



Kommuneundersøkelse

Oktober – November 2025

Om undersøkelsen



FORMÅL

I denne rapporten presenterer vi resultatene fra kommuneundersøkelsen Sentio Research gjennomførte, for Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv. Målet med undersøkelsen er å kartlegge meninger, holdninger og inntrykk av eldre arbeidstakere, og hvordan man kan løse utfordringer kommunene står ovenfor i fremtiden.



MÅLGRUPPE OG UTVALG

Målgruppen for undersøkelsen er norske kommuner, men spørsmålene som stilles handler også om meninger og holdninger. Kommunene gir svar ut ifra både som en uttalelse av hvor god oversikt kommunen som organisasjon har («I hvilken grad har kommunen oversikt over hvordan alderssammensetningen blant de ansatte vil utvikle seg framover?»), men i hovedsak er det den som svarer på undersøkelsen sin mening som etterspørres. De som svarer på undersøkelsen er kommunedirektør, ordfører, varaordfører eller andre offisielle høytstående stillinger i kommunene. Vi sendte ut undersøkelsen først til øverste nivå (kommunedirektør/ordfører) og dersom de ikke svarer sendes den til neste nivå som varaordfører, assisterende kommunedirektør. Kun de som har mulighet til å uttale seg på vegne av kommunen har blitt spurt, for eksempel dersom varaordfører ikke svarer inviterer vi plansjef, samfunnsplanlegger eller kommunikasjonssjef. Utvalget består av 298 respondenter fra forskjellige kommuner. Vi har dermed svar fra 298 av landets 357 kommuner noe som tilsvarer 83 %.



METODE

Undersøkelsen ble gjennomført elektronisk med utsendelse av invitasjoner på e-post til spesifikke personer i kommunene (det vil si vi har sendt til navn.navnesen@kommune.no, ikke post@kommune.no). Intervjuene ble gjennomført i perioden 20. oktober til 21. november 2025. Dersom vi fikk inn svar fra kommunedirektør etter vi gikk over til å invitere nivået under (assisterende kommunedirektør), brukte vi kun svaret fra det øverste nivået slik at hver kommune kun telles én gang.

Om undersøkelsen



PRESENTASJON AV RESULTATER

I denne rapporten presenteres resultatene i figurer med prosentfordelinger og som gjennomsnitt eller snittskårer. Prosentandelene presenteres med prosenttegn eller med «prosent» bak tallet (f.eks. 59 % eller 59 prosent). Snittskårer presenteres uten tegn eller bokstaver bak tallet (f.eks. 4,2 av 5).

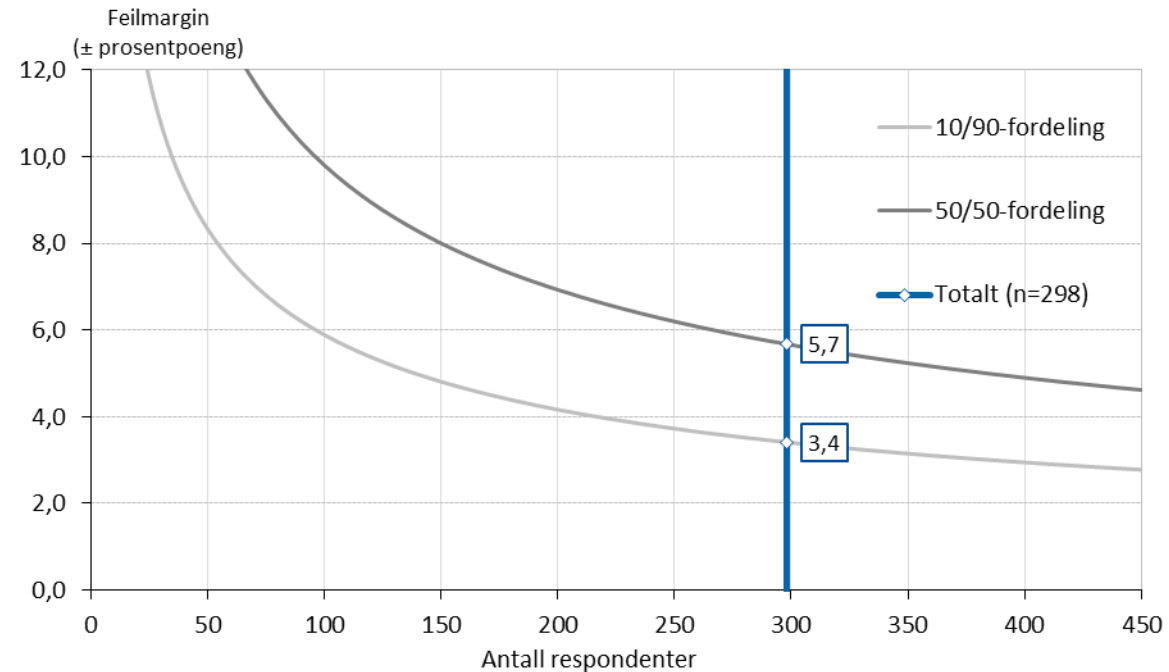


TESTING AV SIGNIFIKANS

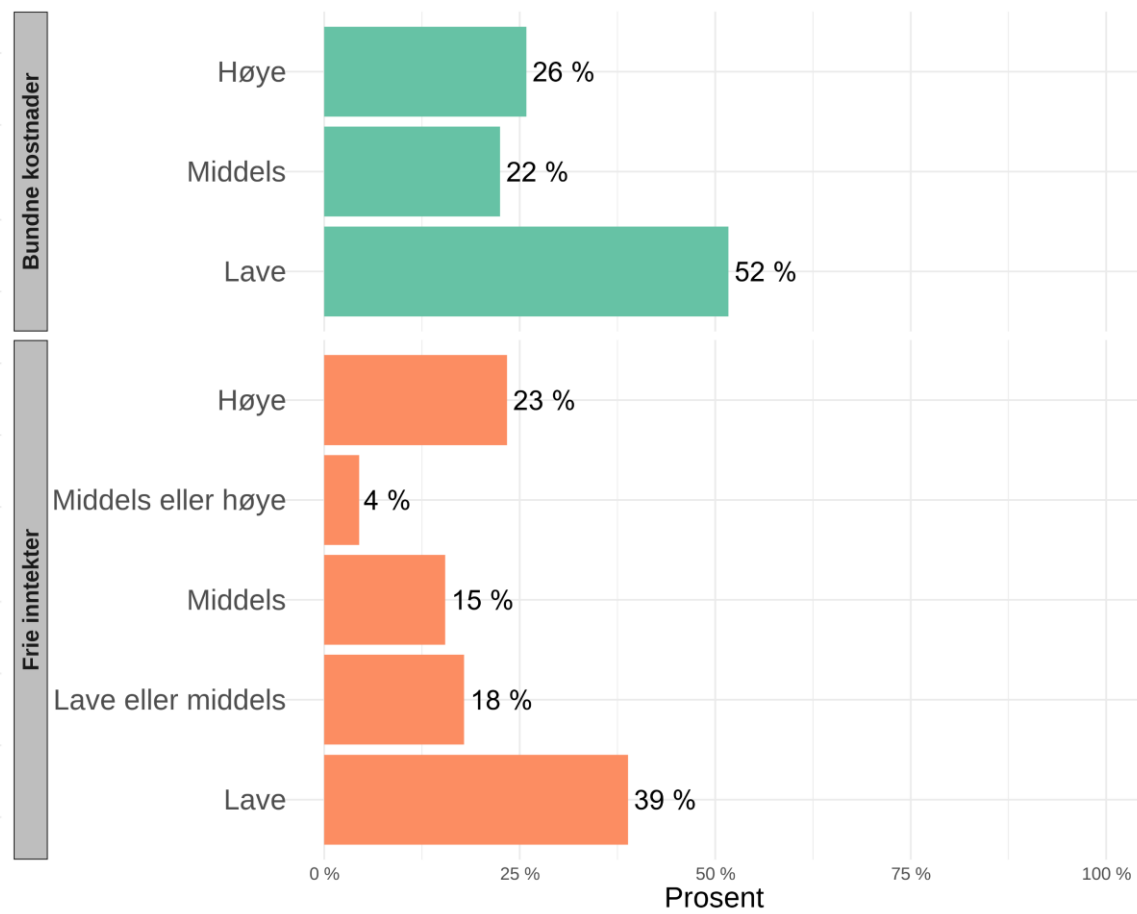
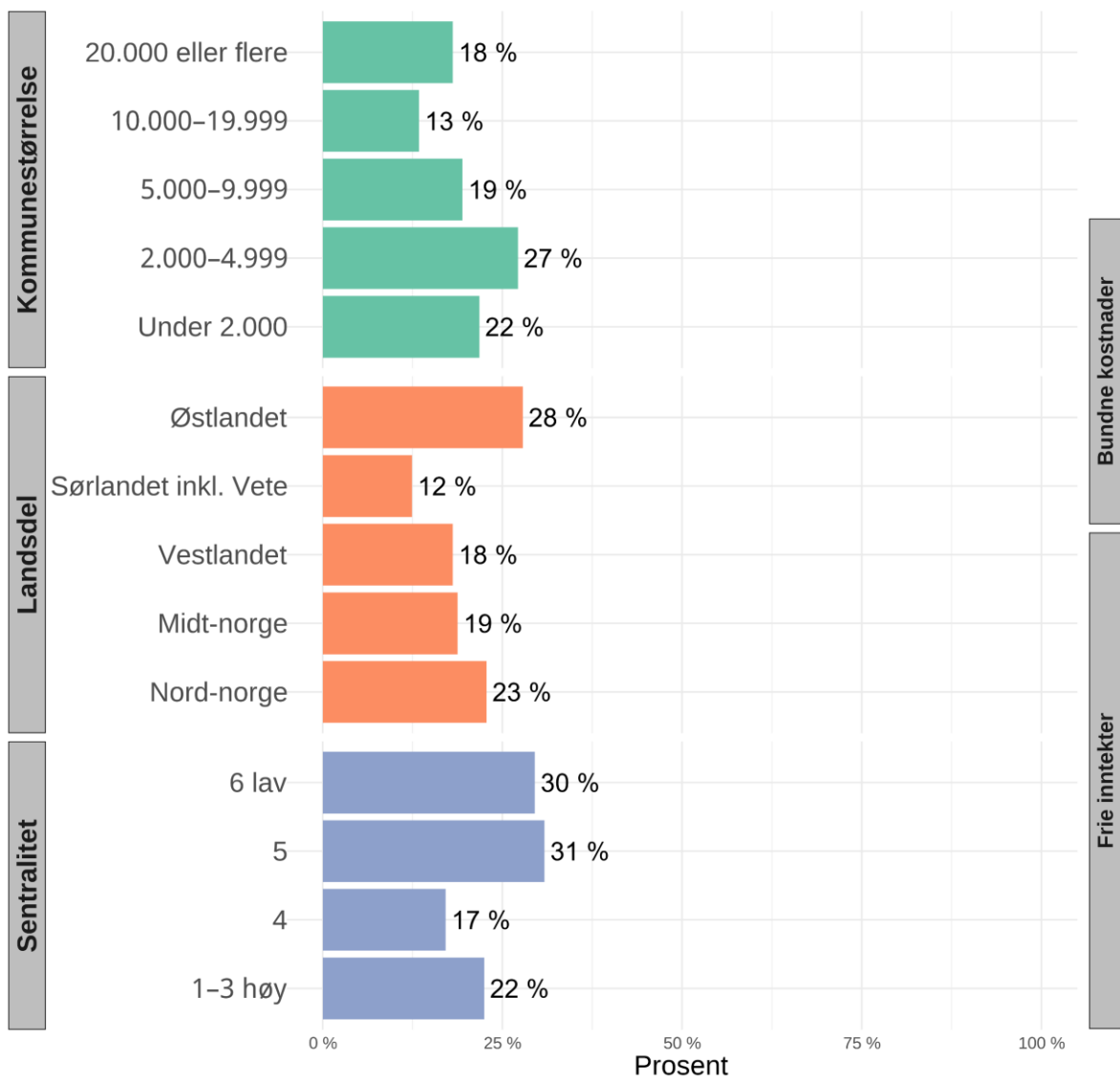
Det er gjennomført signifikanstesting av forskjeller mellom undergruppene i undersøkelsen (f.eks. landsdel og sentralitet). Hensikten med denne testen er å undersøke om resultatene til en undergruppe er forskjellige fra motsatsen, for eksempel om respondentene fra kommuner med sentralitetsnivå 4 svarer forskjellig fra de som **ikke** har sentralitetsnivå 4, altså 1–3 og 5–6. Signifikanstesting gjøres for hvert spørsmål, og forskjellen som er nødvendig for at noe er signifikant kan variere mellom spørsmålene. Dette kan blant annet skyldes ulikt antall respondenter som har svart på spørsmålet eller at det er stor variasjon i svarfordelingen. Signifikansnivået er satt til 95 prosent. Signifikante forskjeller mellom undergruppene kommenteres i rapporten dersom de er relevante.

Feilmarginer ved fordelinger

- I alle utvalgsundersøkelser må man operere med feilmarginer for fordelinger (ved prosentuering). Størrelsen på feilmarginen avhenger av utvalgtes størrelse, og av resultatet i utvalget. Jo nærmere 50 prosent en prosentandel er, desto større feilmargin må vi regne med.
- Utvalget i denne undersøkelsen består av 298 respondenter, og feilmarginene varierer fra $\pm 3,4$ prosentpoeng ved en 10/90-fordeling til $\pm 5,7$ prosentpoeng ved en 50/50-fordeling. Eksempel: Hvis 50 prosent av respondentene svarer at de er enige i en påstand, kan vi med 95 prosent sikkerhet hevde at den reelle andelen i populasjonen ligger mellom 44,3 og 55,7 prosent.
- Hvis resultatet brytes ned på undergrupper (f.eks. sentralitet), får vi større feilmarginer siden antall svar per undergruppe er lavere enn i utvalget totalt.
- Figuren viser hvordan feilmarginene utvikler seg ved ulike utvalgsstørrelser og fordelinger.



Utvalg



01

Hvordan dekke behovet for kvalifisert arbeidskraft

Resultatene på spørsmålene om:

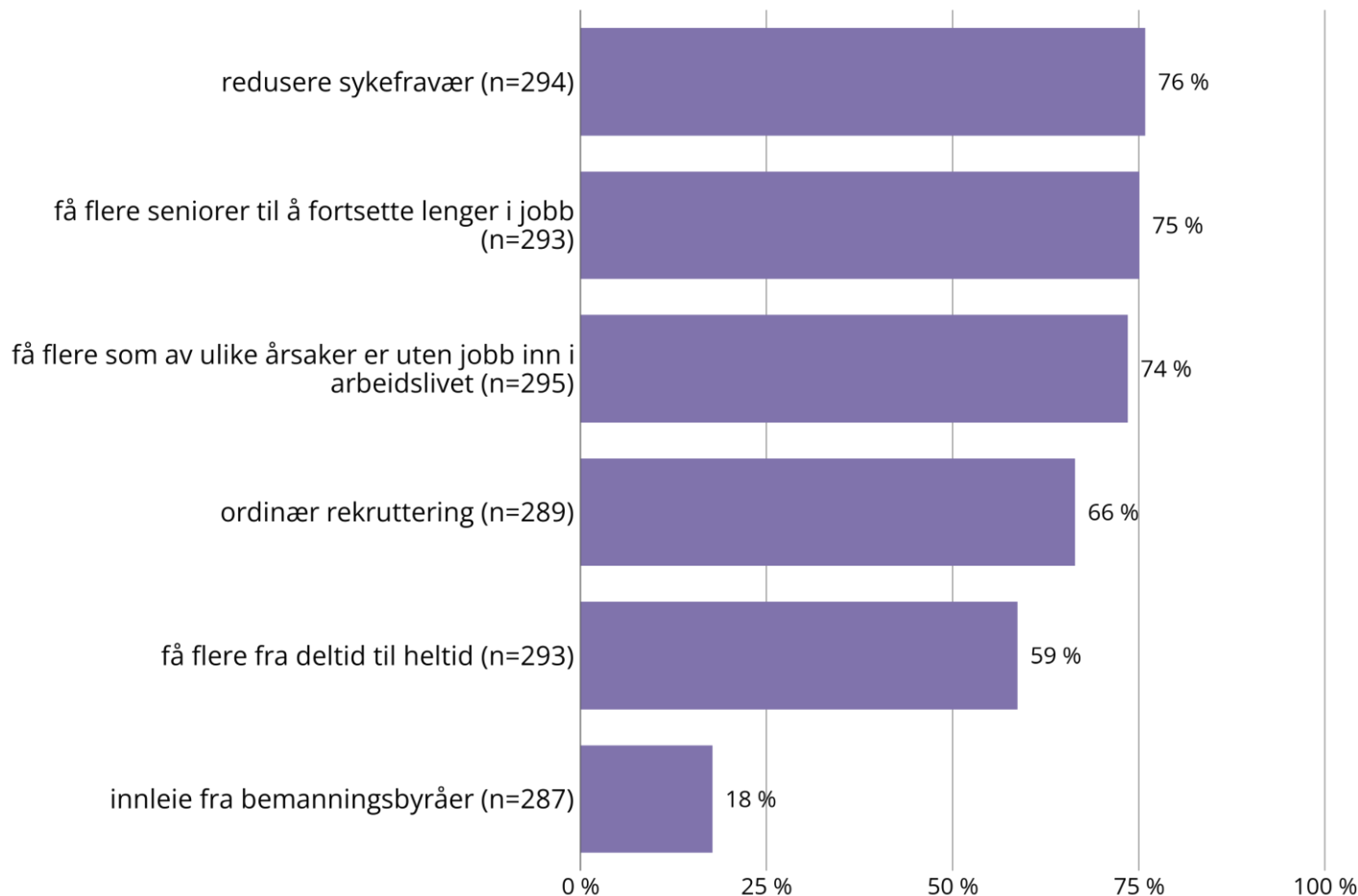
Kommune-Norge har behov for arbeidskraft og kompetanse, og mange melder om vanskeligheter med å anskaffe kvalifisert arbeidskraft. I hvilken grad mener du at behovet framover kan dekkes gjennom ...



Hvordan dekke behovet for kvalifisert arbeidskraft

I hvilken grad mener du at behovet [for kvalifisert arbeidskraft] kan dekkes gjennom ...

Andelen som har svart «I meget stor grad» eller «I ganske stor grad» på spørsmålene

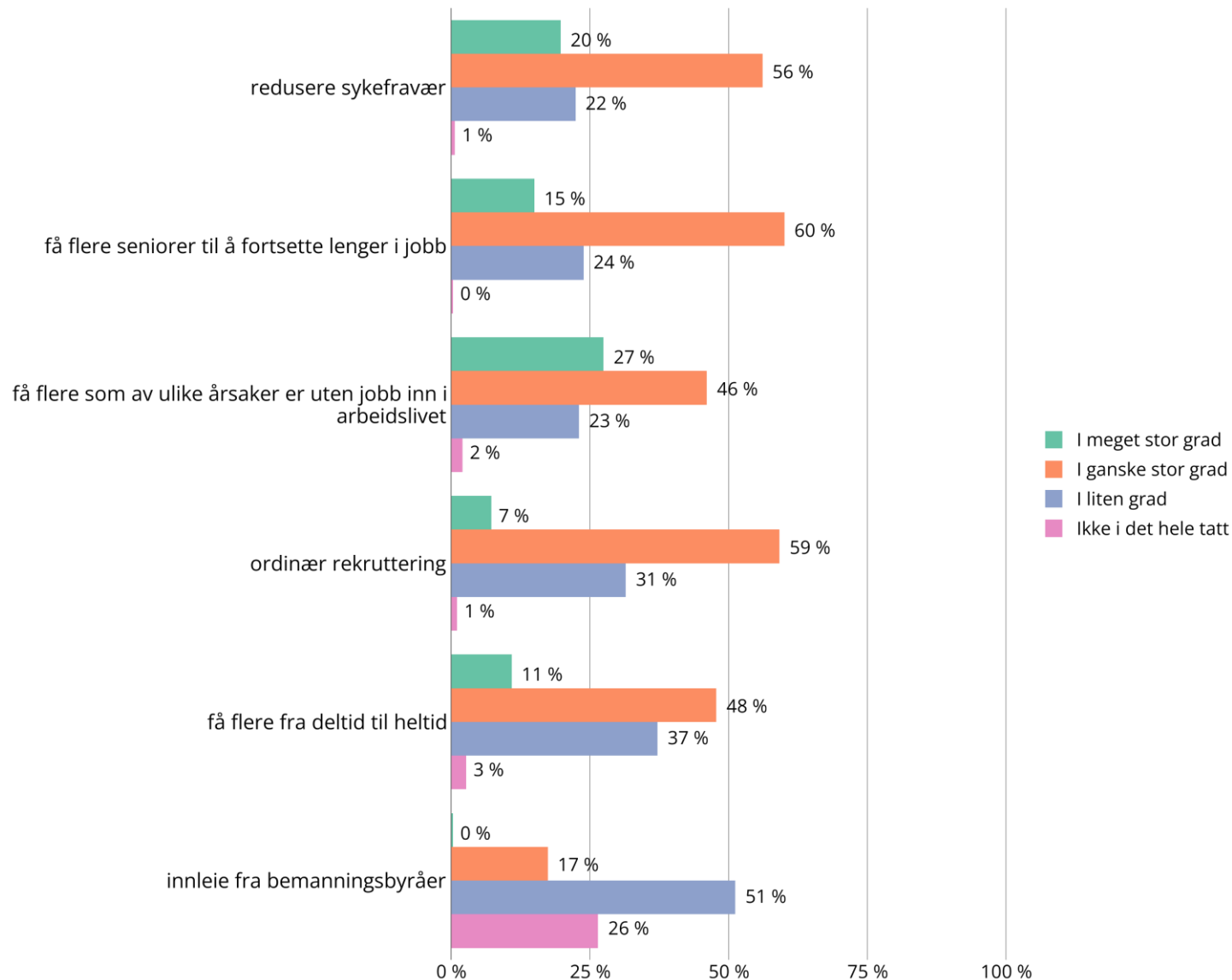


- Dersom vi ser på andelene som mener man kan dekke behovet i meget eller ganske stor grad slått sammen får vi oversikt over hvordan kommunelederne mener man kan dekke behovet for kvalifisert arbeidskraft.
- De tre tiltakene de i størst grad har tro på er å
 - redusere sykefravær
 - å få flere seniorer til å fortsette lenger i jobb
 - få flere som av ulike årsaker er uten jobb inn i arbeidslivet
- Hvor alle tre tiltakene har mellom 74–76 % som svarer at de i meget stor eller ganske stor grad tror dette kan dekke behovet for kvalifisert arbeidskraft.
- Også ordinær rekruttering og å få flere fra deltid til heltid er det mange som i meget eller ganske stor grad har tro på at kan løse utfordringen.
- Kun 18 % mener i meget eller ganske stor grad at behovet kan dekkes gjennom innleie fra bemanningsbyråer

Hvordan dekke behovet for kvalifisert arbeidskraft

I hvilken grad mener du at behovet [for kvalifisert arbeidskraft] kan dekkes gjennom ...

Andelen som mener behovet kan dekkes gjennom ...

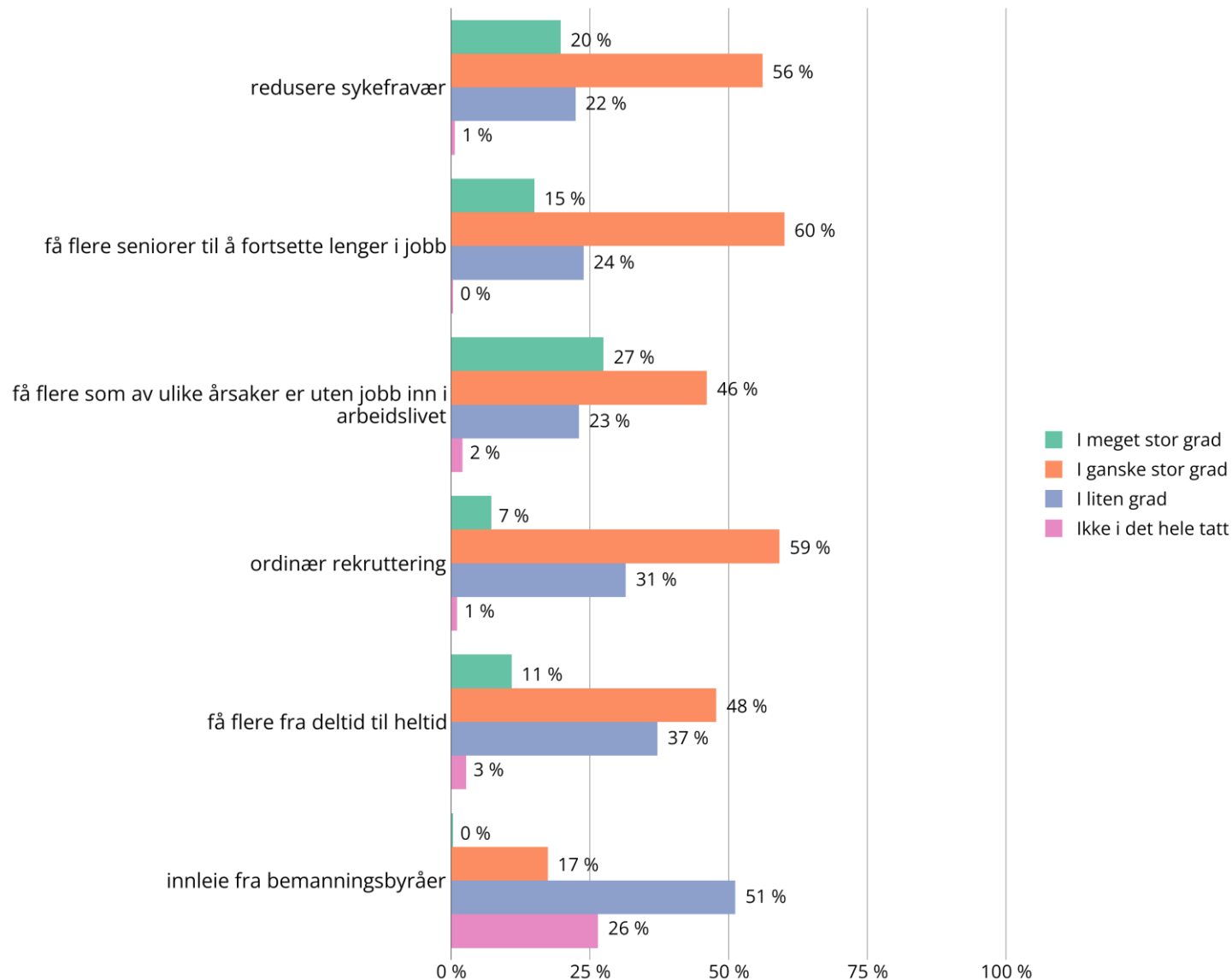


- Om vi ser på alle svaralternativene, ser vi at det er «få flere som av ulike årsaker er uten jobb inn i arbeidslivet», som har den høyeste andelen som svarer at de i meget stor grad tror dette kan dekke behovet for kvalifisert arbeidskraft. 27 % mener at dette i meget stor grad kan dekke behovet for kvalifisert arbeidskraft.
- Vi ser også at av de som mener at innleie fra bemanningsbyråer kan løse behovet for kvalifisert arbeidskraft er det nesten ingen som mener dette i meget stor grad kan dekke behovet. Merk her at det er mer enn 0, men på grunn av avrunding blir det rundet ned. Derfor summeres det annerledes på denne siden og forrige (18 % mot 17 % + 0 %).

Hvordan dekke behovet for kvalifisert arbeidskraft

I hvilken grad mener du at behovet [for kvalifisert arbeidskraft] kan dekkes gjennom ...

Andelen som mener behovet kan dekkes gjennom ...



- Det er kun signifikante forskjeller mellom kommunene på spørsmålet:
 - Få flere seniorer til å fortsette lenger i jobb
 - Her er det en svak signifikant sammenheng, der respondentene fra de største kommunene i litt større grad mener dette kan dekke behovet.
 - Denne forskjellen er svakt signifikant og ikke tilstede når vi ser på resultatene sammen med sentralitetsnivå. Sentralitetsnivå er definert fra SSBs sentralitetsnivå og innebærer flere faktorer, for mer informasjon om hva dette innebærer, se <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/128/korrespondanser/1417>

02

Inntrykk av eldre arbeidstakere

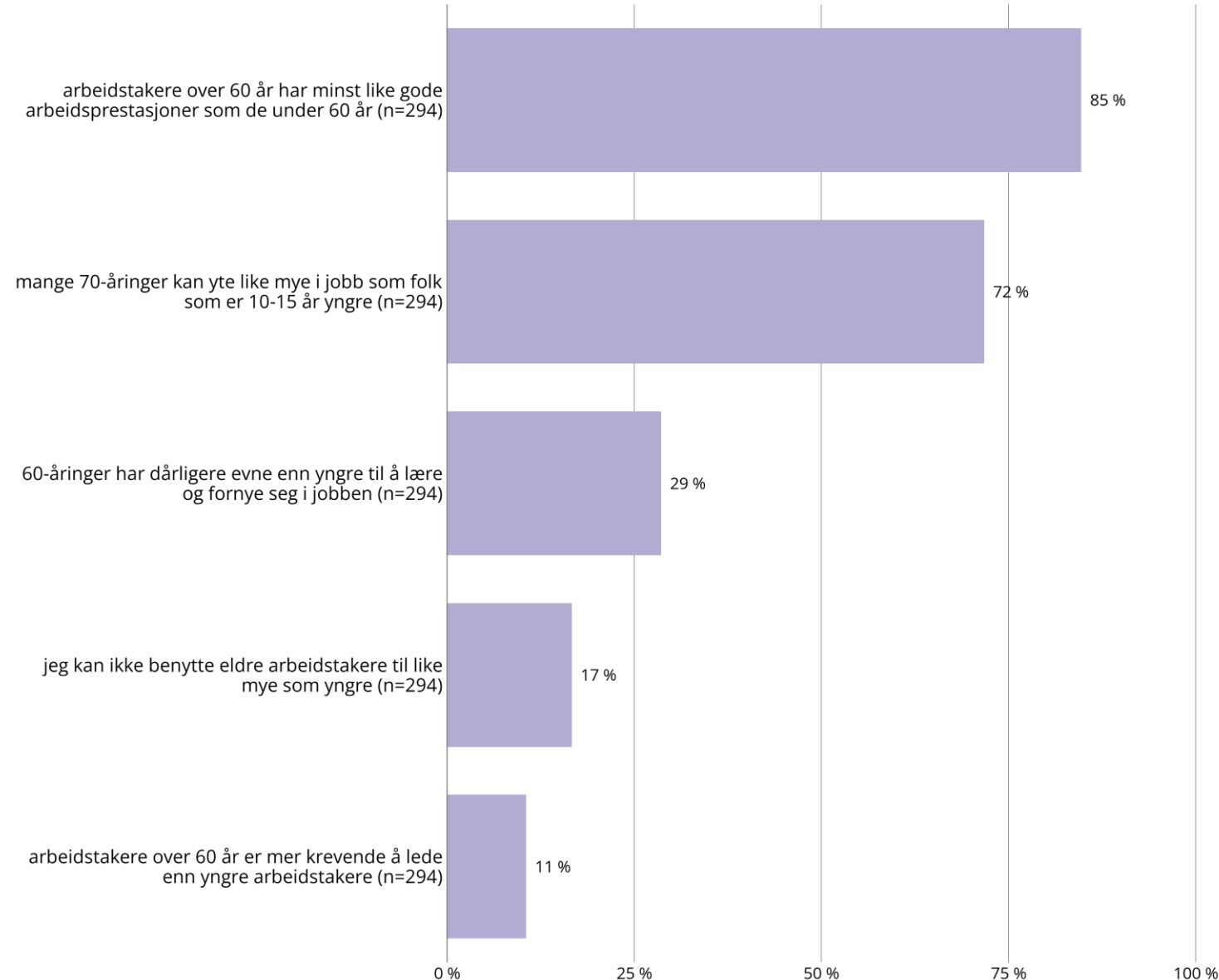
Respondentene (rådmenn, ordførere eller andre med en høytstående offisiell posisjon i kommunen ble bedt om å ta stilling til ulike påstander om eldre arbeidstakere.



Inntrykk av eldre arbeidstakere

«Her følger noen påstander som du skal ta stilling til»

Andelen som har svart «Helt enig» eller «Delvis enig» på påstandene



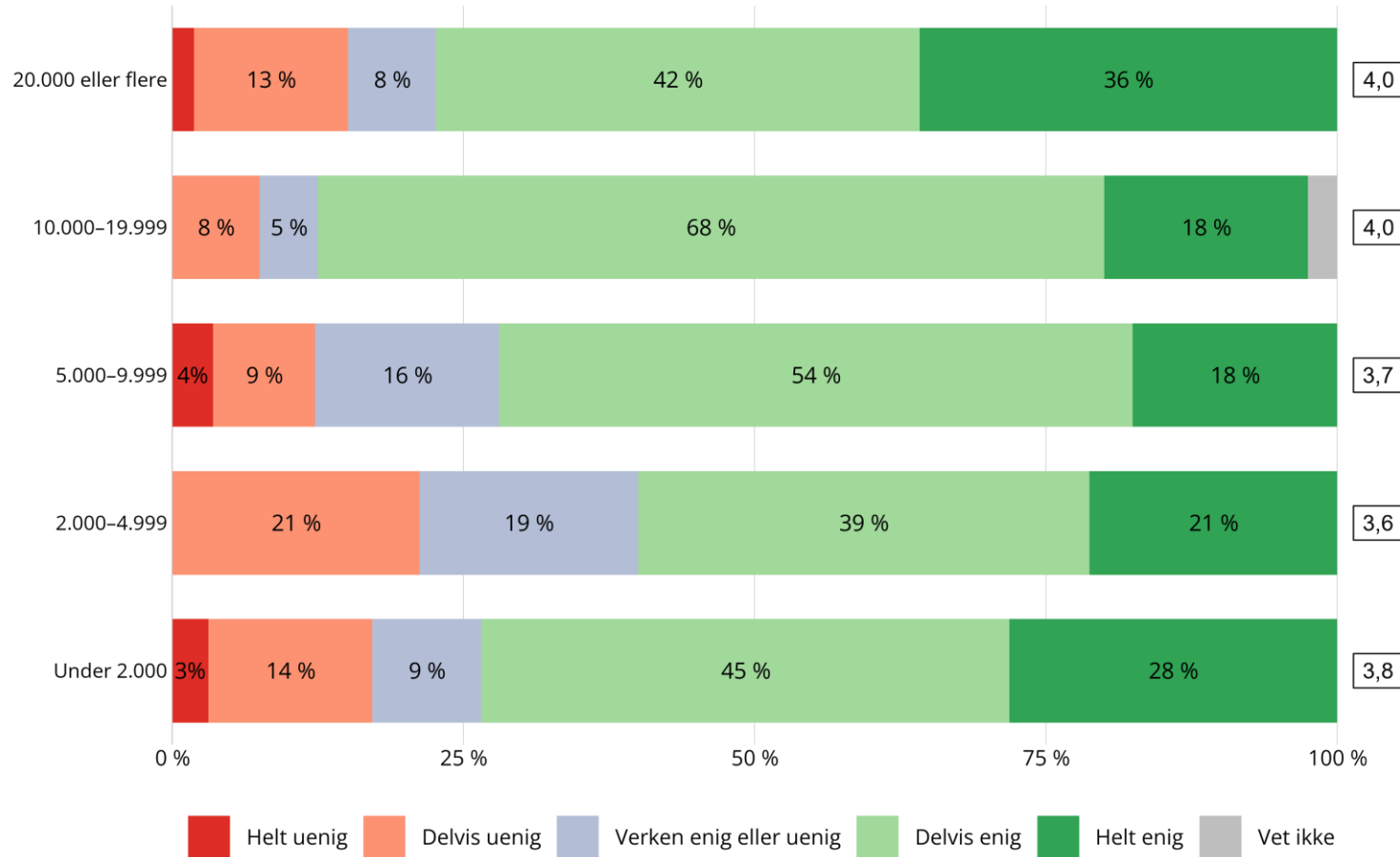
- Her ser vi på andelen som har svart «Helt enig» eller «Delvis enig» på påstandene som vist til venstre. Vi omtaler dem som «enige».
- 85 % mener at arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år.
- 72 % mener at mange 70-åringere kan yte like mye i jobb som folk som er 10–15 år yngre.
- 29 % er enige i at 60-åringere har dårligere evne enn yngre til å lære og fornye seg i jobben.
- 17 % er enige i at de ikke kan benytte eldre arbeidstakere til like mye som yngre.
- 11 % er enige i at arbeidstakere over 60 år er mer krevende å lede enn yngre arbeidstakere.
- Oppsummert: Flertallet uttrykker klare, positive vurderinger av eldre arbeidstakeres prestasjoner og yteevne, mens få støtter påstander om begrenset læringsevne, lavere anvendbarhet eller økte lederutfordringer.

Inntrykk av eldre arbeidstakere

«Her følger noen påstander som du skal ta stilling til»

Mange 70-åringar kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre

Brutt ned på kommune-størrelse



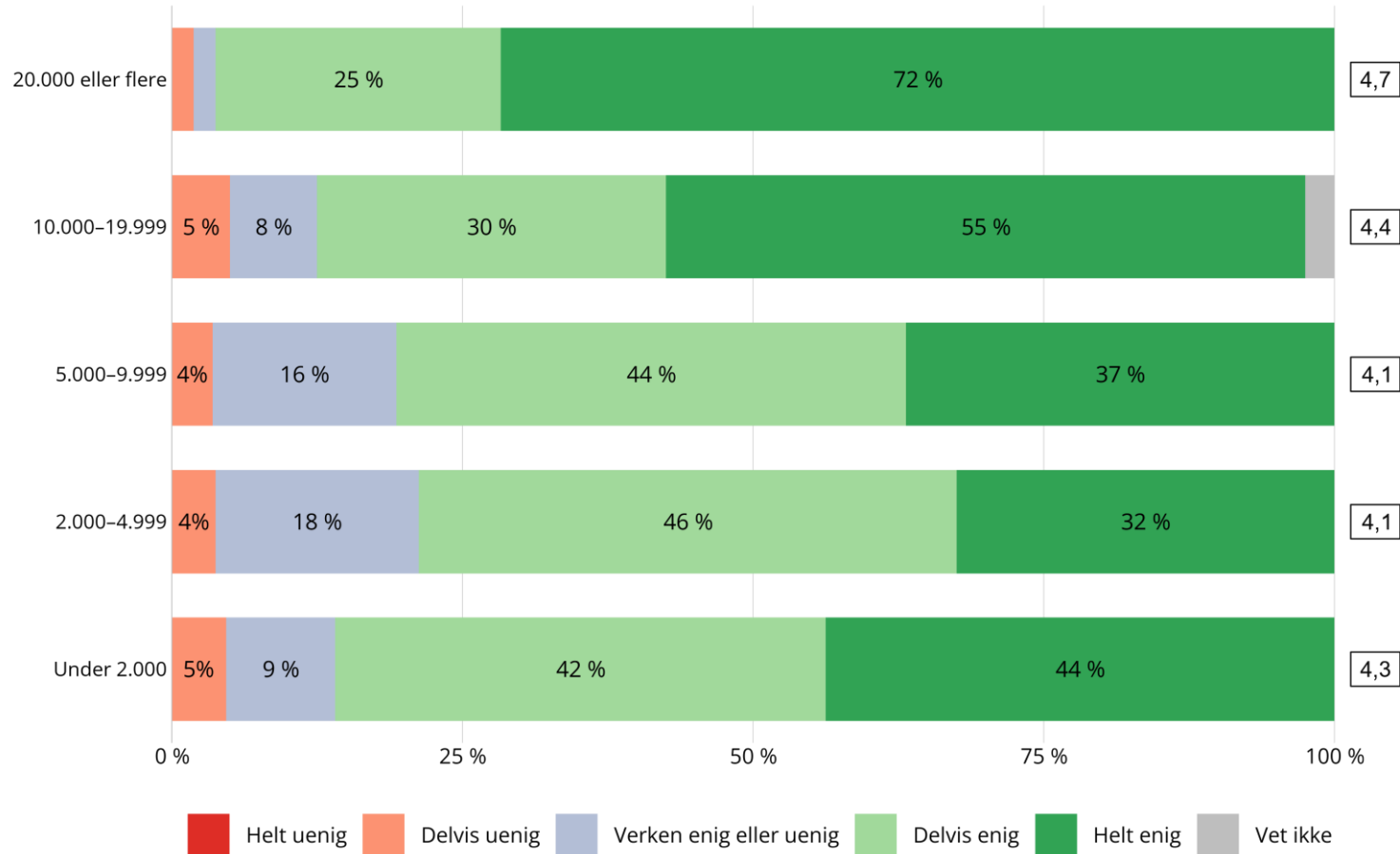
- Det er små signifikante forskjeller mellom kommunene ut i fra hvor mange innbyggere det er i kommunen.
- De med 10.000–19.999 innbyggere har en høyere andel som sier de er delvis enig, men som vi ser i snittskåren til høyre har det lite utslag og det er ikke signifikante forskjeller i snitt. Merk at snittskåren fjerner de som har svart at de ikke vet.

Inntrykk av eldre arbeidstakere

«Her følger noen påstander som du skal ta stilling til»

Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år

Brutt ned på kommune-størrelse



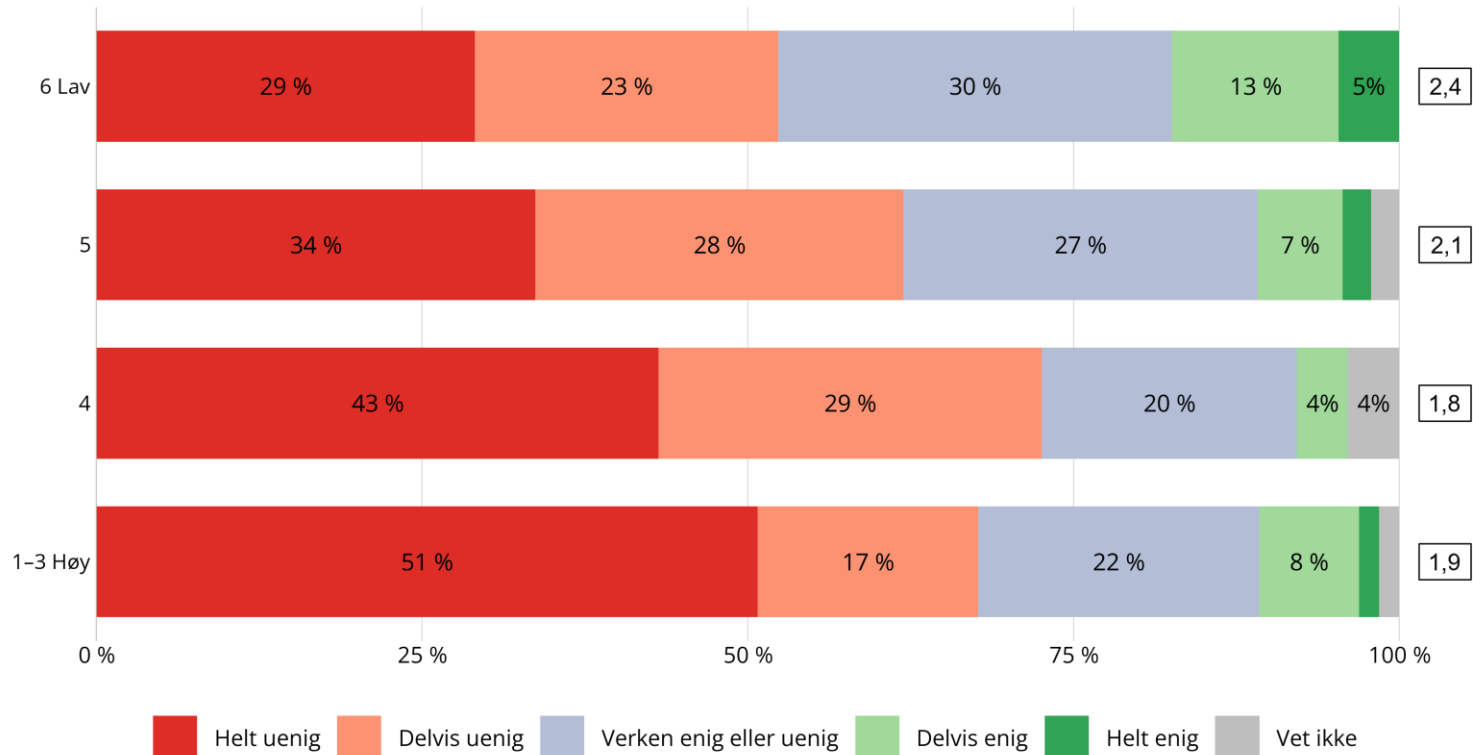
- På påstanden om at arbeidstakere over 60 år er det derimot klare signifikante forskjeller, hvor jo større kommunen er, jo mer enig er respondenten i at arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år.
- 72 % av respondenter fra de største kommunene er helt enig i denne påstanden. Om vi slår sammen andelen som er helt eller delvis enig får vi hele 96 % som er helt eller delvis enig i påstanden.
- Som vist innledningsvis har vi svar fra 53 kommuner hvor det bor mer enn 20.000 innbyggere og et godt datagrunnlag for kommunen, men spørsmålet behøver ikke reflektere kommunens offisielle holdning. Dette fordi personen som svarer for kommunen (respondenten) bes om å ta stilling til en påstand og personlige vurderinger kan også spille inn her.

Inntrykk av eldre arbeidstakere

«Her følger noen påstander som du skal ta stilling til»

Arbeidstakere over 60 år er mer krevende å lede enn yngre arbeidstakere

Brutt ned på sentralitet



- Påstanden om at arbeidstakere over 60 er mer krevende enn de under 60 år avvises i relativt stor grad i alle kommunene, men vi ser likevel at det er forskjeller ut i fra sentraliteten til kommunen.
- Jo høyere sentralitetsnivå, jo større er andelen som er **uenig** i at det er mer krevende å lede de over 60 enn yngre arbeidstakere.
- 52 % av kommuner i med lavest sentralitetsnivå, og dermed mest rural, sier seg uenig i påstanden, mot 68 % av sentralitetsnivå 1–3, og de mest urbane kommunene.
- Forskjellen er mest tydelig i andelen som svarer helt uenig, fra 29 % i rurale kommuner til 51 % i urbane.
- Det samme mønsteret finner vi også når vi ser på kommunestørrelse, jo større kommune jo lavere andel som er enig i påstanden.

03

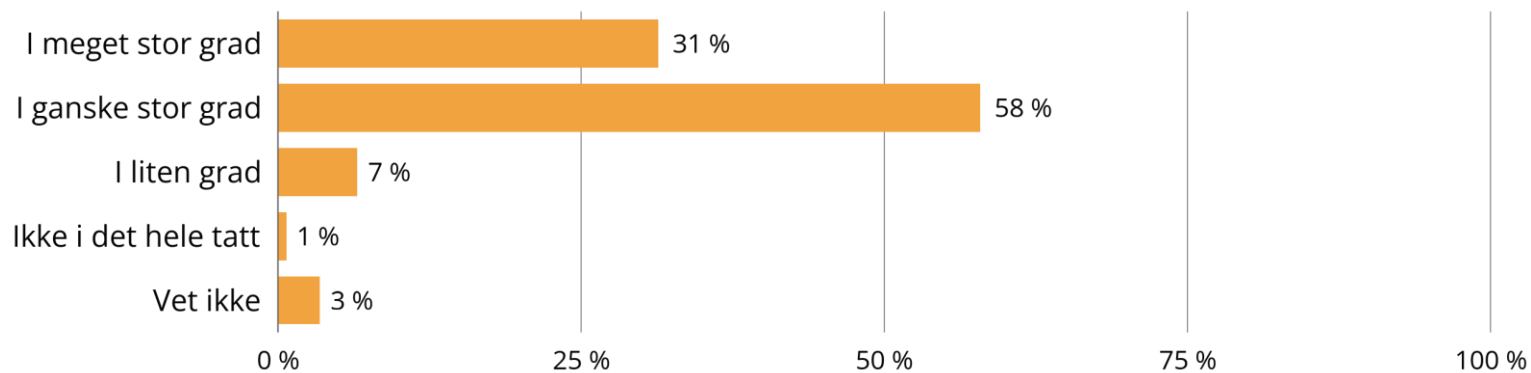
Alderssammensetning

Oversikt over hvordan alderssammensetningen vil utvikle seg fremover

Ønsker man at ansatte skal fortsette etter fylte 72 år?

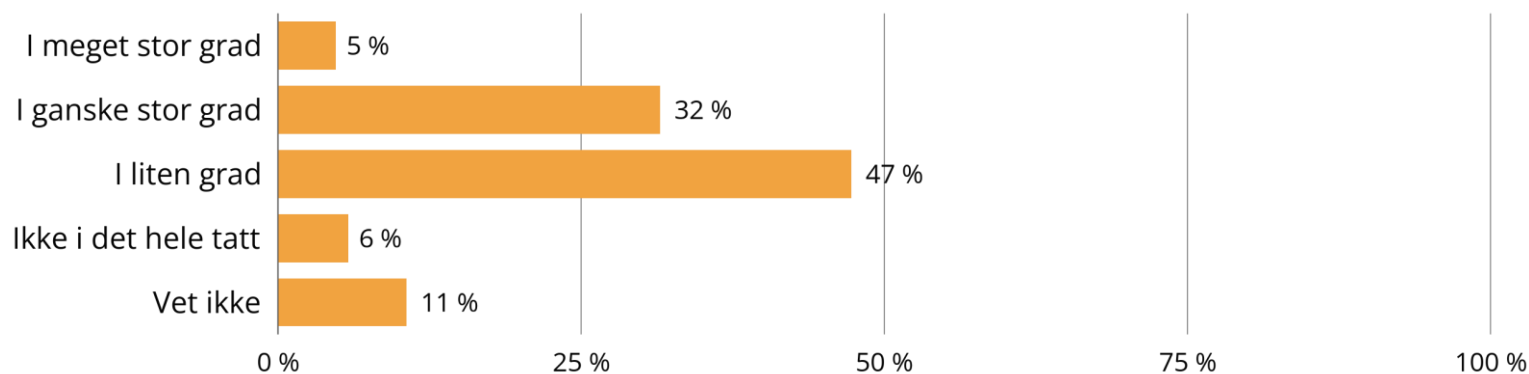


I hvilken grad har kommunen oversikt over hvordan alderssammensetningen blant de ansatte vil utvikle seg framover?



- De aller fleste har i stor grad oversikt over hvordan alderssammensetningen blant de ansatte vil utvikle seg fremover, hele 89 %.
- Kun 7 % (avrundet) har i liten grad eller ikke i det hele tatt oversikt over dette.
- Dette spørsmålet spør om kommunens oversikt og det er lite rom for personlige vurderinger som på de foregående spørsmålene.
- Det er ingen signifikante forskjeller mellom kommunene i dette spørsmålet.

I hvor stor grad ønsker du at ansatte skal fortsette etter at de er fylt 72 år i din virksomhet?



- Kun 36 % har svart at de i meget eller ganske stor grad ønsker at ansatte skal fortsette etter de er fylt 72 i deres virksomhet.
- Om vi ser på kun de som har sagt at de i meget stor grad ønsker dette er det kun 5 %.
- 47 % ønsker i liten grad dette og 6 % ønsker ikke dette i det hele tatt, samlet sett 53 %.
- Her er det igjen rom for personlige vurderinger fra respondenten i form av at de er leder i kommunen og arbeidsgiver for mange.
- Det behøver ikke dekke hele kommunen og kommunens offisielle standpunkt, men gir likevel et viktig innblikk i ledelsens perspektiv.
- Det er ingen signifikante forskjeller mellom kommunene i dette spørsmålet.

Sentio Research

Mellomila 56, 7018 Trondheim
post@sentio.no