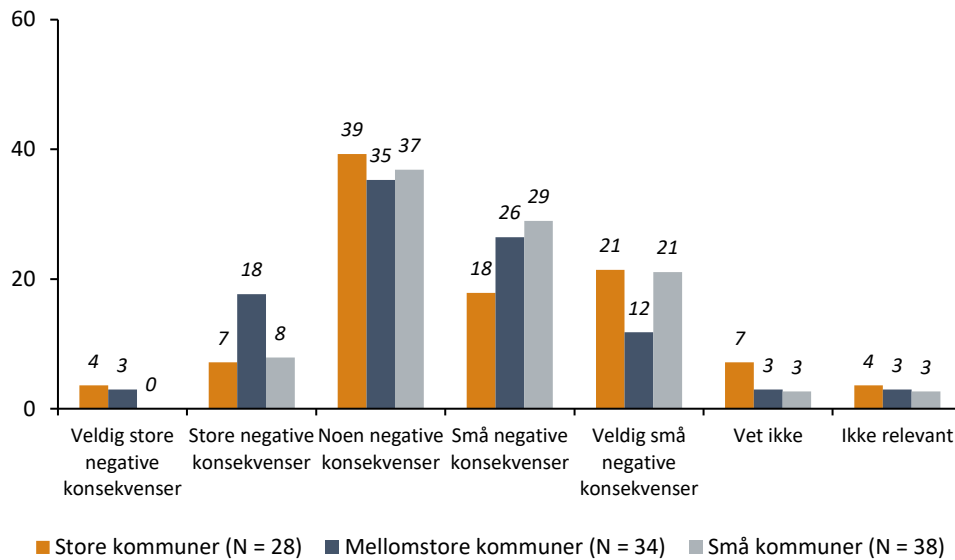


*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 100. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Konsekvenser for klimatilpasning

Ved spørsmål på hvilke konsekvenser kapasitet og kompetanse i fagmiljøet har på evnen kommunen har til klimatilpasning svarer kommunale ledere for planavdelingene nokså likt fordelt, med en hovedvekt på «Noen negative konsekvenser», se Figur V8.11. Svarfordelinger skiller seg noe ut for de svarene som kommer fra kommunale ledere i mellomstore kommuner, med en svak skjevhet mot større negative konsekvenser.

Figur V8.11 Hvilke konsekvenser nåværende kapasitet og kompetanse har for klimatilpasning, fordelt på kommunestørrelse*

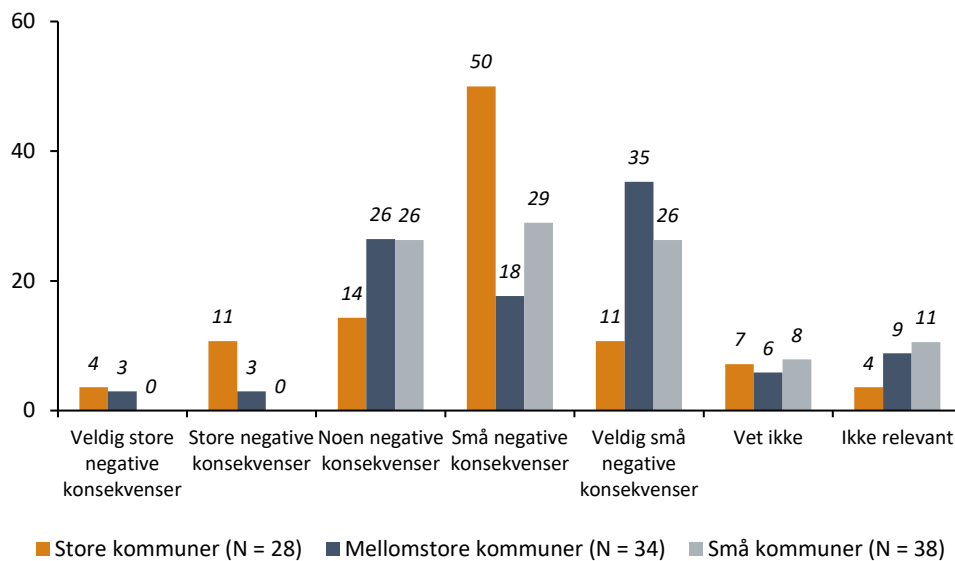


*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 100. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Konsekvenser for folkehelse

Over halvparten av kommunale ledere svarer enten at kapasitet og kompetanse er veldig små eller små negative konsekvenser for folkehelsen, se Figur V8.12 . Mest markert i retning av små konsekvenser er svarfordelingen blant kommunale planavdelingsledere i de mellomstore kommunene. Blant de kommunale ledere i store kommuner er det hyppigste svaralternativet «små negative konsekvenser», mens i små kommuner er svarfordelingen nokså lik mellom «noen-» «små-» og «veldig små negative konsekvenser».

Figur V8.12 Hvilke konsekvenser nåværende kapasitet og kompetanse har for folkehelse, fordelt på kommunestørrelse*

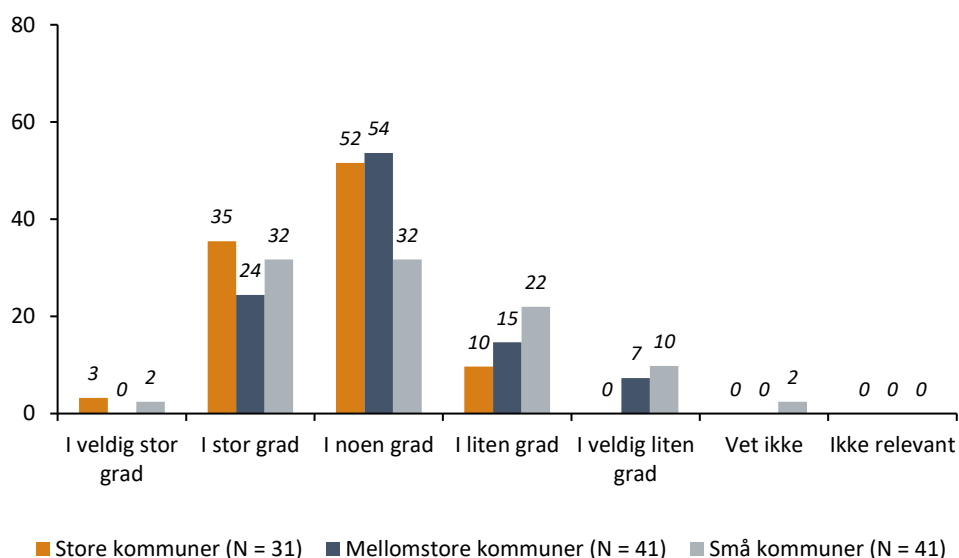


*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 100. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Interesse fra politiske ledere

Over halvparten av kommunale ledere i planavdelingen opplever i hvert fall noe interesse for kunnskapsgrunnlaget som utarbeides av deres fagmiljø, som vist i Figur V8.13. Med «interesse» så menes her at den politiske ledelse «setter seg inn i kunnskapsgrunnlag (...) som utarbeides av fagmiljøet». Vi ser en noe flatere, mer variert, respondentfordeling for kommunale ledere i de minste kommunene. Disse utpeker seg ved å ha flest svar sammenliknet med de to andre størrelseskategoriene både på alternativet «i liten grad» og «i veldig liten grad». Modus for svar blant kommunale ledere fra små kommuner er imidlertid likt mellom «i stor grad» og «i noen grad».

Figur V8.13 I hvilken grad kommunale ledere opplever at kommunens politiske ledelse setter seg inn i kunnskapsgrunnlag (eksempelvis konsekvensutredninger av arealplan) som utarbeides av fagmiljøet den kommunale lederen representerer, fordelt på kommunestørrelse, oppgitt i prosent*



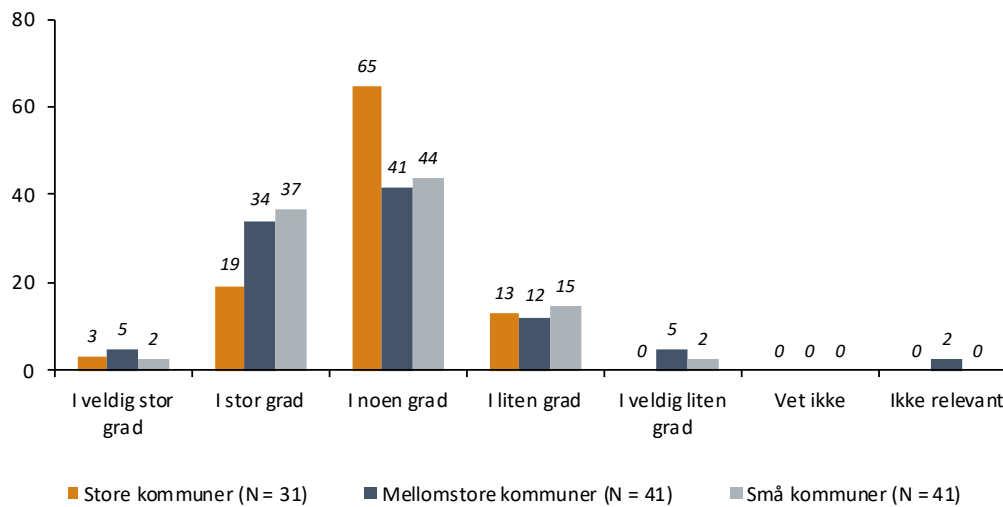
*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 113. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Fagmiljøets innvirkning på politisk diskusjon

På spørsmål på om hvordan fagmiljøets kunnskapsgrunnlag har innvirkning på den politiske diskusjonen ser vi at svarene (Figur V8.14) til kommunale ledere i planavdelingen fordeler seg sammenliknbart. Uavhengig av kommunestørrelse, så er kommunelederens svar typisk at kunnskapsgrunnlaget deres avdeling kommer med påvirker den politiske diskusjonen «I noen grad». Blant kommuneledere i de største kommunene så er svarene mest mod dette midtre alternative og med færre andeler ekstreme verdier, altså med mindre varians. Helhetlig svarer over halvparten av respondentene at kunnskapsgrunnlaget som deres avdeling utarbeider i hvert fall i noen grad er med på å sette premissene for de politiske diskusjonene om arealbruk i kommunene.

Figur V8.14

I hvilken grad kommunale ledere opplever at kunnskapsgrunnlag (eksempelvis konsekvensutredninger av arealplan) som utarbeides av fagmiljøet den kommunale lederen representerer setter premissene for de politiske diskusjonene om arealbruken i kommunen, fordelt på kommunestørrelse, oppgitt i prosent*



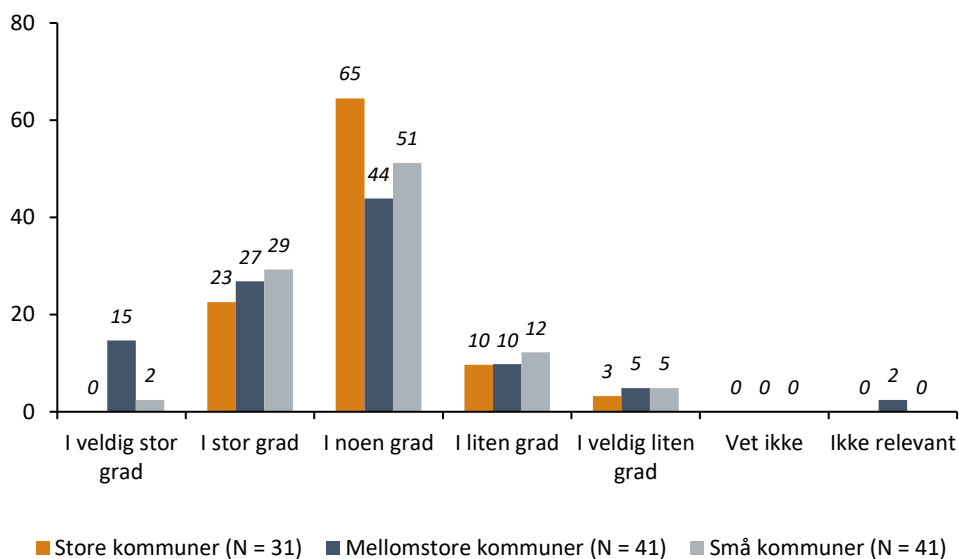
*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 113. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Hvordan arealbruken bestemmes av næringsinteresser

Blant kommunale ledere i planavdelingen mener over halvparten av respondentene at arealbruken i hvert fall i noen grad bestemmes av næringsinteresser, se Figur V8.15. Blant de store kommunene er svarene mest dempet, med en klar vekt på det midlere alternativet «i noen grad». Svarene fra kommuneledere i de mellomstore kommunene skiller seg ut ved at de har en stor tyngde på alternativet «i veldig stor grad» i forhold til de andre størrelseskategoriene.

Figur V8.15

I hvilken grad kommunale ledere opplever at arealbruken i kommunen bestemmes av næringsinteresser, fordelt på kommunestørrelse, oppgitt i prosent*

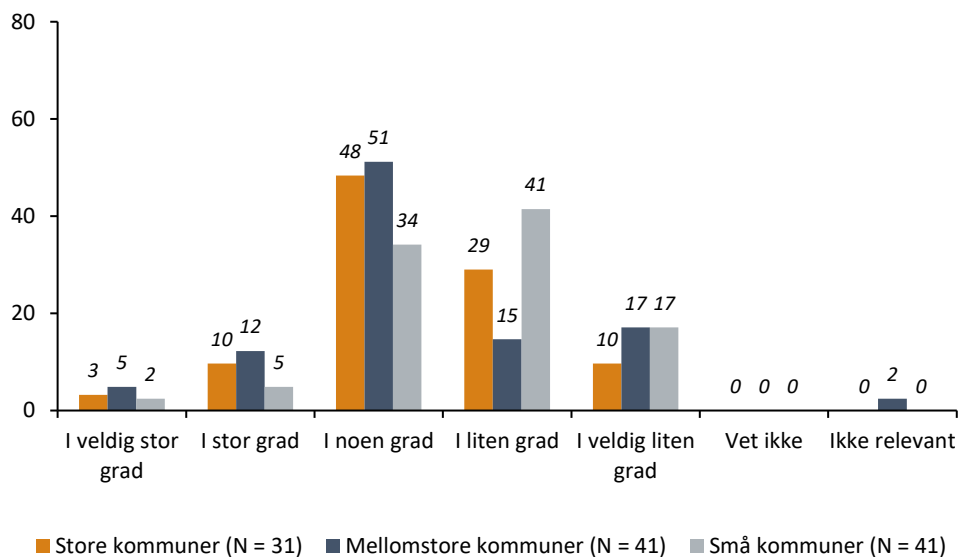


*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 113. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Arealbrukens konsekvens for klima og miljø

Vi ser av Figur V8.16 at minst halvparten av lederne i store og små kommuner mener at kommunens arealbruk i hvert fall i noen grad har negative konsekvenser for klima og miljø. På den annen siden så ser vi at fagmiljølederne i små kommuner skiller seg ut ved en svarfordeling med skjevhet mot høyre. Dette betyr at de mener kommunens arealbruk har en mindre påvirkning på klima og miljø enn de store og de mellomstore kommuner. Dette kan ha sammenheng med det lavere innbyggertallet som finnes i små kommuner og et følgelig lavere behov for bebyggelse, samferdsel og annen infrastruktur.

Figur V8.16 I hvilken grad kommunale ledere opplever at arealbruken i kommunen har negative konsekvenser for klima og miljø, fordelt på kommunestørrelse, oppgitt i prosent*



*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 113. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

V8.4 Samarbeid med allmennlegene

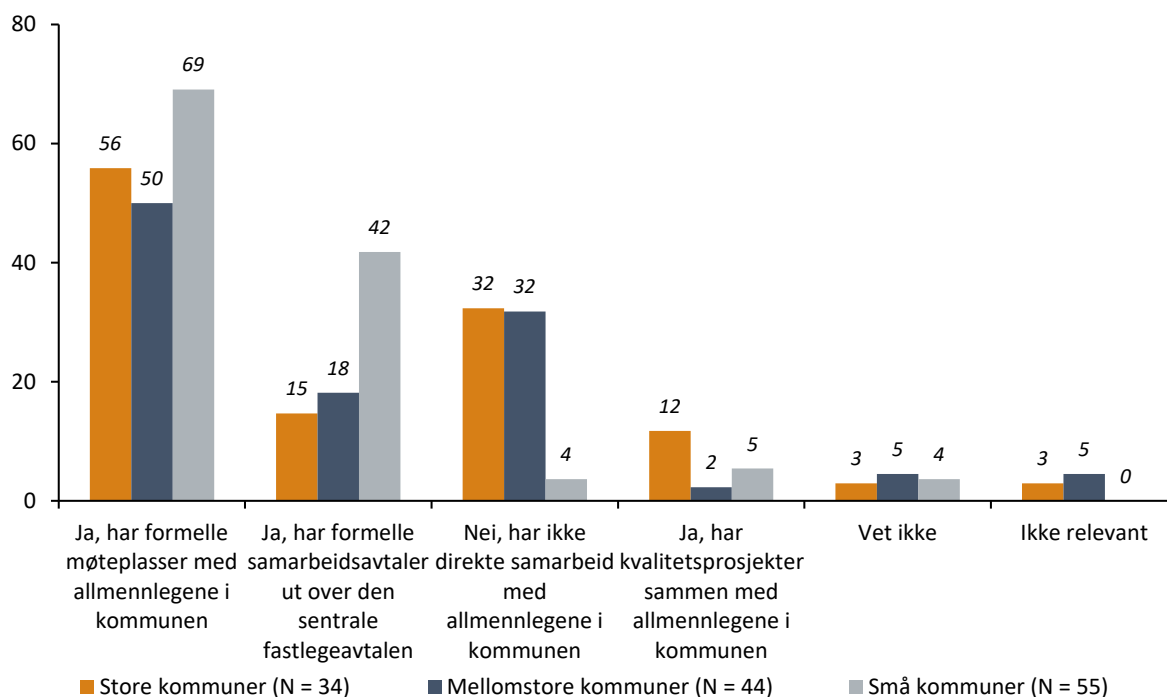
Samarbeid med allmennlegene for små, mellomstore og store kommuner

Et annet samarbeid som er interessant å undersøke, er fagmiljøenes samarbeid med allmennlegene. Fastlegens ansvar overfor sine pasienter omfatter en rekke allmennlegeoppgaver, blant annet innenfor områdene psykisk helse og rus. Dette betyr at fastlegen har et helhetlig ansvar for utredning, behandling og oppfølging av pasientenes psykiske vansker, lidelser og/eller rusmiddelproblemer, på samme måte som somatiske sykdommer. Fastlegen skal ved behov henvise pasientene sine til spesialisthelsetjenesten og til andre kommunale helse- og omsorgstjenester. Et godt samarbeid mellom allmennlegetjenesten og kommunalt psykisk helse- og rusarbeid kan derfor indikere om kommunen tilbyr et helhetlig helsetilbud og får til samarbeid om sammensatte diagnoser.

Av Figur V8.17 ser vi at flertallet av kommunale ledere, uavhengig kommunestørrelse, oppgir at deres fagmiljø samarbeider med allmennlegene i kommunen. Resultatene viser at små kommuner i vesentlig større grad samarbeider med allmennlegene. Dette gjelder særlig for formelle samarbeidsavtaler utover den sentrale

fastlegeavtalen. Nesten en tredjedel av ledere fra både store og mellomstore kommuner oppgir at fagmiljøet ikke har direkte samarbeid med allmennlegene. Tilsvarende for små kommuner er 4 prosent.

Figur V8.17 Hvorvidt fagmiljøet samarbeider med allmennlegetjenesten, i prosent*



*Flere svar mulig. Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. Svaralternativene er justert uten å endre meningsinnhold. N = 133. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

Innvirkning samarbeid med allmennlegene har på fagmiljøers attraktivitet

Videre er det nyttig å undersøke hva samarbeid med allmennlegene bringer med seg med hensyn til det samlede fagmiljøet og hvorvidt det er forskjeller mellom kommunestørrelser. I Figur V8.18 har vi undersøkt hvorvidt samarbeid fører til økt attraktivitet, kompetanse, tverrfaglighet og kapasitet i det samlede fagmiljøet. I tillegg til å undersøke om samarbeid gjør fagmiljøene i bedre stand til å løse lovpålagte oppgaver og til å levere tjenester av høy kvalitet.

Resultatene tyder på at samarbeid med allmennlegene har vesentlig positiv innvirkning på samlet fagmiljø i små kommuner. Det er flest ledere i små kommuner som oppgir at formelle samarbeid bidrar til mer attraktive, kompetente og tverrfaglige samlede fagmiljø, og at fagmiljøet i høyere grad evner å levere tjenester av høy kvalitet.

Figur V8.18 A viser at et flertall av kommunale ledere oppgir at fagmiljøet i stor eller en liten grad blir mer attraktivt av å samarbeide med fastlegene. Det er flest ledere i små kommuner (52 prosent) som oppgir at samarbeidet i stor eller veldig stor grad øker attraktiviteten, mens flest ledere fra store kommuner (24 prosent) svarer at samarbeid i liten grad øker attraktiviteten til fagmiljøet. Ledere fra små kommuner rapporterer i vesentlig høyere grad at samarbeid med allmennlegene øker kompetansen til det samlede fagmiljøet, hvor 66 prosent oppgir dette (Figur V8.18 B). Tilsvarende for store og mellomstore kommuner er 39 og 50 prosent. Det

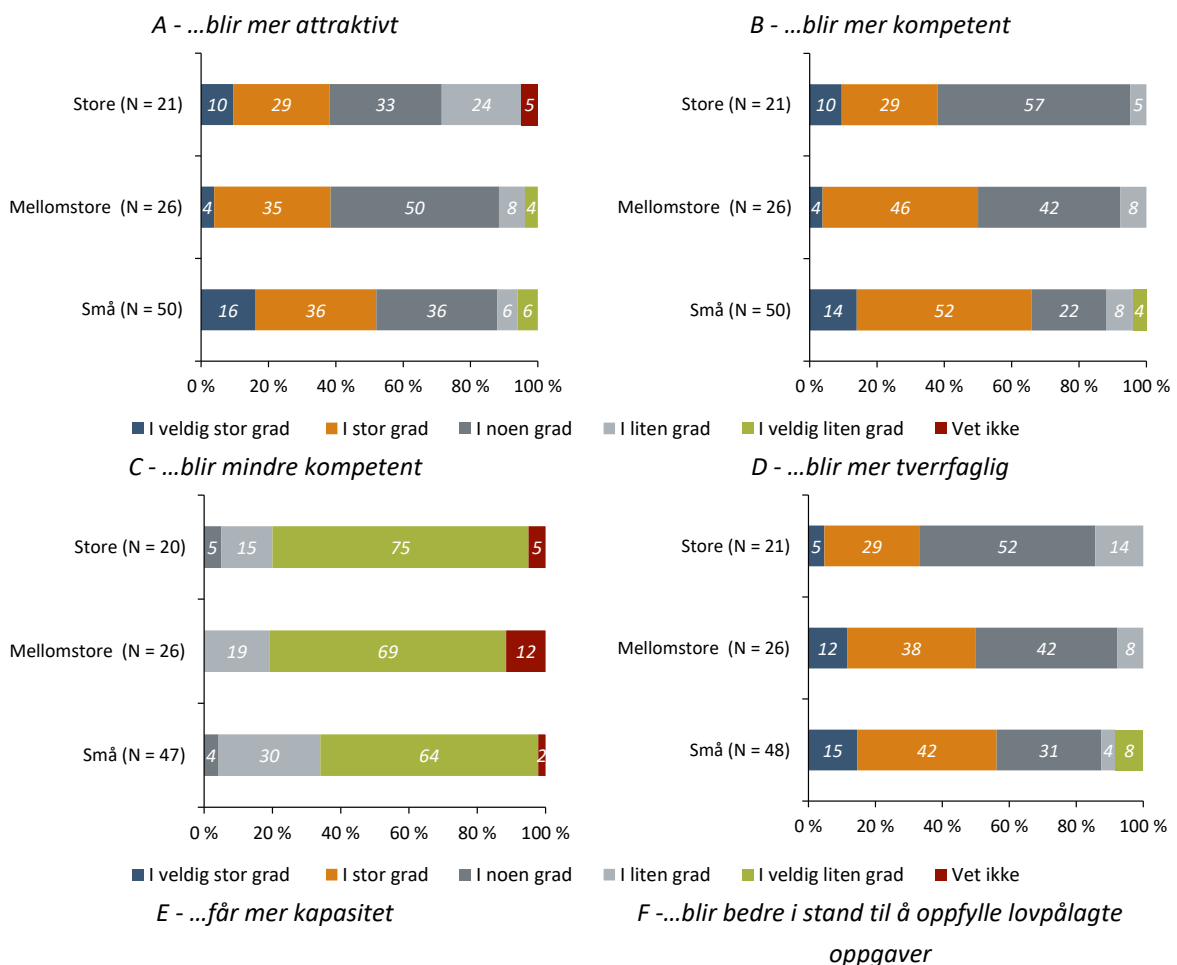
er også størst andel små kommuner som svarer at fagmiljøet i liten eller veldig liten grad blir mindre kompetent av å samarbeide med fastlegene (Figur V8.18 C).

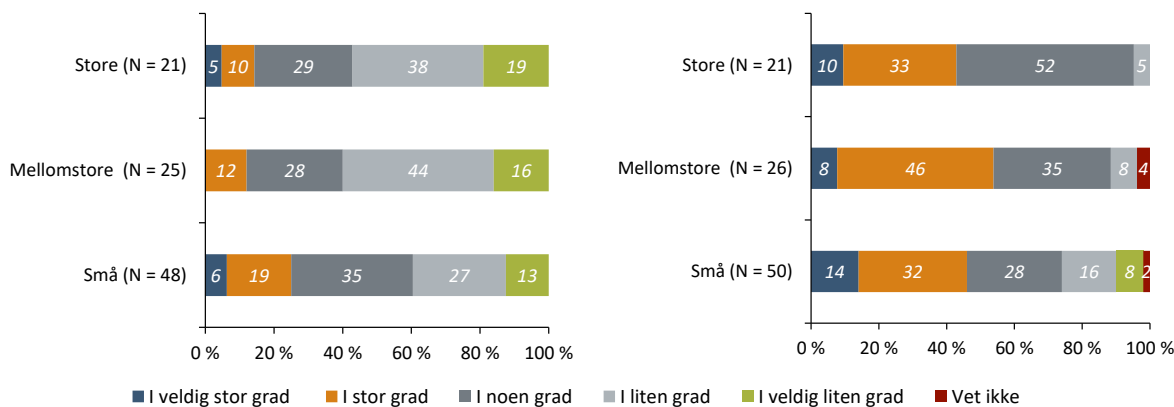
Mellom 34 og 57 prosent av ledere oppgir at samarbeid med allmennlegene i kommunen gjør fagmiljøet mer tverrfaglig (Figur V8.18 D). Graden av å tilføre fagmiljøet mer tverrfaglighet øker med kommunestørrelse. Ifølge kommunale ledere, øker kapasiteten til fagmiljøene i liten grad av å samarbeide med allmennlegene, se Figur V8.18 E. Et flertall av store (57 prosent) og mellomstore (60 prosent) kommuner oppgir at samarbeid i liten eller veldig liten grad øker kapasiteten til fagmiljøet. For små kommuner oppgir 40 prosent tilsvarende. En firedel av ledere i små kommuner oppgir imidlertid at kapasiteten i stor eller veldig stor grad blir bedret.

Over halvparten av ledere fra mellomstore kommuner (54 prosent) rapporterer at fagmiljøet i større grad evner å oppfylle lovpålagte oppgaver av å samarbeide med fastleger (Figur V8.18 F). Små kommuner oppgir i størst grad (24 prosent) at fagmiljøet i liten eller veldig liten grad blir bedre i stand til å løse lovpålagte oppgaver som følge av et slik samarbeid.

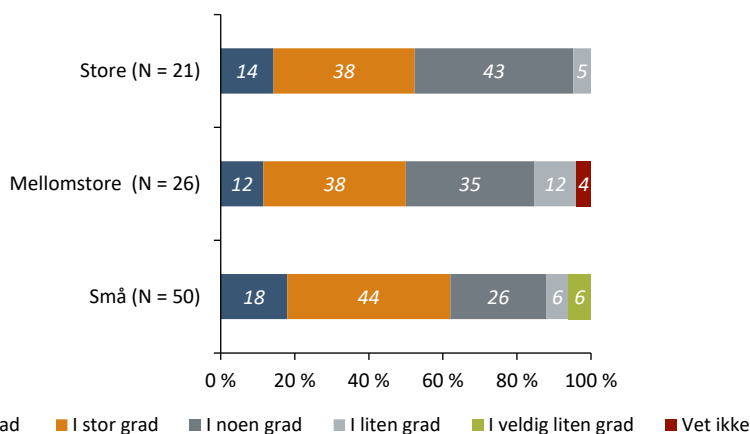
Figur V8.18 E tyder på at samarbeid med allmennlegene i kommunen øker kvaliteten på tjenestene til fagmiljøet. Mellom 50 og 62 prosent, avhengig av kommunestørrelse, oppgir at tjenestekvaliteten i stor eller veldig stor grad øker av et slik samarbeid, hvor små kommuner utgjør den største andelen.

Figur V8.18 I hvilken grad samarbeid med allmennlegene i kommunen gjør at fagmiljøet...





G - ...blir bedre i stand til å levere tjenester med høy kvalitet



* Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

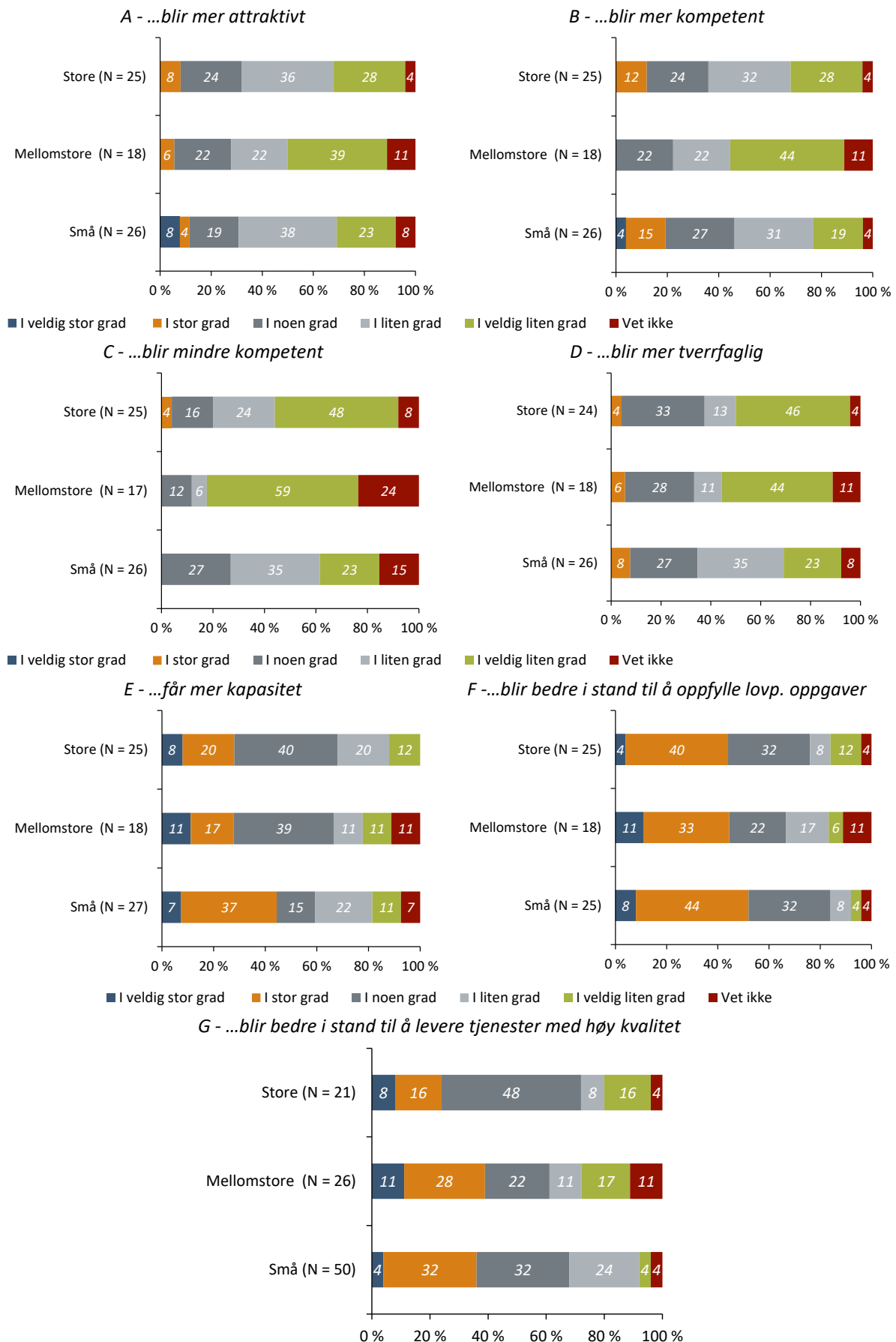
V8.5 Kjøp av tjenester fra private aktører innenfor psykisk helse og avhengighet

Like interessant som omfanget av kjøp av tjenester fra private aktører, er innvirkningen kjøpene har på fagmiljøers attraktivitet. Overordnet er det stor variasjon både mellom og innad i kommunestørrelsene om innvirkningen kjøp av private tjenester har på fagmiljøene.

Resultatene tyder på at kjøp av tjenester fra private leverandører ikke er viktig for at fagmiljøet blir mer attraktivt (Figur V8.19 A). Et flertall av kommunale ledere oppgir at fagmiljøet i liten eller veldig liten grad blir mer attraktive av å kjøpe tjenester fra private aktører. Figur V8.19 B og C tyder på at fagmiljøene blir mer heller enn mindre kompetente av å kjøpe tjenester fra private aktører. Av **Error! Reference source not found.**B finner vi at mellom 50 og 66 prosent oppgir at kjøp av tjenester fra private i liten eller veldig liten grad øker kompetansen i fagmiljøet. Nesten en femdel av små kommuner rapporterer at fagmiljøet i stor eller veldig stor grad blir mer kompetent av å kjøpe tjenester. Et flertall av ledere som svarer at kjøp fra private aktører i liten eller veldig liten grad gjør fagmiljøet mindre kompetent Figur V8.19 C. Det er imidlertid en vesentlig stor andel som oppgir at de ikke vet.

Vi finner en relativ lik fordeling mellom kommunestørrelsene om hvorvidt kjøp av tjenester bidrar til tverrfaglighet (Figur V8.19 D). Mellom 59 og 55 prosent av ledere mener at kjøp av private tjenester i liten eller veldig liten grad bedrer tverrfagligheten. Store kommuner oppgir i litt høyere grad enn mellomstore og små at aktivitet kjøpt av private i noen eller stor grad øker tverrfagligheten til fagmiljøet.

Figur V8.19 I hvilken grad aktivitet kjøpt av private aktører gjør at fagmiljøet...



■ I veldig stor grad ■ I stor grad ■ I noen grad ■ I liten grad ■ I veldig liten grad ■ Vet ikke

Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen psykisk helse og avhengighet

Ledere fra små kommuner mener i vesentlig større grad at kapasiteten til fagmiljøet øker ved å kjøpe private tjenester av private aktører, hvor 44 prosent oppgir dette (Figur V8.19 E). Tilsvarende for store og mellomstore kommuner er 28 prosent. Det er imidlertid også størst andel (33 prosent) ledere fra små kommuner som oppgir at kapasiteten til fagmiljøet i liten eller veldig liten grad blir bedre. Et flertall av store og mellomstore kommuner oppgir at kapasiteten i noen grad øker som følge av kjøp fra private aktører.

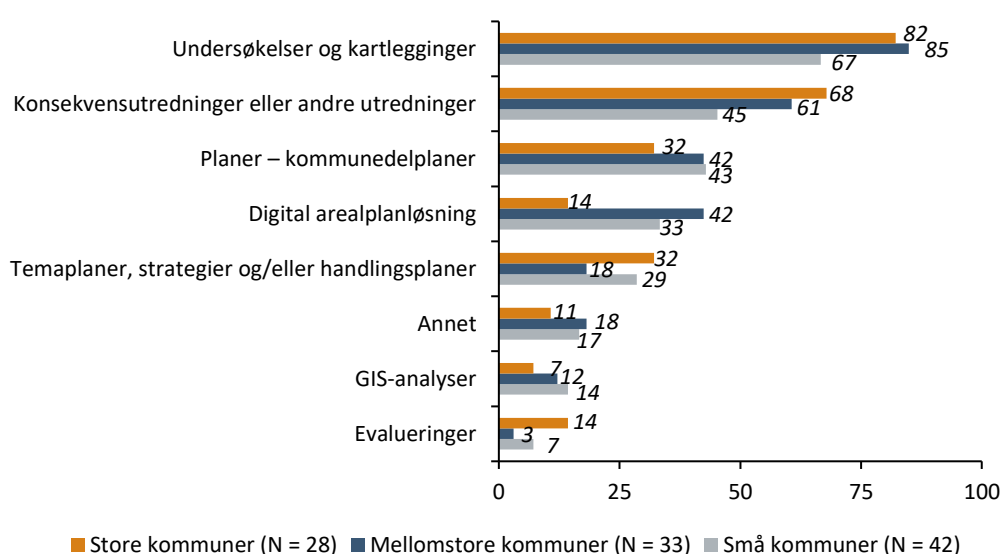
Vi finner at en vesentlig høy andel ledere oppgir at kjøp fra private aktører fører til økt grad av lovoppfyllelse i fagmiljøet, hvor små kommuner i større grad oppgir dette (Figur V8.19 F). Mellom 44 og 52 prosent av ledere svarer at fagmiljøet blir i bedre stand til å oppfylle lovpålagte oppgaver. Nesten halvparten (48 prosent) av ledere i store kommuner svarer at fagmiljøet i noen grad blir i bedre stand til å levere tjenester av høy kvalitet ved å kjøpe tjenester fra private (Figur V8.19 G). I små og mellomstore kommuner er det en liten overvekt av ledere som svarer fagmiljøet i stor eller veldig stor grad blir i bedre stand til å levere tjenester av høy kvalitet ved å kjøpe tjenester fra private aktører.

V8.6 Kjøp av tjenester fra private aktører innenfor arealplanlegging

Tjenester som kjøpes for små, mellomstore og store kommuner

Av kommunale ledere som oppgir at fagmiljøet kjøper tjenester fra private aktører, er det interessant å undersøke hvilke typer tjenester som kjøpes. Figur V8.20 viser at det er mest vanlig å kjøpe undersøkelser og kartlegginger, etterfulgt av konsekvensutredninger og andre kartlegginger. Ledere i store og mellomstore kommuner oppgir i vesentlig større grad enn små kjøper kommuner at fagmiljøet kjøper disse tjenestene. Videre finner vi at relativt færre store kommuner rapporterer at de digitale arealplanløsninger fra private aktører enn små og mellomstore kommuner. Resultatene tyder på at det er minst vanlig, uavhengig kommunestørrelse, å benytte private aktører til GIS-analyser og evalueringer.

Figur V8.20 Spesifikke tjenester som er kjøpt fra private aktører i løpet av de siste fem årene, i prosent*

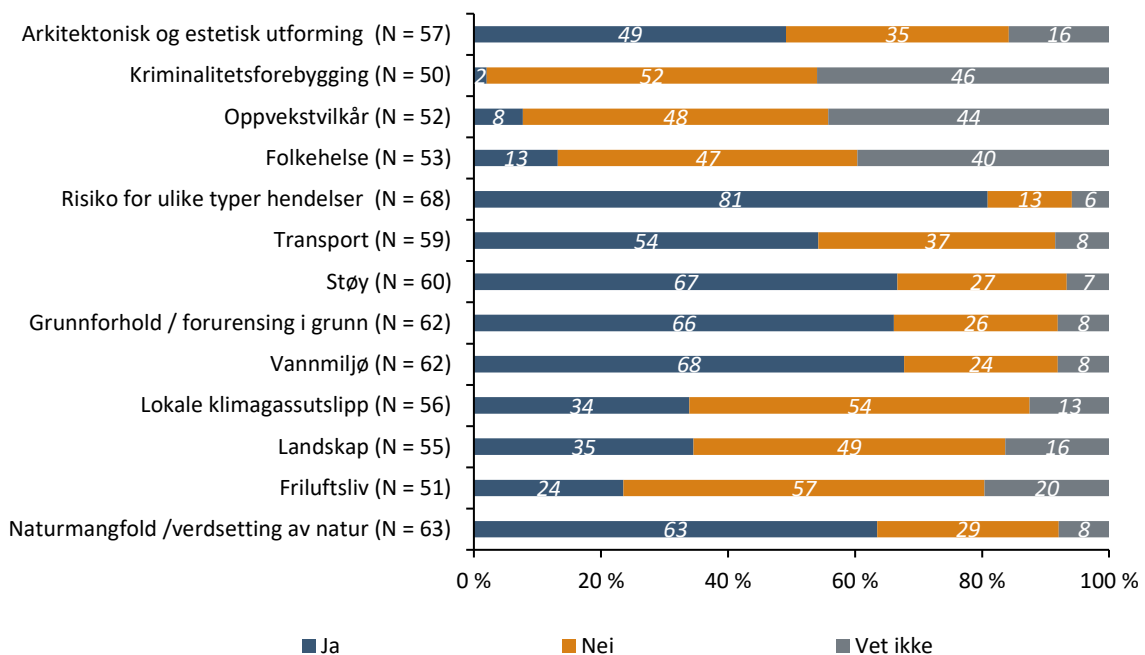


*Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 103. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Temaområder innen undersøkelser og kartlegginger kommunen har kjøpt fra private aktører

Kommunale ledere som har oppgitt at kommunen har kjøpt undersøkelser og kartlegginger de siste fem årene, har blitt spurt om hvilke temaområder tjenesten ble kjøpt innenfor. Figur V8.21 viser at det er mest vanlig å kjøpe undersøkelser og kartlegginger av risikovurderinger, vannmiljø, støy og grunnforhold. Det er betydelig få som oppgir at kommunen de representerer har kjøpt undersøkelser og kartlegginger som omhandler temaene kriminalitetsforebygging, oppvekstvilkår og folkehelse. En relativ stor andel som oppgir imidlertid at de ikke vet om det har blitt kjøpt tjenester innenfor disse temaområdene. Dette åpner muligheten for at det kan ha blitt bestilt flere undersøkelser og kartlegginger fra det private for temaene kriminalitetsforebygging, oppvekstvilkår og folkehelse enn hva fremkommer i figuren.

Figur V8.21 Temaområder på undersøkelser og kartlegginger kommunen har kjøpt fra private aktører de fem siste årene, samlet for alle kommunestørrelser, i prosent*

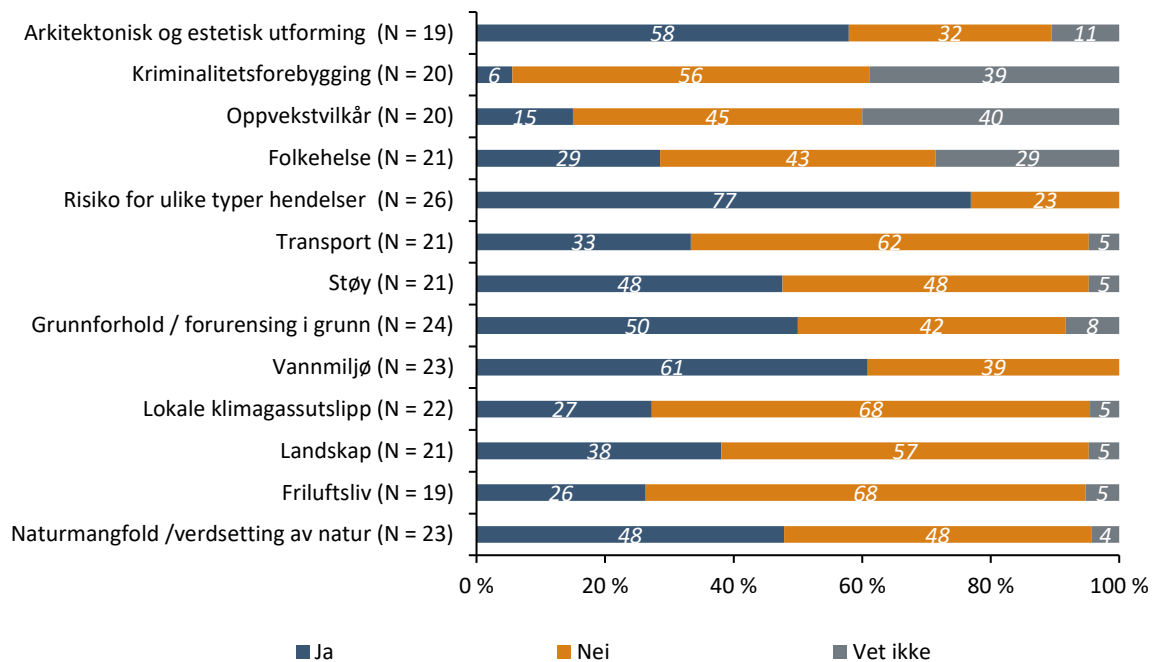


*Flere svaralternativer mulig. N = 76. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Hvilke temaområder kommunene kjøper undersøkelser og kartlegginger av det private varierer mellom kommunestørrelsene (Figur V8.22, Figur V8.23 og Figur V8.24). De største forskjellene i kjøp mellom kommunestørrelsene finner vi i henhold til undersøkelser og kartlegginger av transport og støy. 80 prosent av ledere fra store kommuner oppgir at deres respektive kommune har kjøpt undersøkelser og kartlegginger av transport fra private aktører. Tilsvarende for små og mellomstore kommuner er 33 og 50 prosent. I likhet med transport, finner vi at undersøkelser og kartlegginger fra private aktører i henhold til støy, øker med kommunestørrelse. Resultatet er ikke overaskende da store kommuner har høyere innbyggertall og følgelig kan ha et større behov for mer omfattende kartlegginger knyttet til samferdsel og støy.

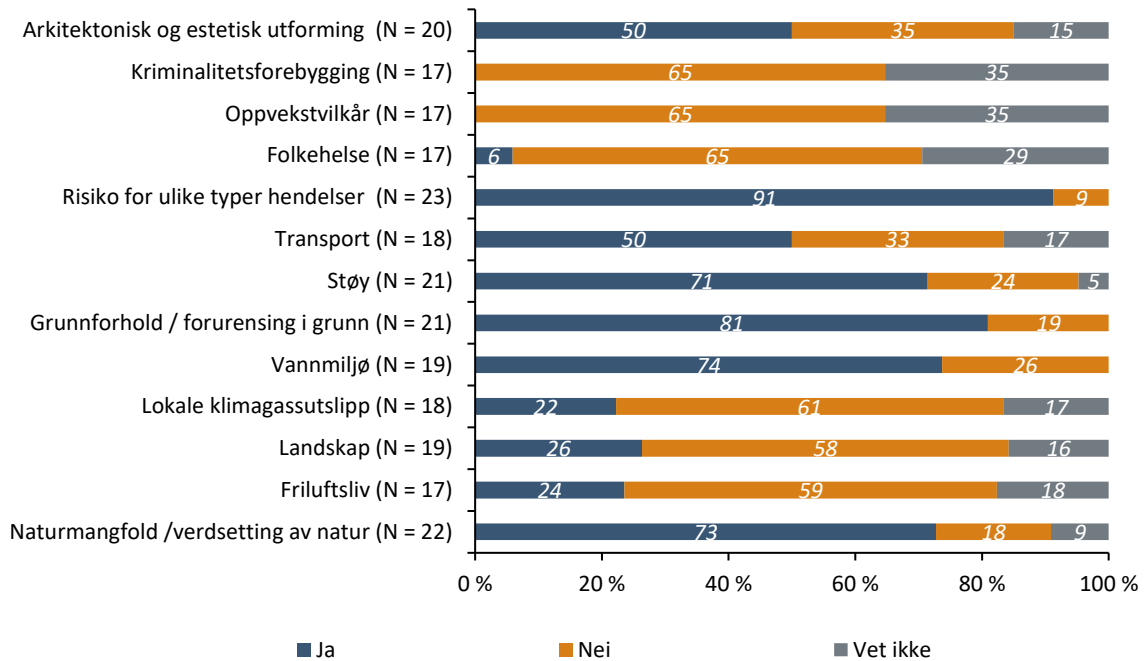
Videre tyder resultatene fra Figur V8.22, Figur V8.23 og Figur V8.24 på at store og mellomstore kommuner kjøper vesentlig flere undersøkelser og kartlegginger av private aktører om temaene grunnforhold / forurensning i grunn, lokale klimagassutslipp og naturmangfold / verdsetting av natur. Små kommuner utgjør størst andel som benytter private aktører til å gjennomføre kartlegginger av folkehelse, hvor 29 prosent av ledere i små kommuner oppgir dette. Tilsvarende for mellomstore og store kommuner er henholdsvis 6 og 0 prosent. Det er imidlertid en betydelig høy andel som oppgir at de ikke vet om det har blitt kjøpt undersøkelser om folkehelse av det private, noe som kan gjøre forskjellene misvisende.

Figur V8.22 Temaområder på undersøkelser og kartlegginger kommunen har kjøpt fra private aktører, de fem siste årene, samlet for små kommuner, i prosent *



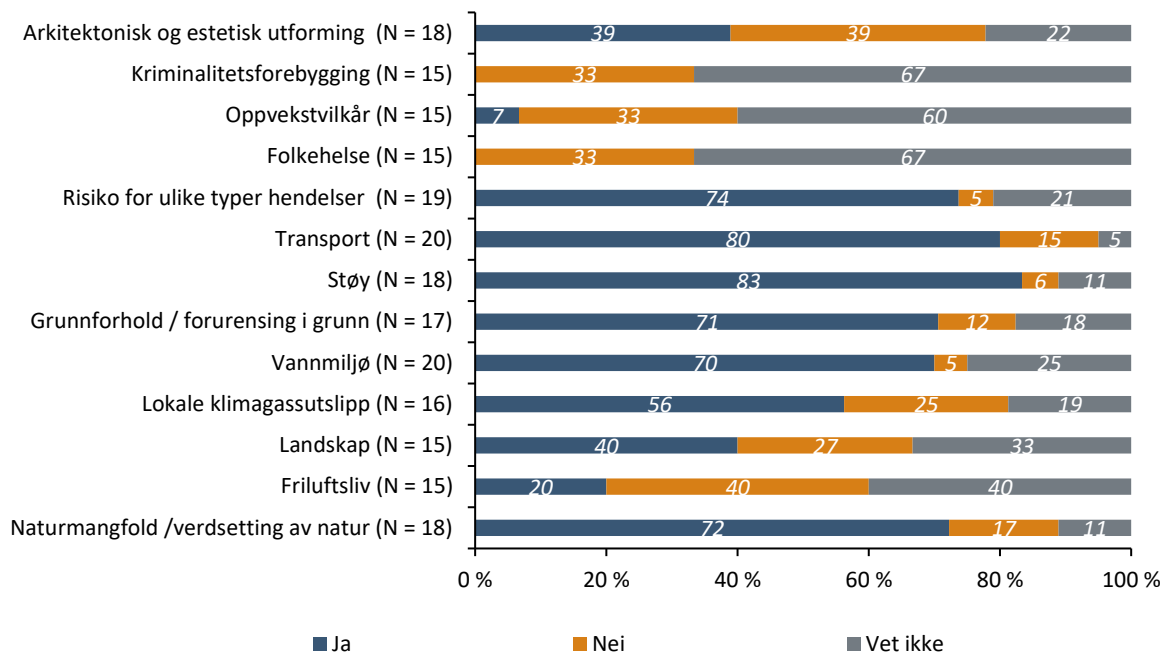
*Flere svaralternativer mulig. Små kommuner er definert som kommuner med under 5000 innbyggere. N = 33. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Figur V8.23 Temaområder på undersøkelser og kartlegginger kommunen har kjøpt fra private aktører de fem siste årene, samlet for mellomstore kommuner, i prosent*



*Flere svaralternativer mulig. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. N = 26. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Figur V8.24 Temaområder på undersøkelser og kartlegginger kommunen har kjøpt fra private aktører de fem siste årene, samlet for store kommuner, i prosent*



*Flere svaralternativer mulig. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. N = 17. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

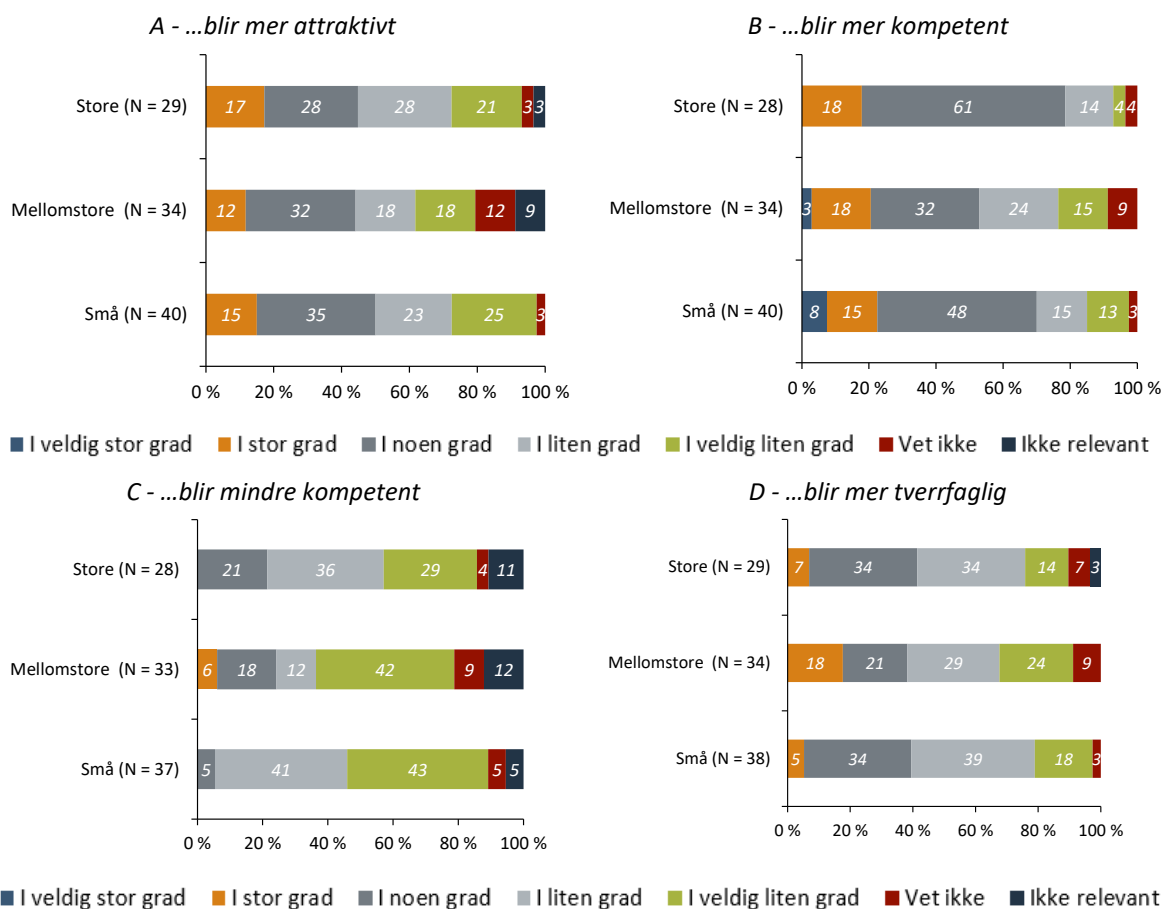
Innvirkning av aktivitet kjøpt av private aktører har på fagmiljøers attraktivitet

Like interessant som omfanget av kjøp av tjenester fra private aktører, er innvirkningen kjøpene har på fagmiljøers attraktivitet. Overordnet er det stor variasjon både mellom og innad i kommunestørrelsene om innvirkningen kjøp av private tjenester har på fagmiljøene.

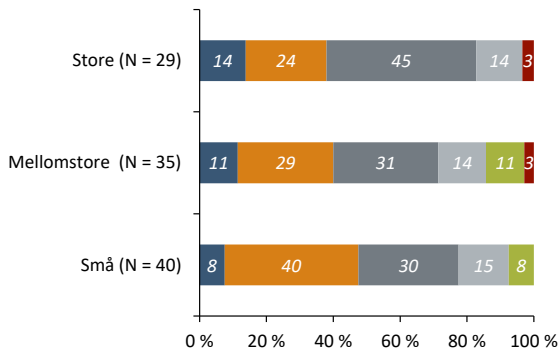
Resultatene tyder på at kjøp av tjenester fra private leverandører ikke er sentralt for at fagmiljøet blir mer attraktivt. Et flertall av kommunale ledere oppgir at fagmiljøet i noen grad blir mer attraktive av å kjøpe tjenester fra private aktører (Figur V8.25 A). Figur V8.25 B og C tyder på at fagmiljøene blir mer heller enn mindre kompetente av å kjøpe tjenester fra private aktører. Av Figur V8.25 B finner vi at mellom 32 og 61 prosent oppgir at kjøp av tjenester fra private i noen grad øker kompetansen i fagmiljøet. Nærmere en fjerdedel av små kommuner rapporterer at fagmiljøet i stor eller veldig stor grad blir mer kompetent av å kjøpe tjenester. Det er et flertall av ledere som svarer at kjøp fra private aktører i liten eller veldig liten grad gjør fagmiljøet mindre kompetent (Figur V8.25 C). Det er imidlertid en vesentlig stor andel som oppgir at det ikke er relevant.

Mellom 53 og 57 prosent av ledere mener at kjøp av private tjenester i liten eller veldig liten grad bedrer tverrfagligheten (Figur V8.25 D). Mellomstore kommuner oppgir i litt høyere grad enn store og små at aktivitet kjøpt av private i stor grad øker tverrfagligheten til fagmiljøet.

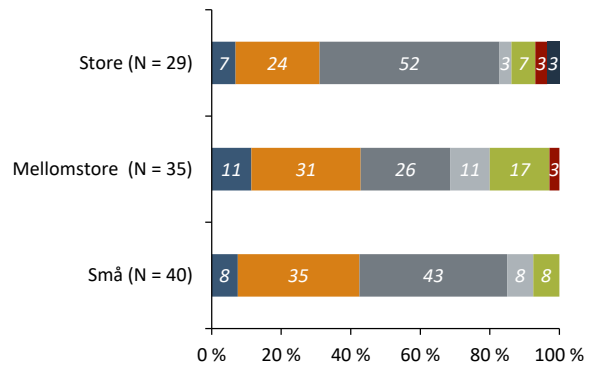
Figur V8.25 I hvilken grad aktivitet kjøpt av private aktører gjør at fagmiljøet...



E - ...får mer kapasitet

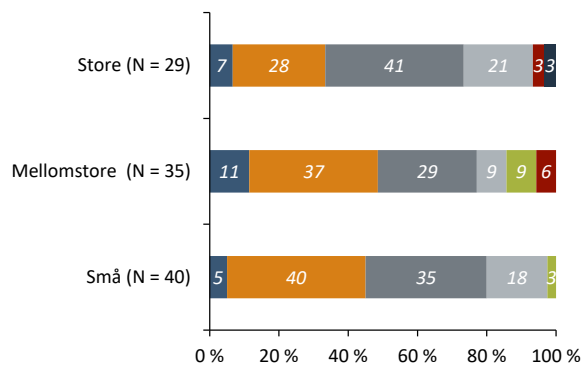


F - ...blir bedre i stand til å oppfylle lovpålagte oppgaver



■ I veldig stor grad ■ I stor grad ■ I noen grad ■ I liten grad ■ I veldig liten grad ■ Vet ikke ■ Ikke relevant

G - ...blir bedre i stand til å levere tjenester med høy kvalitet

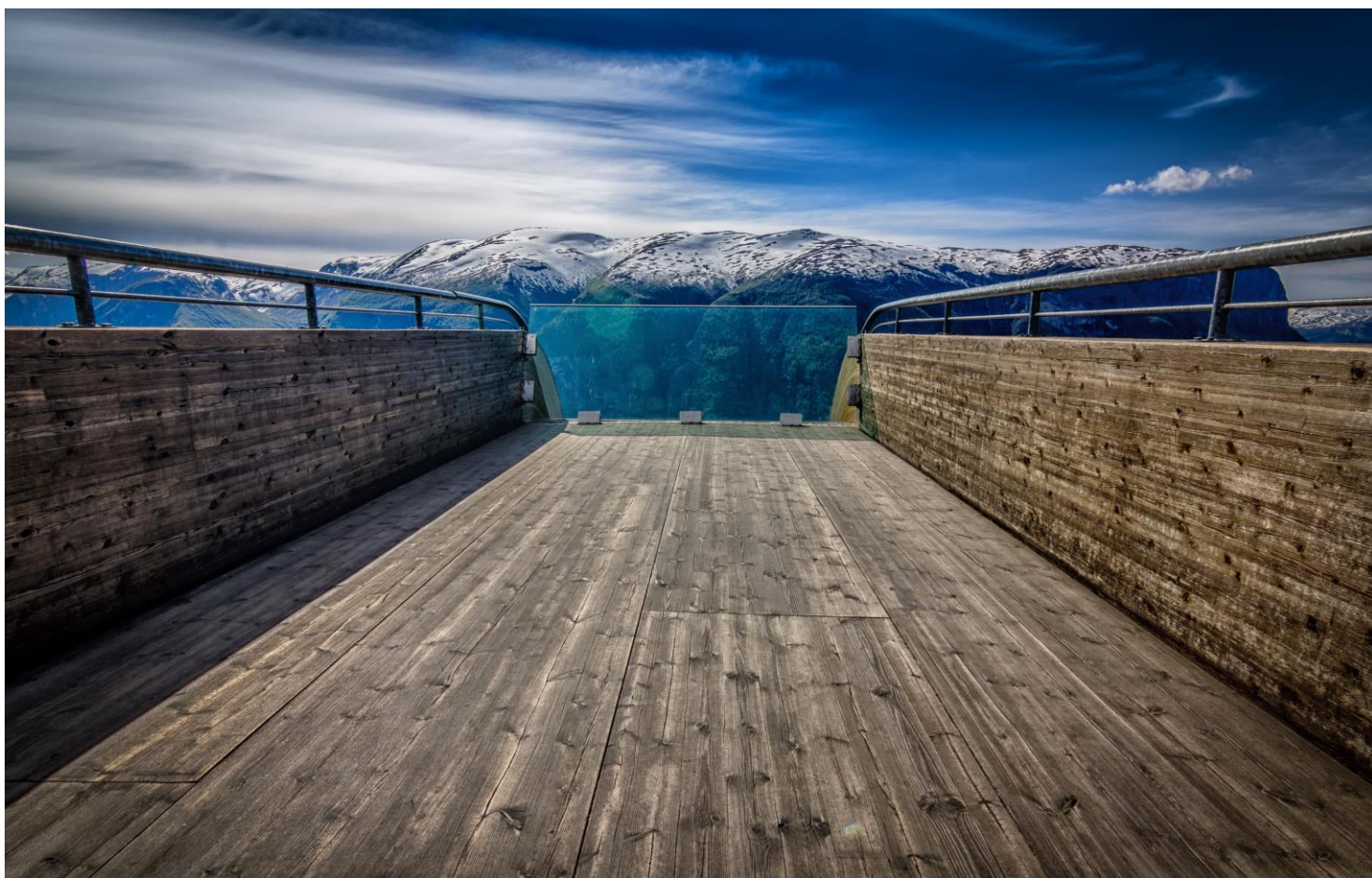


■ I veldig stor grad ■ I stor grad ■ I noen grad ■ I liten grad ■ I veldig liten grad ■ Vet ikke ■ Ikke relevant

* Små kommuner er definert som kommuner med under 5 000 innbyggere. Mellomstore kommuner er definert som kommuner med over 5000 innbyggere og under 20 000 innbyggere. Store kommuner er definert som kommuner med over 20 000 innbyggere. Kilde: Spørreundersøkelse til kommunale ledere innen arealplanlegging

Flere ledere fra små kommuner oppgir at kapasiteten til fagmiljøet i stor eller veldig stor grad øker ved å kjøpe private tjenester av private aktører, med en andel på 48 prosent (Figur V8.25 E). Tilsvarende for store og mellomstore kommuner er henholdsvis 38 og 40 prosent. Et flertall av store og mellomstore kommuner oppgir at kapasiteten i noen grad øker som følge av kjøp fra private aktører.

Vi finner at en høy andel ledere oppgir at kjøp fra private aktører fører til økt grad av lovoppfyllelse i fagmiljøet, hvor små og mellomstore kommuner i større grad oppgir dette (Figur V8.25 F). Mellom 35 og 48 prosent av ledere svarer at fagmiljøet blir i stor eller veldig stor grad bedre i stand til å oppfylle lovpålagte oppgaver (Figur V8.25 G).



Vi er et medarbeiderei konsultantselskap som opererer i grenseflatene mellom økonomi, politikk og marked. Menon kombinerer samfunns- og bedriftsøkonomisk kompetanse innenfor fagfelt som samfunnsøkonomisk lønnsomhet, verdsetting, nærings- og konkurranseøkonomi, strategi, finans og organisasjonsdesign. Vi benytter forskningsbaserte metoder i våre analyser og jobber tett med ledende akademiske miljøer innenfor de fleste fagfelt. Alle offentlige rapporter fra Menon er tilgjengelige på vår hjemmeside www.menon.no.

+47 909 90 102 | post@menon.no | Sørkedalsveien 10 B, 0369 Oslo | menon.no