

Viden og perspektiver på det kommunale geodataområde



Baseret på medarbejder- og
lederundersøgelse i 2026



Indledning

Geodata spiller en stadig større rolle i kommunernes opgaveløsning. Geografiske data anvendes i dag på tværs af mange fagområder og bidrager blandt andet til planlægning, myndighedsopgaver, drift, analyse og strategiske beslutninger. Samtidig udvikler området sig med nye teknologiske muligheder, øgede krav til datadeling og et stigende behov for at anvende data som grundlag for bedre beslutninger.

På den baggrund har GeoØst igangsat et vidensprojekt med fokus på det kommunale geodataområde. Formålet er at skabe et vidensgrundlag om geodataområdets faglige og organisatoriske forhold samt om de muligheder og udfordringer, der præger området.

Denne rapport præsenterer en medarbejder- og lederundersøgelse gennemført i 2026, der udgør første del af vidensprojektet.

Undersøgelsen bidrager med viden om det kommunale geodataområde, og GeoØst sekretariatet fremhæver på den baggrund fire perspektiver, som vurderes at være særligt relevante for den fremtidige udvikling af geodataområdet i kommunerne. Til hvert perspektiv knytter sig spørgsmål til det videre arbejde.

Undersøgelsen omfatter to spørgeskemaer, hvor det ene er rettet mod medarbejdere, der primært arbejder med GIS og geodata, og det andet er rettet mod deres nærmeste ledere. De to spørgeskemaer giver dermed mulighed for at belyse geodataområdet fra både et medarbejder- og et ledelsesperspektiv.

Spørgeskemaerne belyser en række centrale temaer, herunder værdiskabelse, kerneopgaver, organisering, samarbejde, rolleforståelse, kompetencer og fremtidige muligheder.

Indhold



Rapportens grundlag

Metode og datagrundlag

Side 3-10



Udvalgte perspektiver på den fremtidige udvikling af geodataområdet

Analyse af besvarelser

Side 11-30



Bilag: Spørgeskemabesvarelser

Resultater og grafer

Side 31-70

Rapportens grundlag

Rapporten bygger på en undersøgelse gennemført blandt GeoØsts medlemskommuner i maj-juli 2026. Undersøgelsen omfatter to spørgeskemaer, hvor det ene er rettet mod medarbejdere, der primært arbejder med GIS og geodata, og det andet er rettet mod deres nærmeste ledere.

Formålet med de to spørgeskemaer er at belyse geodataområdet fra et medarbejder- og et ledelsesperspektiv og dermed skabe indblik i erfaringer, vurderinger og oplevelser af områdets rolle, opgaver, organisering, samarbejde, kompetencer og udviklingsmuligheder.

Med besvarelser fra medarbejdere i 38 af GeoØsts 45 medlemskommuner og ledere i 25 af medlemskommunerne giver undersøgelsen et godt indblik i centrale forhold på området, herunder kerneopgaver, organisering og kompetenceprofiler. Undersøgelsen giver desuden et første indblik i den oplevede værdi, samarbejde, rolleforståelse og motivation, som med fordel kan uddybes gennem kvalitative dialoger med ledere og medarbejdere på området.

Udvælgelse og deltagelse

Spørgeskemaet til medarbejdere

Spørgeskemaet til medarbejderne har været målrettet medarbejdere, der primært arbejder med GIS og geodata, og adskiller sig dermed fra medarbejdere, der anvender GIS og geodata som en del af deres arbejde inden for andre fagområder, såsom planlægning eller miljø.

GeoØst er ikke bekendt med, hvor mange medarbejdere der i alt primært arbejder med GIS og geodata. Hvis man lægger besvarelsene fra spørgeskemaet til grund og skalerer tallene op til det samlede antal medlemskommuner, giver det i alt ca. 113 medarbejdere*. Tallet giver blot en indikation af, hvor mange ansatte der potentielt er, og kan ikke bruges som en præcis opgørelse.

GeoØst har udsendt spørgeskemaet til de medarbejdere, som sekretariatet på tidspunktet for undersøgelsen havde kendskab til. Spørgeskemaet blev sendt til i alt 100 personer.

I alt har 50 medarbejdere fra 38 kommuner besvaret spørgeskemaet. Heraf er der i 29 kommuner én medarbejder, der har besvaret, mens der i ni kommuner er mere end én medarbejder, der har besvaret.

Forudsat, at 113 medarbejdere udgør den samlede population af medarbejdere, der primært arbejder med GIS og geodata, svarer det til en estimeret svarprocent på 44 %. På kommuneniveau er 38 af GeoØsts 45 medlemskommuner repræsenteret (figur 1), svarende til 84 %.

*Estimatet er beregnet ud fra procentfordelingen i besvarelsene (s. 48), skaleret til GeoØsts 45 medlemskommuner. Midtpunkterne i intervallerne 1-2 og 3-4 er anvendt, mens 5 eller flere er beregnet som 5.

Spørgeskemaet til nærmeste ledere

Spørgeskemaet til lederne har været målrettet de nærmeste ledere med personaleansvar for medarbejdere, der primært arbejder med GIS og geodata. Da medarbejderne kan være organiseret på tværs af afdelinger og organisatoriske enheder i samme kommune, kan der være flere nærmeste ledere fra samme kommune.

GeoØst er ikke bekendt med, hvor mange nærmeste ledere med personaleansvar for medarbejdere, der primært arbejder med GIS og geodata, der er. Samtidig er der ikke data fra undersøgelsen, der kan give en identifikation på dette.

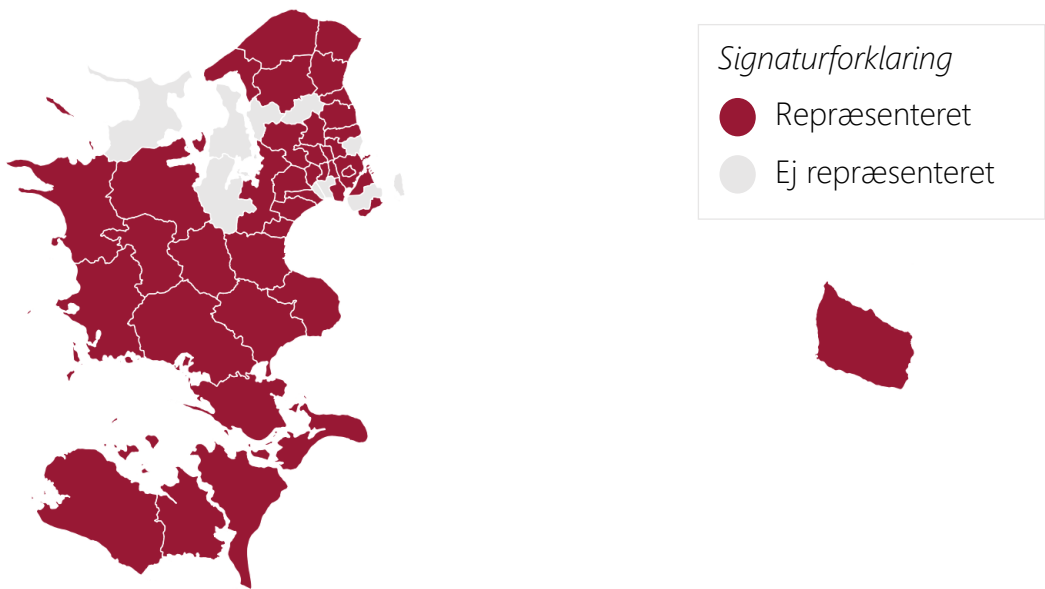
Ved udsendelsen tog sekretariatet udgangspunkt i oplysninger fra medlemskommunerne om, hvem der er personaleledere.

Spørgeskemaet blev sendt til i alt 49 personer.

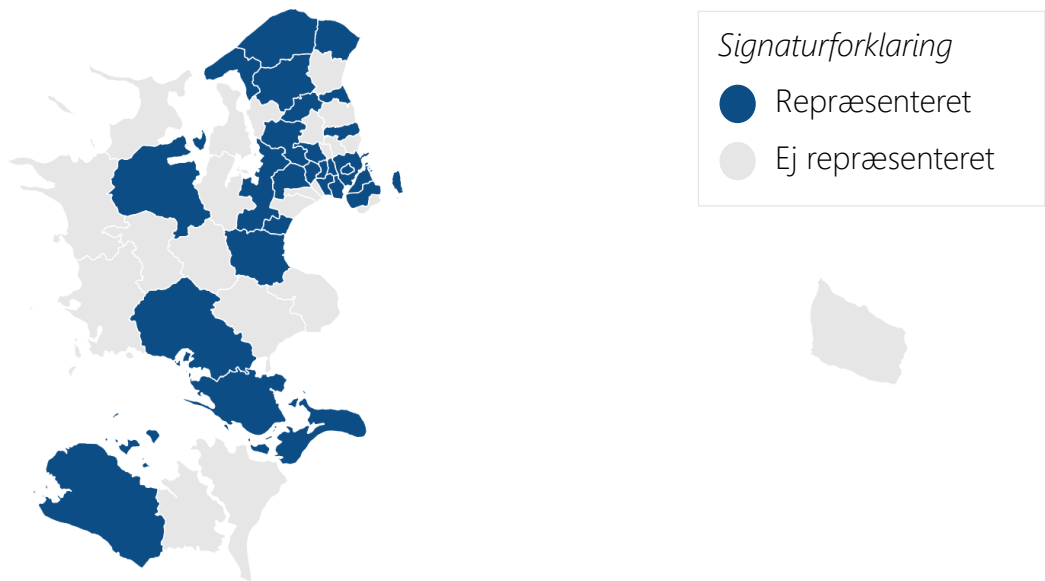
I alt har 28 ledere fra 25 kommuner besvaret spørgeskemaet. Heraf er der i 22 kommuner én leder, der har besvaret, mens der i tre kommuner er mere end én leder, der har besvaret.

Forudsat, at de 49 personer, som spørgeskemaet blev sendt til svarer nogenlunde til den samlede population giver de 28 besvarelser en estimeret svarprocent på 57 %. På kommuneniveau er 25 af GeoØsts 45 medlemskommuner repræsenteret (figur 2), svarende til 56 %.

Repræsenterede kommuner i undersøgelsen



Figur 1: De 38 kommuner repræsenteret ved besvarelser fra medarbejdere, der primært arbejder med GIS og geodata



Figur 2: De 25 kommuner repræsenteret ved besvarelser fra nærmeste ledere til medarbejdere, der primært arbejder med GIS og geodata

Spørgeskemaer og databehandling

Spørgeskemaernes opbygning

De to spørgeskemaer er opbygget omkring syv temaer, som tilsammen belyser forskellige sider af det kommunale geodataområde.

Temaerne omfatter:



Værdiskabelse

Oplevet værdi og potentialer



Kerneopgaver

Opgaver, prioritering og arbejdsprofil



Organisering og forankring

Organisatorisk placering og ansvar



Snitflader og samarbejder

Tværgående og tværkommunalt samarbejde



Rolleforståelse og motivation

Roller, rammer og motivation



Kompetencer og fagligheder

Nuværende kompetencer og fremtidige behov



Fremtidige muligheder og tendenser

Udvikling, teknologi og nye behov

Temaerne går igen i begge spørgeskemaer, men spørgsmålene er tilpasset de to respondentgrupper.

Medarbejderne er eksempelvis blevet spurgt til deres egen rolle og motivation i arbejdet, mens lederne er blevet spurgt til deres vurdering af medarbejdernes roller samt forhold, der kan styrke medarbejdernes motivation.

Spørgeskemaerne indeholder både lukkede spørgsmål i form af vurderingsskalaer og spørgsmål med svarmuligheder, hvor respondenterne enten har kunne vælge ét eller flere svar. Derudover indeholder spørgeskemaerne åbne spørgsmål, hvor respondenterne har haft mulighed for at uddybe deres svar.

Sammenholdelse af medarbejder- og lederperspektivet

En række spørgsmål går igen i de to spørgeskemaer, hvilket gør det muligt at sammenholde medarbejdernes og ledernes perspektiver på geodataområdet.

Sammenholdelsen anvendes til at belyse, om de to grupper har sammenfaldende eller forskellige vurderinger af eksempelvis værdiskabelse, organisering, samarbejde, kompetencer og den fremtidige udvikling.

Sammenligningen skal ikke forstås som en direkte sammenligning mellem medarbejdere og deres konkrete nærmeste ledere. De to spørgeskemaer er indsamlet separat, og de samme kommuner indgår ikke nødvendigvis i begge.

Analyse af besvarelserne

Udvalgte besvarelser fra de åbne og lukkede spørgsmål inddrages i afsnittet om de udvalgte perspektiver på den fremtidige udvikling af geodataområdet for at understøtte perspektiverne.

De åbne besvarelser anvendes som et kvalitativt supplement til de øvrige resultater. De kan bidrage til at nuancere de kvantitative resultater og fremhæve erfaringer, vurderinger og perspektiver, som ikke nødvendigvis kan indfanges gennem de faste svarmuligheder.

I bilaget er besvarelserne på de lukkede spørgsmål fra de to spørgeskemaer samlet.

Ved spørgsmål, hvor respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svar, kan den enkelte respondent indgå i flere kategorier. Procentandelene for disse spørgsmål vil derfor kunne overstige 100 %.

Anonymitet og behandling af personoplysninger

Besvarelserne er indsamlet anonymt. Der blev ikke indsamlet navn eller mailadresse i spørgeskemaerne.

Kommunenavn er oplyst i spørgeskemaet og anvendes til analyse og overblik over besvarelserne. Oplysninger som eksempelvis alder og køn offentliggøres ikke sammen med kommune eller på en måde, der gør det muligt at identificere enkeltpersoner.

Udvalgte perspektiver på den fremtidige udvikling af geodataområdet

På baggrund af undersøgelsen beskrives her en række perspektiver, som GeoØst sekretariatet vurderer er særligt relevante for den fremtidige udvikling af GIS- og geodataområdet i kommunerne.

Følgende fire perspektiver er udvalgt:

- 01: Stort behov for at rekruttere og fastholde næste generation af geodatamedarbejdere
- 02: Øget fokus på faglig ledelse og synlighed i organisationen
- 03: Standardisering og automatisering som en vej ud af tunge driftsopgaver
- 04: Styrkelse af den organisatoriske forankring og mere fokus på ressourceudnyttelse

I forlængelse af hvert perspektiv peges der på en række spørgsmål, som det kan være relevant at arbejde videre med i forlængelse af undersøgelsen. Herunder hvilken rolle GeoØst og de øvrige geodatasamarbejder kan eller bør spille.

01: Stort behov for at rekruttere og fastholde næste generation af geodatamedarbejdere



Undersøgelsen viser, at mere end halvdelen af de nuværende geodatamedarbejdere er 50 år eller ældre, mens kun hver femte medarbejder er under 40 år (s. 35). Området står dermed over for et større generationsskifte, hvor der bliver brug for at kunne rekruttere og fastholde nye medarbejdere til både kendte og eventuelt nye opgaver.

Udover en skæv aldersprofil viser undersøgelsen også, at den nuværende medarbejdergruppe har en relativ lang kommunal anciennitet på området, idet knap halvdelen har arbejdet med GIS og geodata i en kommune i mere end 16 år (s. 34).

Risiko for tab af tavs viden

Medarbejdere med 16 års kommunal erfaring på området eller mere betyder, at de formentlig har været med til at opbygge og udvikle området tilbage fra omkring eller før kommunalreformen. De erfarne medarbejdere kan derfor have vigtig viden om, hvorfor data ser ud, som de gør, hvilke historiske valg der ligger bag datamodeller mv.

Kombineret med, at de faglige miljøer i kommunerne ofte er relativt små (s. 48), kan det kommende generationsskifte betyde, at vigtige nøglepersoner og viden forsvinder over en relativ kort årrække. Samtidig kan generationsskiftet selvfølgelig også vise sig at blive et vindue for modernisering og udvikling af området gennem fx automatisering og øget brug af ny teknologi.

Større konkurrence om mere specialiserede profiler

Undersøgelsen indikerer, at der kan være ved at ske et skifte i medarbejdernes uddannelsesmæssige baggrund (s. 33).

Blandt medarbejderne over 50 år ses en stor spredning i uddannelsesprofilerne, som både rummer arkitekter, landinspektører og forskellige naturfaglige og ingeniørfaglige uddannelser (s. 33).

Blandt medarbejderne under 40 år ses en noget større ensretning i den uddannelsesmæssige baggrund. Denne gruppe er primært uddannet indenfor geografi/geoinformatik og som ingeniører (s. 33), det vil sige først og fremmest tekniske uddannelser og specialiseret geodataviden. Specialistbaggrunden er muligvis også det der ligger til grund for, at alle medarbejderne under 40 år oplever sig selv som driftsspecialister (s. 42).

De kommunale GIS- og geodataområder må under alle omstændigheder i de kommende år forventes i endnu højere grad, at skulle konkurrere med rådgivende ingeniørvirksomheder, softwareleverandører, statslige styrelser, forsyningsselskaber og energisektoren, der alle har brug for geodatakompetencer.

Den yngre gruppe af medarbejdere er mindre tilfredse med rammerne

Kun en tredjedel af medarbejderne under 50 år angiver, at de har de rette rammer for at arbejde klart, selvstændigt og engageret, mens dette gælder for ca. halvdelen af medarbejderne over 50 år (s. 58). Konkret efterlyser medarbejderne under 50 år mere tid til udvikling, kompetenceudvikling og faglig støtte samt klarere roller og ansvar.

Medarbejderne under 50 år oplever desuden, at der er betydelig forskel på de opgaver de løser, og de opgaver, de egentlig er motiverede for at løse. Den samme tendens gælder i øvrigt for medarbejderne over 50 år.

Begge grupper oplever, at de bruger mest tid på at drifte og skabe stabilitet i systemer samt opdatering og kvalitetssikring af geodata (s. 44), men at de i højere grad motiveres af udvikling af digitale løsninger og automatisering, dataanalyser samt rådgivning (s. 45).

Små faglige miljøer kan forstærke udfordringerne ved generationsskiftet

Små faglige miljøer på GIS- og geodataområdet kan potentielt forstærke udfordringerne med rekruttering og fastholdelse af nye medarbejdere de kommende år. Når der kun er én eller to medarbejdere inden for området, bliver organisationen mere sårbar, når erfarne medarbejdere stopper. Samtidig kan den faglige sparring, som de yngre medarbejdere efterspørger, også blive vanskeligere at opretholde. Spørgsmålet er, om styrkerne ved de mindre faglige miljøer, som eksempelvis bredde, selvstændighed, meningsfuldhed og mulighed for balance mellem arbejde og fritid, er nok til at tiltrække den næste generation.

Hvordan rekrutteres og til hvilke opgaver?

I forlængelse af den kvantitative undersøgelse bør der arbejdes videre med bl.a. følgende spørgsmål:

- Hvad kan kommunerne, sammen og hver for sig, konkret gøre for at tiltrække og fastholde næste generation af geodatamedarbejdere?
- Hvilken udvikling i GIS- og geodataopgaverne kommer vi til at se i de kommende år, og hvad betyder det for de kompetenceprofiler, der er brug for at rekruttere fremover?
- Bør eller kan geodatasamarbejderne spille en rolle, og i givet fald hvilken?

02: Øget fokus på faglig ledelse og synlighed i organisationen



Undersøgelsen viser, at der er en markant forskel på ledernes og medarbejdernes anciennitet og erfaring med det kommunale GIS- og geodataområde. Halvdelen af medarbejderne har over 16 års anciennitet på området, mens lidt over halvdelen af lederne har under tre års anciennitet på området (s. 34).

Undersøgelsen viser desuden, at 39 % af lederne har en uddannelsesprofil, der adskiller sig fra medarbejdernes (s. 32). Det er dog ikke atypisk i en kommunal organisation, hvor generalistledelse er udbredt.

Medarbejderne har den faglige viden og historikken på området

Undersøgelsen viser en klar tendens: Medarbejderne har generelt mere erfaring med GIS og geodata, mens lederne i højere grad er nye på området og for nogles vedkommende også har en anden uddannelsesmæssig baggrund.

Samtidig viser undersøgelsen, at over halvdelen af medarbejderne har skiftet organisatorisk enhed én eller flere gange i deres nuværende ansættelse (s. 50), og samtidig at 86 % af medarbejderne har tilknytning til teknik, plan og miljø (s. 48).

Mindre faglige enheder har formegentlig en tendens til at blive flyttet rundt i kommunen, når der gennemføres større eller mindre organisationsændringer.



Vi er 'nemme' at flytte rundt med. Vi passer ikke ind nogen steder, men kan passe ind alle steder.

Medarbejder

Når GIS- og geodataenheder flytter, kan det også medføre skift af ledere, hvilket kan være en del af forklaringen på den kortere anciennitet blandt ledere med personaleansvar for medarbejdere, der primært arbejder med GIS og geodata.

Nye ledere med en anden faglig baggrund kan dog også være en styrke. De kan bringe friske øjne, forbindelse til den bredere digitaliseringsdagsorden og strategisk indflydelse i organisationen.

Mangler der faglig ledelse?

Kombinationen af anden faglighed og kortere anciennitet blandt lederne kan betyde, at de har begrænsede forudsætninger for at udøve *faglig* ledelse af området. Nogle kommuner har fagkoordinatorer eller teamledere uden personaleansvar, der i dagligdagen varetager hele eller dele af den faglige ledelse. Undersøgelsen har ikke kortlagt omfanget af fagkoordinatorer i kommunerne eller deres roller og ansvar i forhold til den faglige ledelse.

I andre kommuner kan de erfarne medarbejdere i praksis kompensere for manglende faglig ledelse ved både at sætte retningen for egen og andres opgaveløsning og/eller fungere som sparringspartner for mindre erfarne medarbejdere. Når de mest erfarne medarbejdere går på pension i de kommende år, kan der opstå en situation, hvor noget af den uformelle faglige ledelse og sparring forsvinder eller svækkes.

Set i lyset af de yngre medarbejders efterspørgsel på mere faglig støtte og klarere roller og ansvar (s. 58) kan det udfordre mulighederne for at fastholde den nye generation af medarbejdere, hvis den uformelle faglige ledelse og sparring ikke erstattes af fx mere formaliseret faglig ledelse.

Hvem har opgaven med at oversætte og synliggøre potentialerne i GIS og geodata?

Undersøgelsen viser, at ledere og medarbejdere har et nogenlunde fælles billede af, hvilken værdi GIS allerede skaber: beslutningsstøtte, kvalitet i sagsbehandlingen samt effektivisering af arbejdsgange (s. 37). De peger også på flere af de samme potentialer for øget værdiskabelse, herunder dataunderstøttelse, (mere) beslutningsstøtte samt strategiske indsatser (s. 39).

Når det gælder udnyttelse af potentialerne, peger begge grupper på vidensgab som den vigtigste begrænsning for at få forløst det uudnyttede potentiale. Men medarbejdernes og lederne placerer ansvaret forskellige steder: Medarbejderne peger opad mod ledelsen, mens lederne peger ud i organisationen (s. 40).

Man kan læse de to svar som to sider af samme sag: Hvis organisationen mangler viden om mulighederne i GIS, hvem har så ansvaret for at formidle og forankre den? Medarbejderne forventer måske, at ledelsen løfter den opgave, mens lederne ser det som et organisatorisk anliggende. Ledere med kort anciennitet på området kan også selv være en del af den organisation, der mangler viden om mulighederne.

Udfordringen er, at hvis ingen påtager sig rollen som oversætter mellem GIS og geodata og organisationens behov, risikerer potentialerne at forblive netop det: potentialer.

Stabil drift og vedligeholdelse af systemer og data kan blive usynligt

Undersøgelsen viser, at der er forskel på medarbejderne og ledernes syn på, hvordan GIS og geodata bør udvikle sig fremadrettet. Mens øget samarbejde, beslutningsstøtte og automatisering prioriteres af begge parter, er medarbejderne stort set alene om at pege på stabil drift og vedligeholdelse af systemer som et vigtigt udviklingsområde (s. 66).

Udvikling og strategiske indsatser forudsætter stabile systemer og data af god kvalitet, og drift er ofte usynligt arbejde, som først bliver synligt, når det går galt. Ledere uden faglig baggrund på området kan have svært ved at se omfanget af driftsopgaverne og de vedligeholdelsesbehov, der kan opstå over tid.

Hvordan styrkes faglig og strategisk ledelse og balancen mellem drift og udvikling?

I forlængelse af den kvantitative undersøgelse bør der arbejdes videre med bl.a. følgende spørgsmål:

- Hvordan kan kommunerne styrke både den faglige og den strategiske ledelse på sigt, og hvilken rolle spiller fagkoordinatorer mv. i dag?
- Hvordan kan der arbejdes med en tydeligere kobling og en mere fælles forståelse af sammenhængen og balancen mellem drifts- og udviklingsopgaver på GIS- og geodataområdet?
- Bør eller kan geodatasamarbejderne spille en rolle, og i givet fald hvilken?

03: Standardisering og automatisering som en vej ud af tunge driftsopgaver



Undersøgelsen viser, at medarbejderne bruger meget tid på drift, hvor knap halvdelen nævner dette som deres primære arbejdsområde. Det er dog andre opgavetyper såsom udvikling af løsninger, dataanalyse samt rådgivning, der i højere grad motiverer medarbejderne (s. 43).

Undersøgelsen viser desuden, at 41 % oplever, at driftsopgaver i meget høj eller høj grad begrænser muligheden for at arbejde med udvikling, analyse og strategiske opgaver, mens 47 % oplever, at driftsopgaverne i nogen grad begrænser denne mulighed (s. 43).

Stor tyngde på driftsopgaver kan have u hensigtsmæssige konsekvenser

De fleste jobs indeholder en vis mængde af opgaver, der ikke nødvendigvis er motiverende. Men det bliver et problem, hvis driften fortrænger de motiverende opgaver i et omfang, hvor medarbejderne er i risiko for at miste deres engagement og lyst til at arbejde med området.

Det er i særlig grad medarbejderne under 40 år, som har drift som en del af deres arbejdsprofil (s. 42). Det kan betyde, at en eventuel skævhed mellem faktiske opgaver og det, der motiverer, også kan få konsekvenser for rekruttering og efterfølgende fastholdelse.

Drift kontra udvikling, eller udvikling af driften?

Undersøgelsen viser, at både ledere og medarbejdere ser et potentiale i netop udvikling af nye løsninger og automatisering (s. 66). Det gør udvikling og automatisering af driften til et selvstændigt fokusområde i de kommende år, hvor behov og motivation kan mødes.

Automatisering kan ikke nødvendigvis stå alene, men er til en hvis grad koblet til spørgsmålet om standardisering af data samt datakvalitet. Udvikling af driften indebærer således formentlig både et teknologisk spor og et mere organisatorisk spor.



Jeg oplever, at der går meget tid med drift og vedligehold, som jeg hellere vil bruge på at lave andre opgaver, udvikle nye løsninger og hjælpe kollegaer. Derfor skal der være fokus på en mere stabil og standardiseret drift med færre muligheder for fejl.
Medarbejder

Standardisering og automatisering på tværs af kommuner?

Ønsket om en mere standardiseret og evt. automatiseret drift åbner også for en drøftelse af systemer og løsninger, der går på tværs af organisatoriske grænser. Mange kommuner har i dag deres eget WebGIS med de fordele og ulemper, der kan være forbundet med det. Samtidig er der sat gang i udvikling af nye it-driftscentre, der skal drive dele af kommunernes it- og digitaliseringsløsninger, bl.a. med henblik på at styrke datasikkerheden.

Et øget tværkommunalt samarbejde på GIS- og geodataområdet kan drøftes med udgangspunkt i et spektrum med stigende grad af integration: I den ene ende ligger faglige netværk og erfaringsudveksling, som allerede i dag understøttes af geodatasamarbejderne.

Dernæst kommer fælles standarder og datamodeller (GeoDanmark, mv.), fælles indkøb og fælles systemer, og derefter egentlige driftsfællesskaber, hvor kommunerne deler driftsopgaver.

En øget integration kan muligvis også være med til at mindske sårbarheden i de små faglige miljøer og styrke kommunernes mulighed for at rekruttere og fastholde medarbejdere på GIS- og geodataområdet.

Er der uudnyttede potentialer for standardisering og automatisering?

I forlængelse af den kvantitative undersøgelse bør der arbejdes videre med følgende spørgsmål:

- Hvori består potentialerne for standardisering og automatisering på tværs af de kommunale GIS- og geodataområder, og hvad kan barriererne være?
- Hvad kunne de næste oplagte skridt være, hvis kommunerne ønsker at bevæge sig længere i den retning?
- Bør eller kan geodatasamarbejderne spille en rolle, og i givet fald hvilken?

04: Styrkelse af den organisatoriske forankring og mere fokus på ressourceudnyttelse



Undersøgelsen viser, at GIS- og geodataområdet i meget høj grad er organiseret inden for teknik, plan og miljø. Det gælder for 86 % af medarbejderne (s. 48). Den organisatoriske placering kan være én del af forklaringen på, hvorfor potentialerne for brug af GIS og geodata ikke nødvendigvis udnyttes fuldt ud.

Kun 14 % af medarbejderne oplever eksempelvis, at de bliver informeret og inddraget tilstrækkeligt i opgaver på andre fagområder, hvor geodata kunne bidrage, mens 60 % oplyser, at det sker i nogen grad (s. 51).

GIS og geodata er forankret i teknik, plan og miljø, selvom kommunernes behov måske er ved at ændre sig?

Som for andre organisatoriske enheder i kommunen former placeringen, hvem der kender til området, hvem der bestiller opgaver mv. Det betyder formentlig også noget for, hvordan området forstås af resten af organisation: Som en støttefunktion for primært de tekniske fagområder. En omplacering til andre afdelinger kan dog også have ulemper, fx risikoen for at miste nærheden til de tekniske fagområder.



At sidde sammen med de mennesker, man laver opgaver for, skal man ikke undervurdere. Det betyder meget for tilgængeligheden – begge veje.

Medarbejder

Det afgørende er derfor måske ikke placeringen i sig selv, men om området har et tværgående mandat og en tværgående forankring, uanset hvor det er placeret.

Har GIS og geodata eksempelvis en naturlig plads ved bordet i kommunens datastrategi eller digitaliseringsstrategi og/eller i tværgående styregrupper om beredskab, klimasikring og lignende?



Der fra hvor jeg står, er udfordringen, at GIS ikke er blevet placeret strategisk i organisationen. GIS kan (...) være noget som enten er i søgelyset hos medarbejdere og ledelse, eller helt under radaren.

Medarbejder

Sammenhæng mellem synlighed, udvikling og kapacitet

Undersøgelsen viser, at både medarbejdere og ledere oplever, at der er en sammenhæng mellem den organisatoriske placering og synlighed og potentialet for øget brug af GIS og geodata (s. 49).

Dernæst viser undersøgelsen, at over 70 % af medarbejdere og ledere oplever, at manglende indblik i mulighederne i GIS og geodata i organisationen er den største barriere for den fulde værdiskabelse af GIS og geodata (s. 40).



Der er en vis tilfældighed over om chefer og medarbejdere i andre sektorer kender til, at vi kan hjælpe med analyser og kortlægninger.

Medarbejder

Undersøgelsen bekræfter samtidig indtrykket af, at der er tale om små faglige miljøer, idet halvdelen af besvarelsene påpeger, at GIS- og geodatateamet i deres kommune består af én eller to medarbejdere (s. 48).

Med så få medarbejdere er det ikke nødvendigvis givet, at teamet har kapacitet til at håndtere mere inddragelse, selv hvis efterspørgslen er der. Den begrænsede inddragelse skyldes derfor måske ikke kun placering og synlighed, men også at der reelt ikke er kapacitet til at betjene hele organisationen, særligt når driften fylder så meget.

Hvad betyder det, at GIS-ressourcerne er spredt ud i organisationen?

40 % af medarbejderne oplever, at andre fagområder i høj eller meget høj grad løser GIS- og geodataopgaver (s. 50).

Den positive vinkel på det er, at GIS er, eller er ved at blive, en udbredt kompetence i organisationen fremfor udelukkende at være et specialistområde. Dog siger undersøgelsen ikke noget om, hvorvidt antallet af medarbejdere, der løser GIS- og geodataopgaver i fagforvaltningerne, er stigende.



Flere kollegaer på tværs af organisationen skal lære at forstå og bruge de muligheder, der ligger i GIS, fx til beredskab. Vi skal finde balancen mellem, hvad medarbejdere uden for GIS-teamet skal kunne selv, og hvad vi skal bruge kræfterne på i GIS selv.

Leder

En mere problematisk vinkel kan være, at der kan opstå parallelle løsninger, uensartede data og dobbeltarbejde, uden at nogen har det tværgående overblik eller tilstrækkelige datakompetencer til at håndtere opgaverne fagligt korrekt. I sidste ende skal der måske bruges flere ressourcer på drift, når fejl skal rettes eller komplekse datasæt skal vedligeholdes.

Det giver anledning til at overveje både fordele og ulemper ved at løse GIS- og geodataopgaverne mere spredt i organisationen. Fordelen kan være nærhed i opgaveløsningen i den enkelte forvaltning. Ulempen kan til gengæld være manglende kritisk masse og faglig tyngde i opgaveløsningen, begrænset faglig sparring samt et overset potentiale for at udvikle og effektivisere opgaverne.

Hvordan kan GIS og geodata styrkes i organisationen som helhed?

I forlængelse af den kvantitative undersøgelse bør der arbejdes videre med følgende spørgsmål:

- Hvordan kan GIS- og geodataenhederne styrke koblingen med resten af organisationen, med eller uden ændringer i den organisatoriske placering?
- Hvordan kan kommunerne sikre den rette balance mellem GIS kompetencer i det centrale GIS team og GIS kompetencer placeret tæt på de enkelte fagområder?
- Bør eller kan geodatasamarbejderne spille en rolle, og i givet fald hvilken?

Bilag: Spørgeskemabesvarelser

I dette bilag præsenteres de lukkede besvarelser fra de to spørgeskemaer, der er gennemført blandt GeoØsts medlemskommuner. Det ene spørgeskema er rettet mod medarbejdere, der primært arbejder med GIS og geodata, og det andet er rettet mod de nærmeste ledere.

Besvarelserne er opdelt i de syv temaer, som tilsammen belyser forskellige sider af det kommunale geodataområde (s. 7). Besvarelserne afspejler respondenternes egne erfaringer, vurderinger og oplevelser.

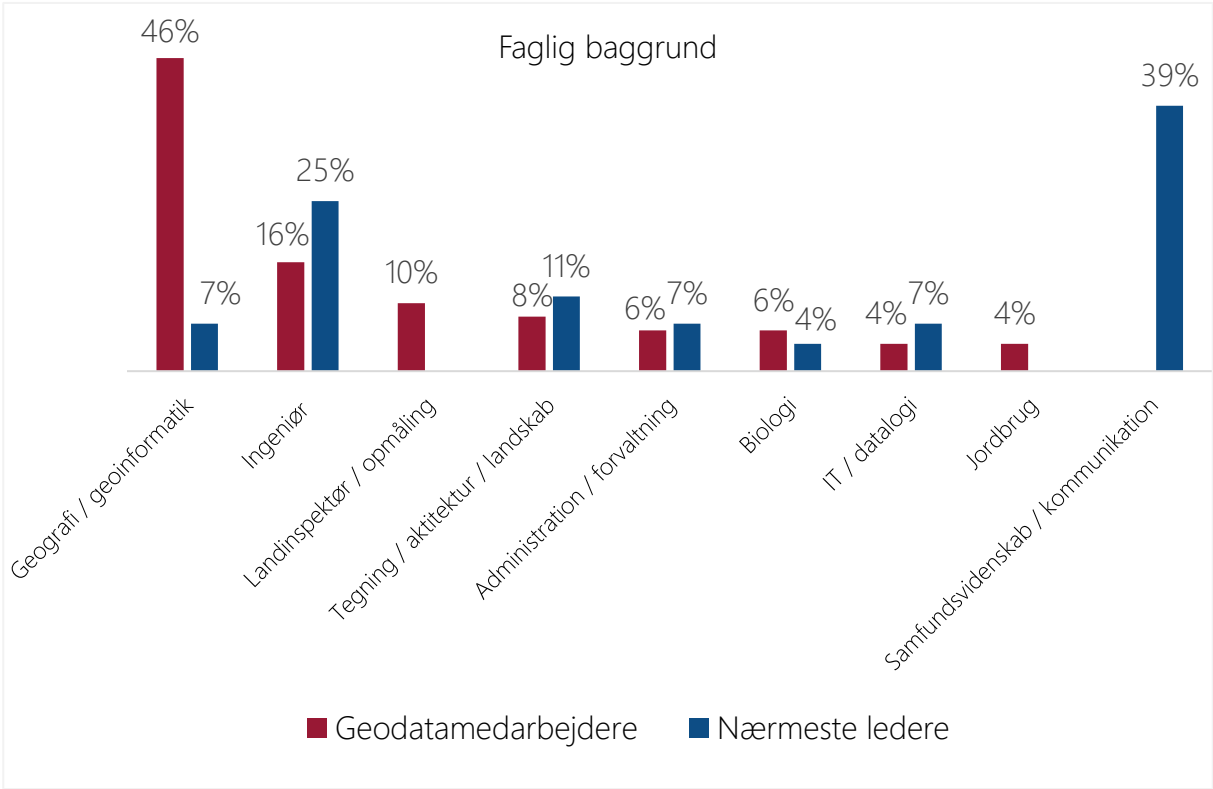
Hvor samme spørgsmål er stillet til både medarbejdere og ledere, præsenteres besvarelserne, så de kan ses i sammenhæng.

Respondenterne

De fleste medarbejdere har en faglig baggrund i geografi/geoinformatik, mens de fleste ledere har en faglig baggrund i samfundsvidenskab/kommunikation

Medarbejdernes faglige baggrund er primært forankret i geografi/geoinformatik (46 %), som udgør den største gruppe, efterfulgt af ingeniør (16 %) og landinspektør/opmåling (10 %). Samtidig viser fordelingen en tværfaglig medarbejdergruppe med faglige baggrunde inden for bl.a. arkitektur, administration, biologi og IT (figur 3).

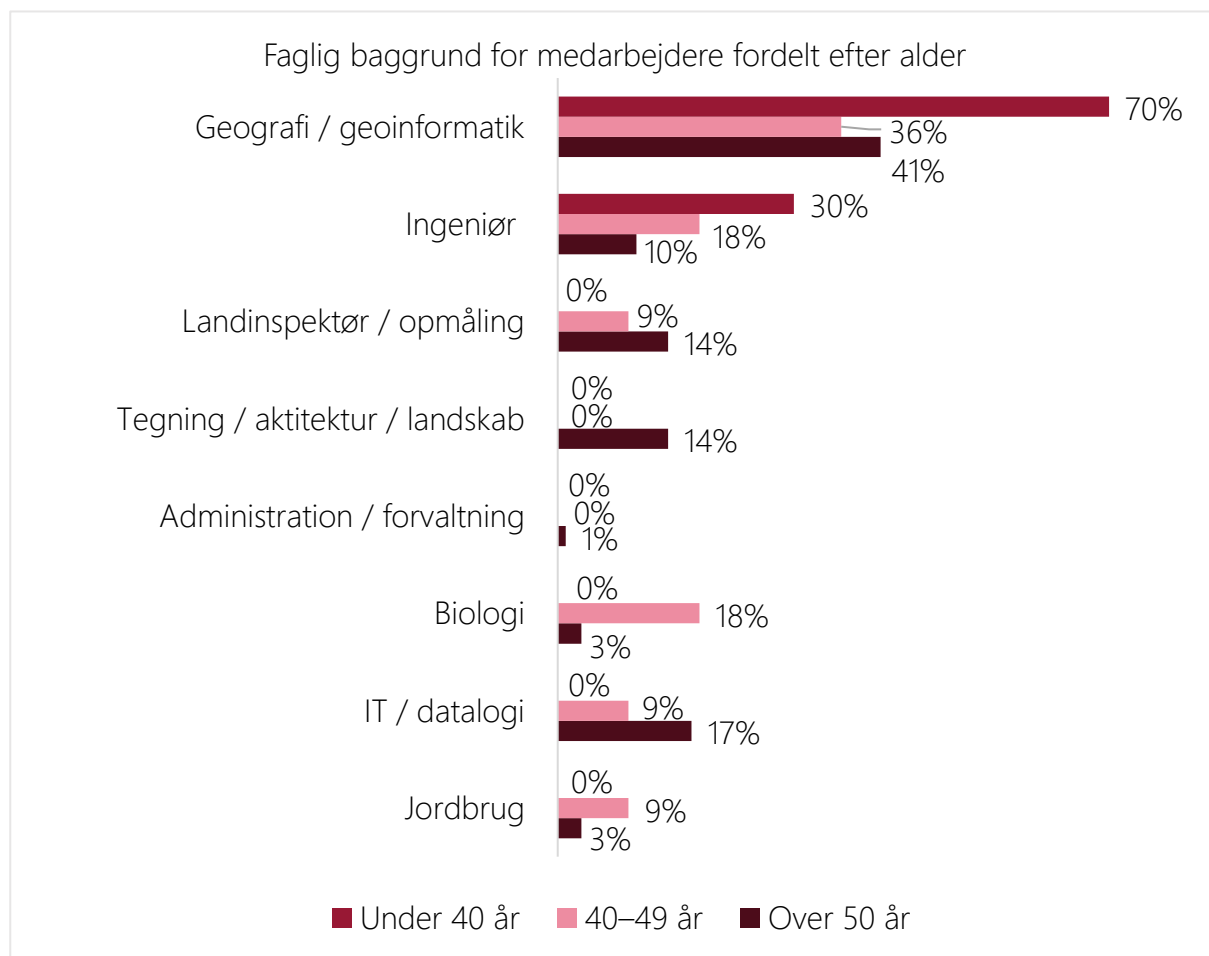
De nærmeste ledere har i højere grad har en faglig baggrund i samfundsvidenskab/kommunikation (39 %) og ingeniør (25 %), mens geografi/geoinformatik og landinspektør/opmåling fylder væsentligt mindre blandt lederne (figur 3).



Figur 3: Hvad er din primære faglige baggrund?

De fleste medarbejdere under 40 år har en faglig baggrund inden for geografi/geoinformatik, mens de øvrige aldersgrupper har større spredning af faglige baggrunde

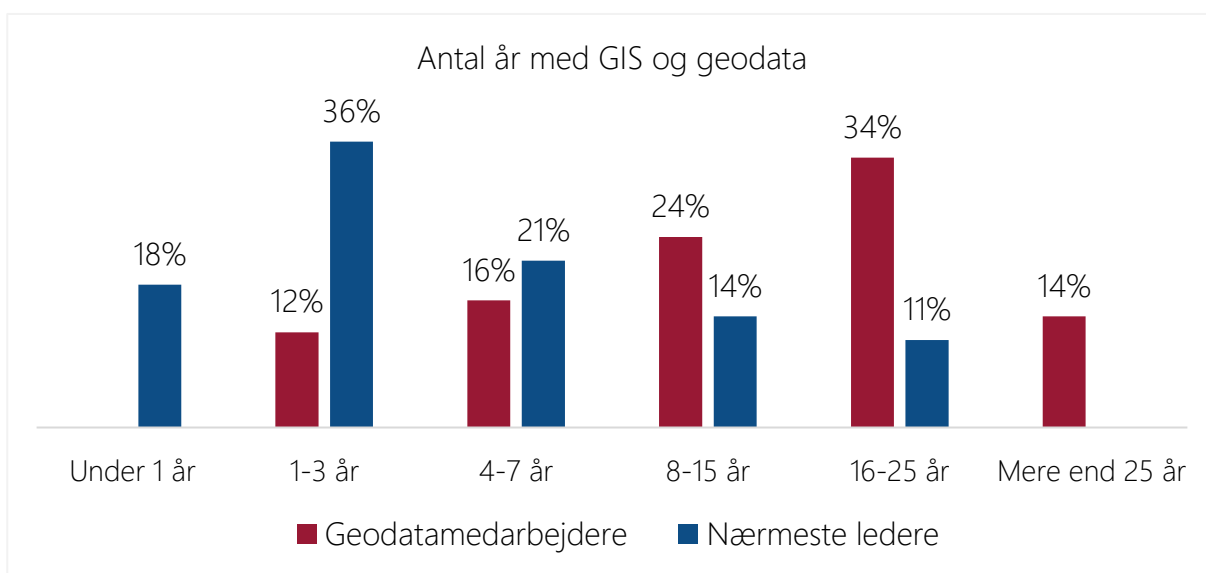
Der er samtidig forskel på den faglige baggrund på tværs af aldersgrupper (figur 4). Blandt medarbejderne under 40 år er geografi/geoinformatik (70 %) og ingeniør (30 %) de angivne faglige baggrunde. Blandt medarbejderne over 40 år er der en større spredning af forskellige faglige baggrunde, hvor bl.a. IT/datalogi, tegning/arkitektur/landskab, landinspektør/opmåling, biologi og jordbrug angives som faglige baggrunde.



Figur 4: Hvad er din primære faglige baggrund? Fordelt efter alder

Medarbejderne har generelt flere års erfaring med at arbejde med GIS og geodata i en kommune, mens lederne har haft ledelsesansvar for medarbejdere på området i færre år

Medarbejderne har generelt mange års erfaring med GIS og geodata i en kommune. Blandt respondenterne har næsten halvdelen (48 %) over 16 års erfaring, mens knap en tredjedel har under 3 års erfaring (28 %). Blandt de nærmeste ledere har lidt over halvdelen (54 %) været ledere for geodatamedarbejdere i op til 3 år, mens en fjerdedel (25 %) har haft lederrollen i mere end 7 år (figur 5).



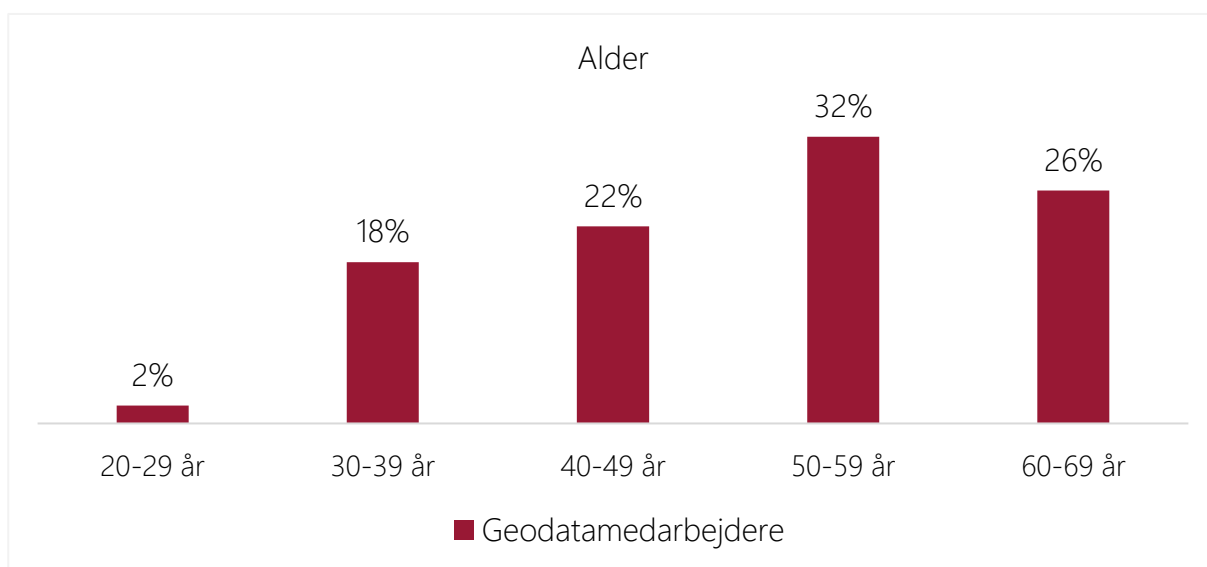
Figur 5: Geodatamedarbejdere: Hvor mange år har du arbejdet med GIS og geodata i en kommune? Nærmeste ledere: I hvor mange år har du sammenlagt haft ledelsesansvar for medarbejdere, hvor GIS og geodata er deres primære arbejdsområde?

Lidt over halvdelen af lederne vurderer deres kendskab til og/eller erfaring med GIS og geodata som moderat

Lidt over halvdelen af lederne (54 %) angiver, at de i nogen grad har kendskab til og/eller erfaring med GIS og geodata, mens en fjerdedel (25 %) angiver høj eller meget høj grad. Lidt over en femtedel (21 %) vurderer deres kendskab og/eller erfaring som lavt.

Mere end halvdelen af medarbejderne er over 50 år og hver femte medarbejder er under 40 år

Flertallet af geodatamedarbejderne i undersøgelsen er over 50 år (58 %), mens en femtedel (20 %) er under 40 år. Besvarelsene viser dermed en medarbejdergruppe med en relativt høj aldersprofil og en mindre andel af yngre medarbejdere (figur 6).



Figur 6: Hvad er din alder?

Nogenlunde ligelig fordeling mellem mænd og kvinder blandt medarbejderne

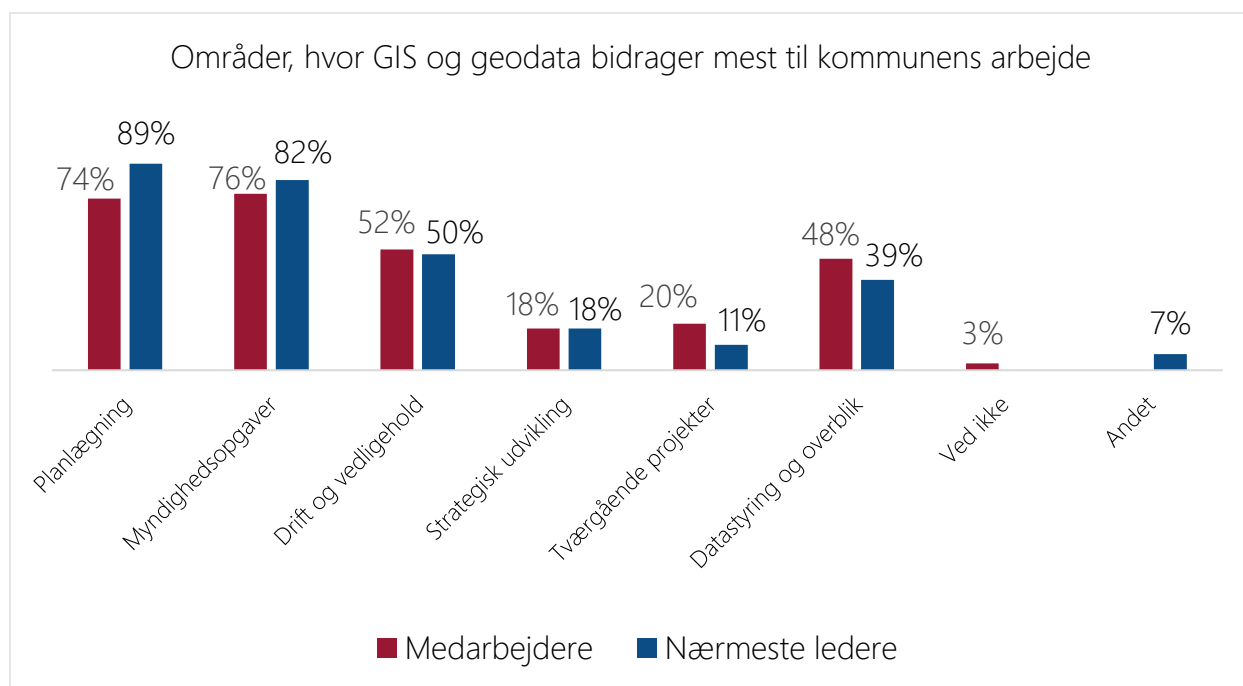
Blandt medarbejderne i undersøgelsen er 60 % mænd og 40 % kvinder. Respondentgruppen har dermed en nogenlunde ligelig kønsfordeling med en mindre overvægt af mænd.

Værdiskabelse

Respondenterne oplever, at GIS og geodata bidrager mest til kommunens arbejde i planlægning og myndighedsopgaver

Respondenterne kunne vælge den eller de områder, hvor de oplever, at GIS og geodata bidrager mest til kommunens arbejde (figur 7). Både medarbejderne og lederne peger især på planlægning og myndighedsopgaver som de områder, hvor GIS skaber størst værdi. 74 % af medarbejderne og 89 % af lederne fremhæver planlægning, mens henholdsvis 76 % og 82 % peger på myndighedsopgaver.

Derudover har respondenterne angivet drift og vedligehold samt datastyring og overblik som anvendelsesområder. Strategisk udvikling og tværgående projekter er angivet af færre respondenter.

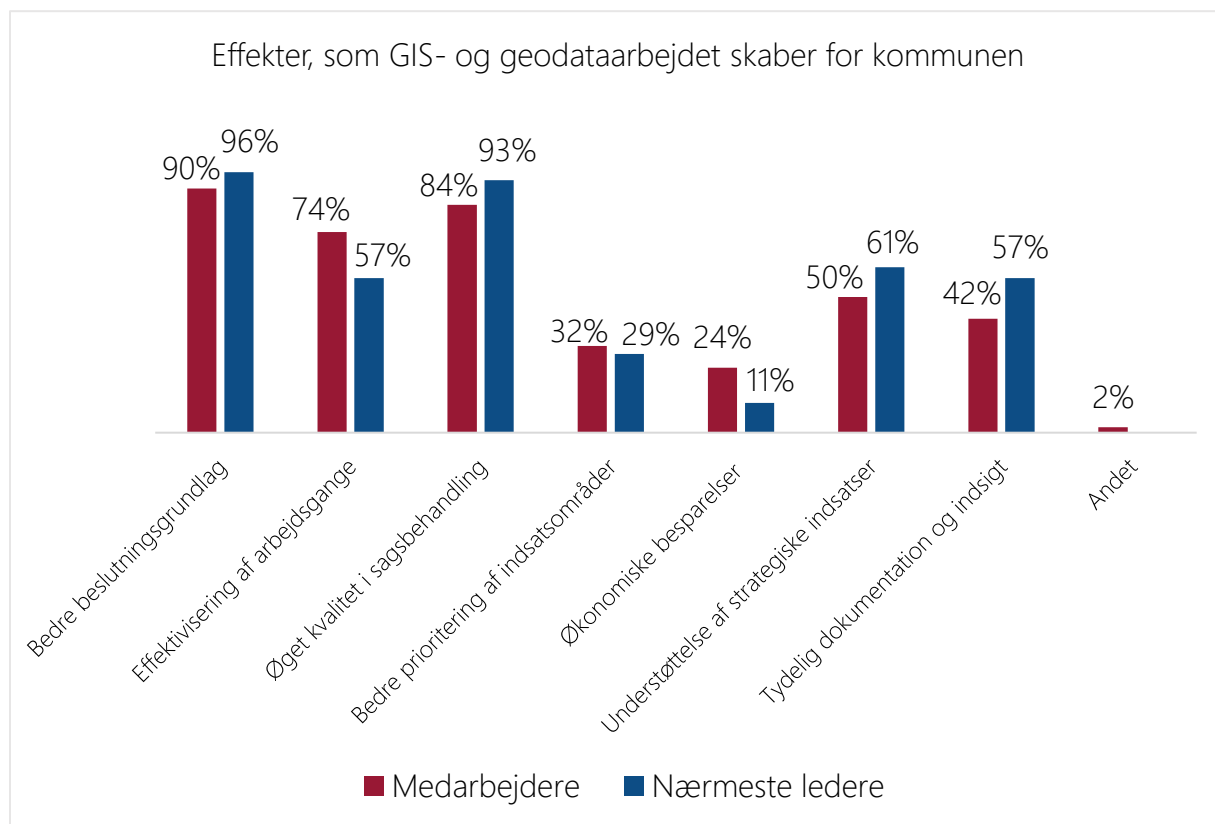


Figur 7: På hvilke områder oplever du, at GIS og geodata bidrager mest til kommunens arbejde? (Vælg gerne flere)

Størstedelen af respondenterne oplever, at GIS- og geodataarbejdet skaber bedre beslutningsgrundlag og øget kvalitet i sagsbehandlingen

Respondenterne kunne vælge en eller flere effekter, som de oplever, at GIS- og geodataarbejdet skaber for kommunen (figur 8). Bedre beslutningsgrundlag og øget kvalitet i sagsbehandlingen er blandt de hyppigst angivne effekter. 90 % af medarbejderne og 96 % af lederne fremhæver bedre beslutningsgrundlag, mens henholdsvis 84 % og 93 % peger på øget kvalitet i sagsbehandlingen.

Derudover angives blandt andet understøttelse af strategiske indsatser, effektivisering af arbejdsgange samt tydelig dokumentation og indsigt.



Figur 8: Hvilke overordnede effekter oplever du, at GIS- og geodataarbejdet skaber for kommunen? (Vælg gerne flere)

Omkring halvdelen af respondenterne oplever i nogen grad, at resultater og effekter af GIS- og geodataarbejdet er synlige

Respondenterne blev spurgt til, i hvilken grad resultater og effekter fra GIS- og geodataarbejdet er synlige for andre i kommunens organisation.

Blandt medarbejderne angiver 32 %, at effekterne i høj eller meget høj grad er synlige, mens 52 % angiver, at de i nogen grad er synlige. 16 % angiver, at effekterne i lav grad er synlige.

Blandt de nærmeste ledere angiver 43 %, at effekterne i høj eller meget høj grad er synlige, mens 46 % angiver, at de i nogen grad er synlige.

Knap 70 % af medarbejderne oplever, at GIS- og geodataområdet i nogen eller lav grad prioriteres i forhold til den værdi, det skaber

Knap en tredjedel (32 %) af medarbejderne vurderer, at GIS- og geodataområdet i høj eller meget høj grad prioriteres i forhold til den værdi, det skaber, mens lidt under halvdelen (46 %) oplever, at det sker i nogen grad. Lidt over en femtedel (22 %) vurderer, at området kun i lav grad prioriteres i forhold til den værdi, det skaber.

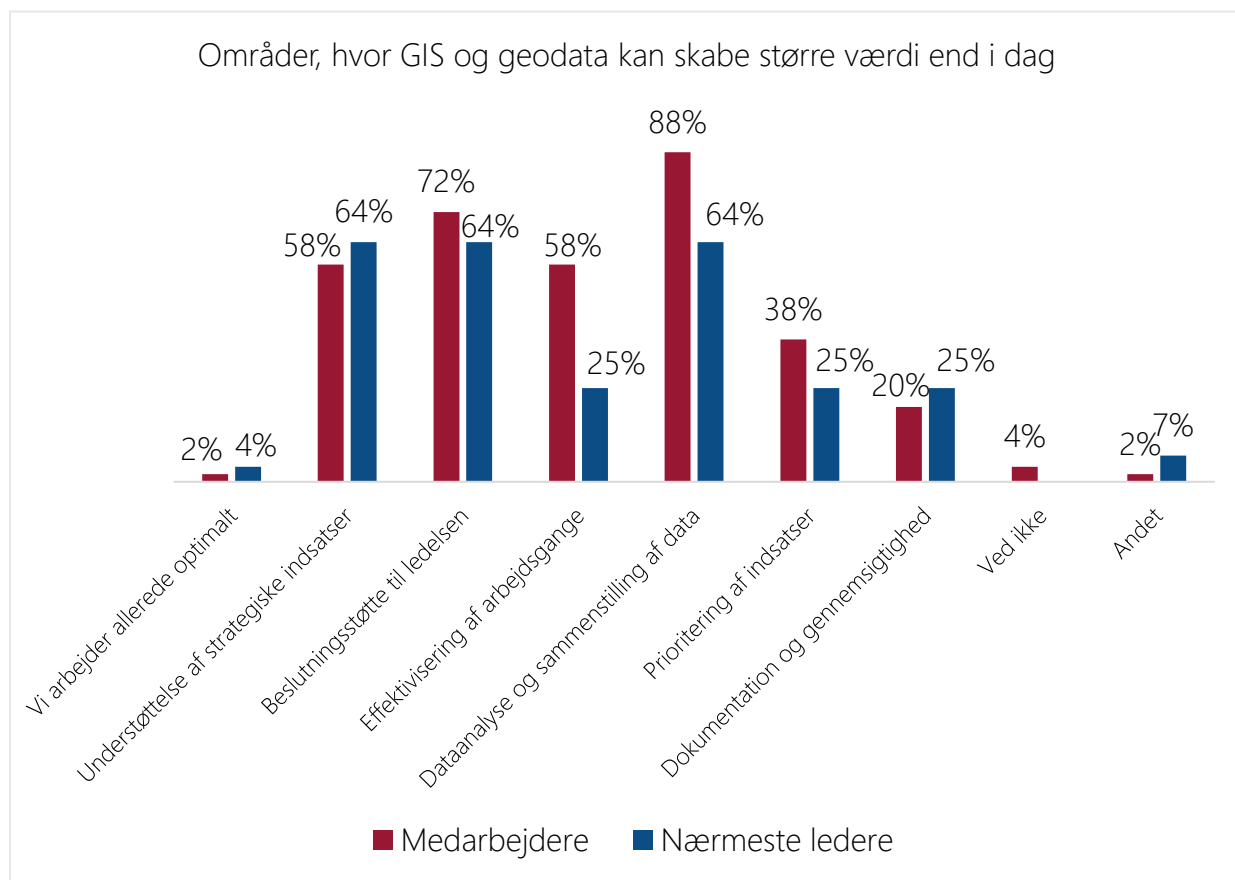
Størstedelen af medarbejderne vurderer, at værdien af GIS og geodata kan øges i kommunen

70 % af medarbejderne mener, at værdien af GIS og geodata i høj eller meget høj grad kan øges yderligere i deres kommune. 28 % vurderer, at det i nogen grad er muligt, mens 2 % vurderer, at det i lav grad er muligt.

De fleste respondenter peger på, at GIS og geodata kan skabe større værdi inden for dataanalyse og sammenstilling af data samt beslutningsstøtte til ledelsen

Når medarbejdere og ledere vurderer, hvor GIS og geodata fremover kan skabe større værdi, peger begge grupper især på bedre dataudnyttelse og beslutningsstøtte. 88 % af medarbejderne og 64 % af lederne peger på dataanalyse og sammenstilling af data, mens henholdsvis 72 % og 64 % peger på beslutningsstøtte til ledelsen.

Blandt medarbejderne peger 58 % desuden på effektivisering af arbejdsgange og understøttelse af strategiske indsatser, mens 64 % af lederne peger på understøttelse af strategiske indsatser (figur 9).

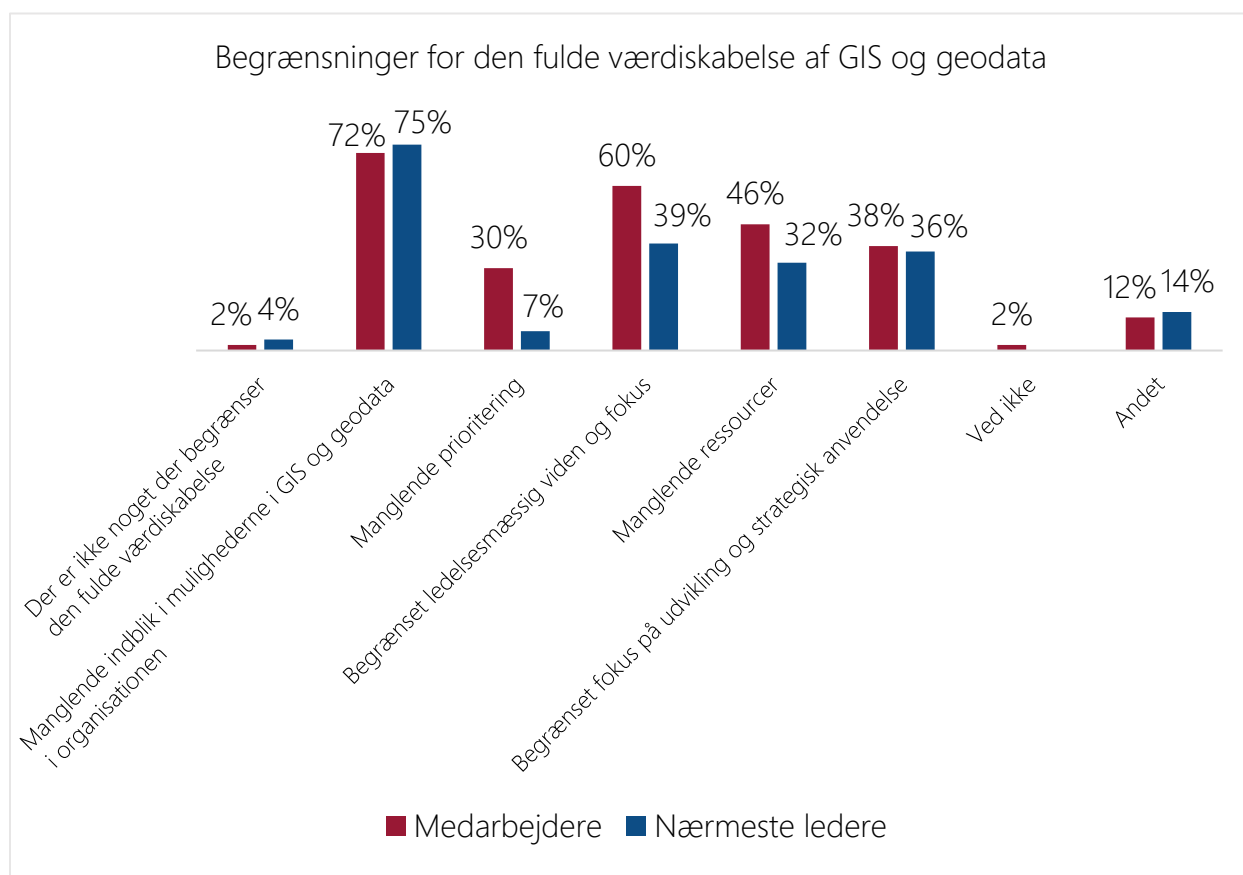


Figur 9: På hvilke områder synes du, at GIS og geodata kan skabe større værdi end i dag? (Vælg gerne flere)

Manglende indblik i mulighederne i GIS og geodata i organisationen er den hyppigst angivne begrænsning blandt respondenterne

72 % af medarbejderne og 75 % af lederne angiver manglende indblik i mulighederne i GIS og geodata i organisationen som en begrænsning for den fulde værdiskabelse.

Derudover angiver begge grupper begrænset ledelsesmæssig viden og fokus samt manglende ressourcer. Medarbejderne angiver disse forhold oftere end lederne (figur 10).



Figur 10: Hvad oplever du, der begrænser den fulde værdiskabelse af GIS og geodata i dag? (Vælg gerne flere)

Kerneopgaver

De fleste medarbejdere angiver driftsspecialisten og data- og analysespecialisten som deres arbejdsprofil

Medarbejderne blev bedt om at vurdere, hvilke arbejdsprofiler der bedst kendetegner deres arbejde (figur 11). Da de kunne vælge flere profiler, afspejler resultaterne, at flere varetager forskellige funktioner. Driftsspecialisten (88 %) og data- og analysespecialisten (74 %) er de mest udbredte arbejdsprofiler, efterfulgt af udvikleren (54 %), rådgiveren og brobyggeren (50 %) og strategen (36 %).



88 %

Driftsspecialisten

Arbejder med drift, vedligeholdelse og kvalitetssikring af data og systemer.



74 %

Data- og analysespecialisten

Arbejder med analyse, modellering og anvendelse af geodata til at skabe indsigt og besluningsgrundlag.



54 %

Udvikleren

Arbejder med teknisk udvikling, automatisering og integration mellem systemer.



50 %

Rådgiveren og brobyggeren

Arbejder med formidling, koordinering og samarbejde på tværs af fagområder.



36 %

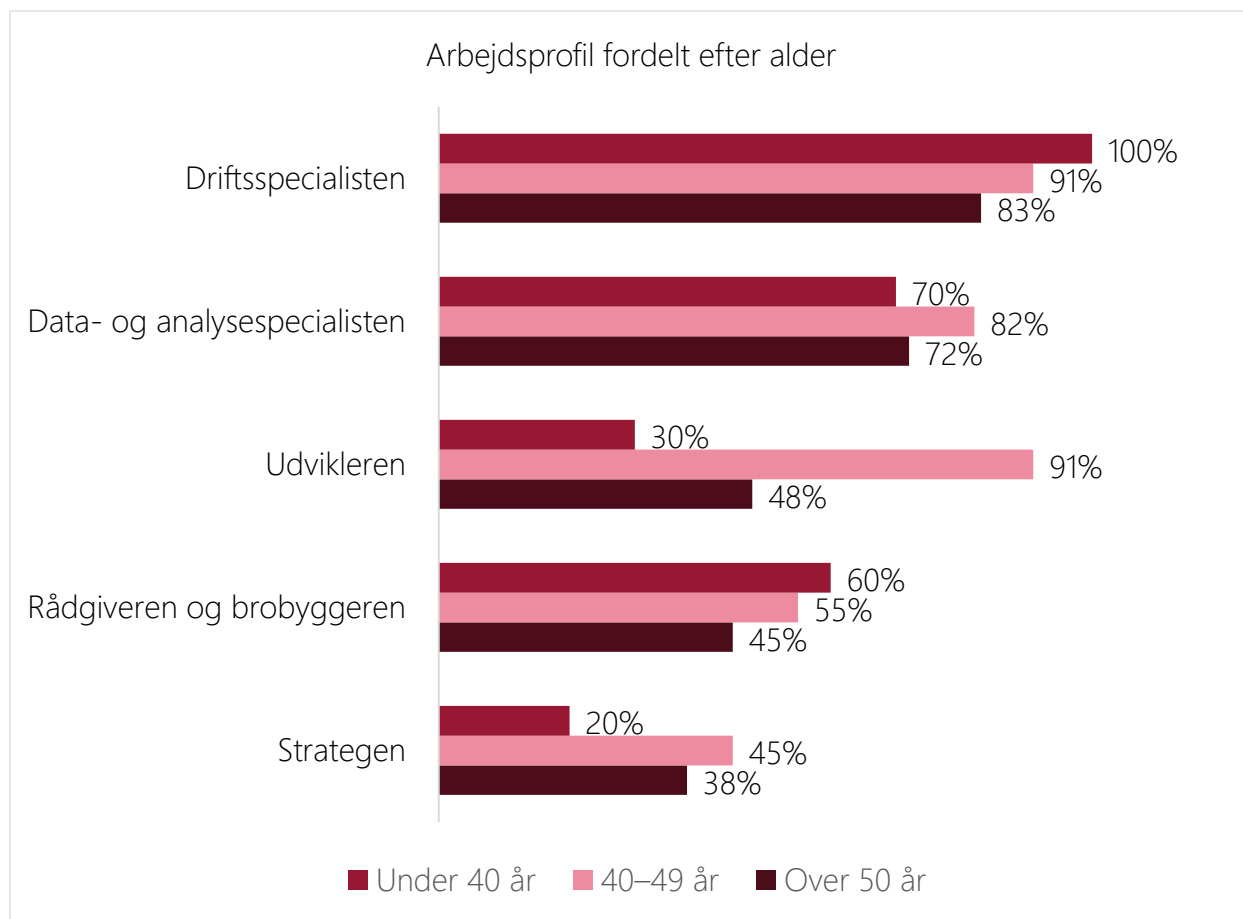
Strategen

Arbejder med retning, prioritering og organisatorisk udvikling af GIS- og geodataområdet.

Figur 11: Hvilken/hvilke af følgende beskrivelser kendetegner bedst din arbejdsprofil inden for GIS og geodata? (Vælg gerne flere)

Arbejdsprofilerne varierer på tværs af aldersgrupper

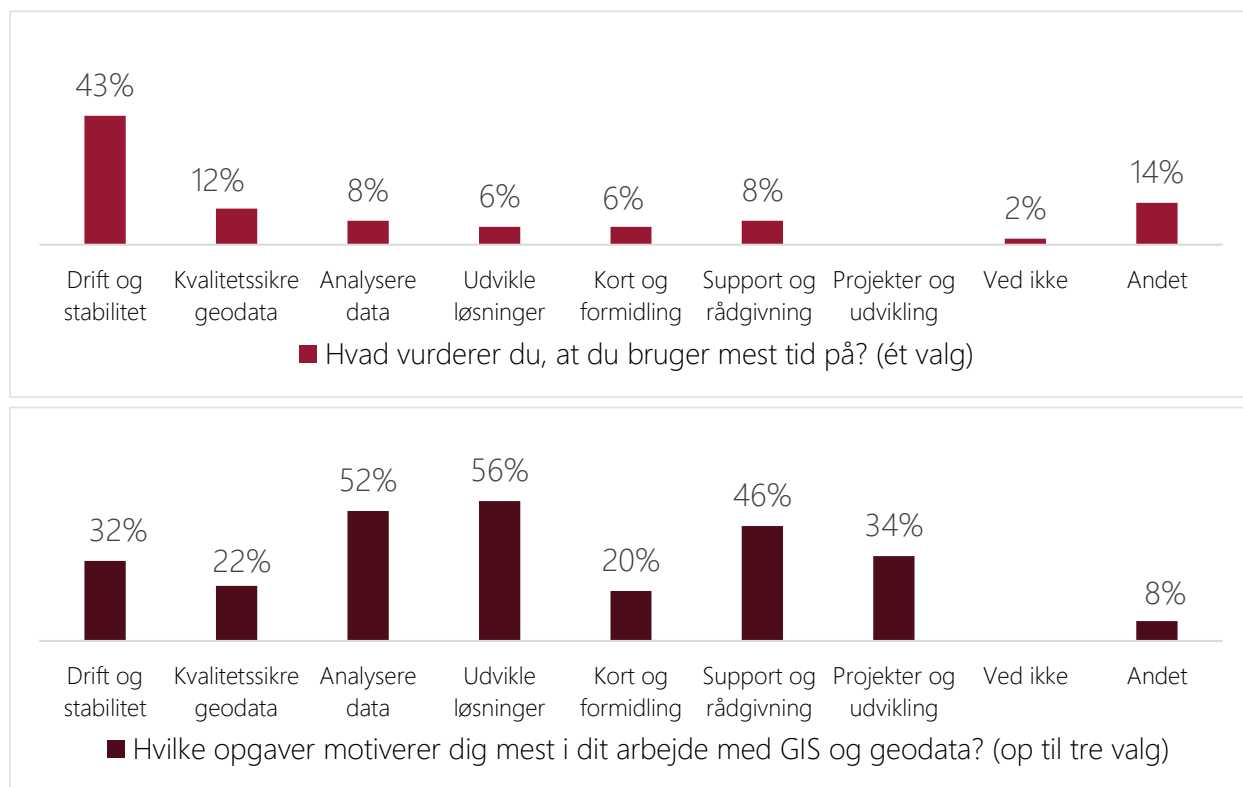
Når arbejdsprofilerne ses på tværs af alder, er der forskelle i, hvordan medarbejderne beskriver deres roller (figur 12). Driftsspecialisten er den mest udbredte arbejdsprofil i alle aldersgrupper, men andelen falder fra 100 % blandt medarbejdere under 40 år til 83 % blandt medarbejdere over 50 år. Udviklerprofilen varierer mest på tværs af aldersgrupperne med 30 % blandt medarbejdere under 40 år, 91 % blandt 40-49-årige og 48 % blandt medarbejdere over 50 år. Strategiprofilen er ligeledes mindre udbredt blandt medarbejdere under 40 år (20 %) end blandt de to øvrige aldersgrupper (45 % og 38 %).



Figur 12: Hvilken/hvilke af følgende beskrivelser kendetegner bedst din arbejdsprofil inden for GIS og geodata? (Vælg gerne flere). Fordelt efter alder

Størstedelen vurderer, at de bruger mest tid på at drifte og skabe stabilitet i systemer og data, mens at udvikle løsninger og automatisere arbejdsgange og analysere data motiverer mest

Medarbejderne blev spurgt, hvilken opgave de bruger mest tid på (ét valg), og hvilke opgaver der motiverer dem mest (op til tre valg) (figur 13). Knap halvdelen (43 %) angiver drift og stabilitet i systemer og data som den opgave, der fylder mest, mens udvikling af løsninger og automatisering (56 %), analyse af data (52 %) og support og rådgivning (46 %) fremhæves som de mest motiverende opgaver.

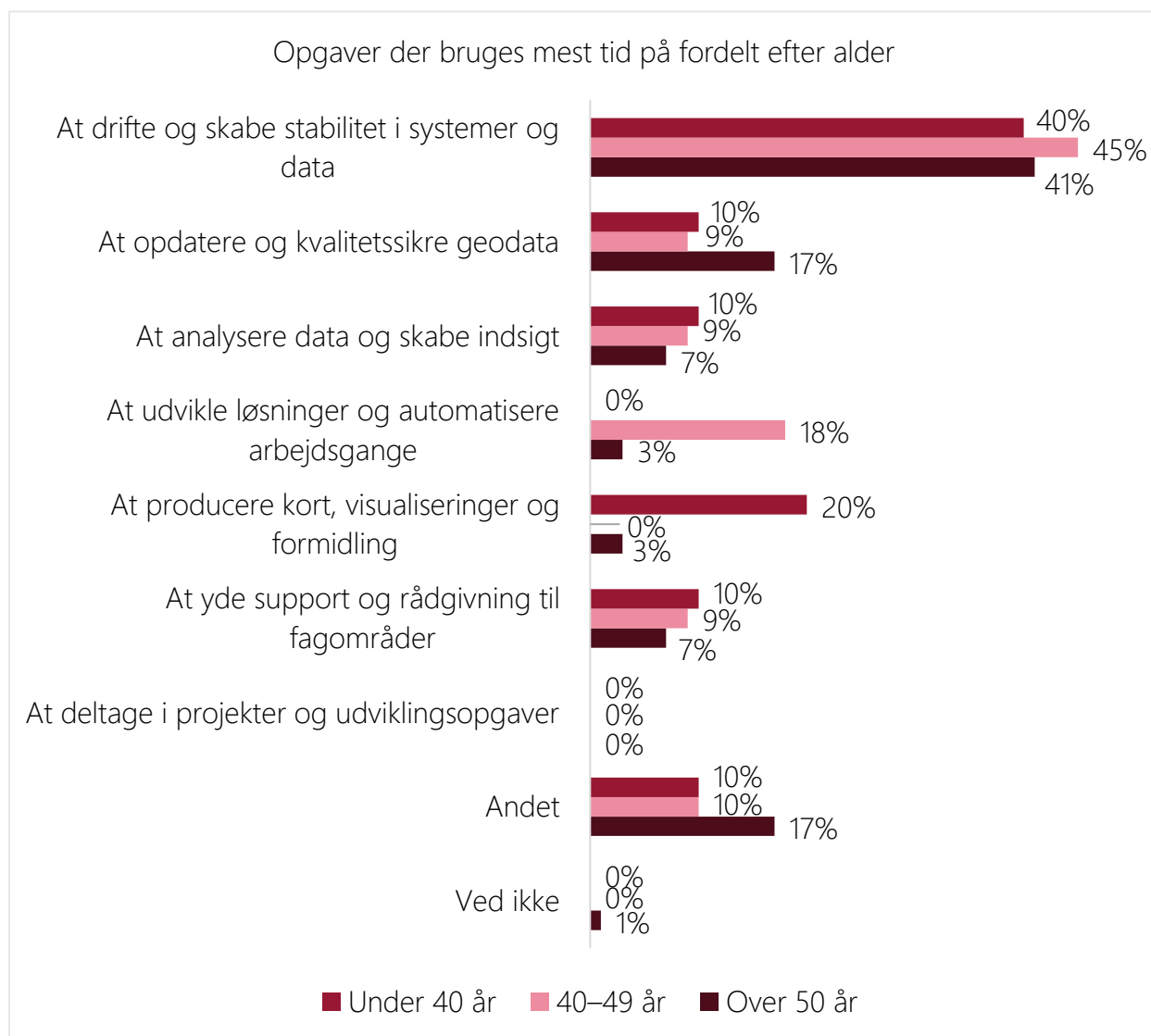


Figur 13: Opgaver, der fylder mest i hverdagen (ét valg), og opgaver, der motiverer mest (op til tre valg)

Samtidig oplever 88 %, at driftsopgaver i nogen grad (47 %), høj grad (35 %) eller meget høj grad (6 %) begrænser muligheden for at arbejde med udvikling, analyse og strategiske opgaver.

Drift fylder mest på tværs af alder, mens øvrige opgaver varierer

Der er forskelle på tværs af aldersgrupperne i forhold til, hvilke opgaver medarbejderne vurderer, at de bruger mest tid på (figur 14). Drift og stabilitet i systemer og data er dog den største tidsmæssige opgave i alle tre grupper med omkring 40 %. De største forskelle ses i de øvrige opgavetyper. Udvikling af løsninger og automatisering af arbejdsgange fylder især blandt de 40–49-årige. Omvendt fylder produktion af kort, visualiseringer og formidling mere blandt medarbejderne under 40 år.

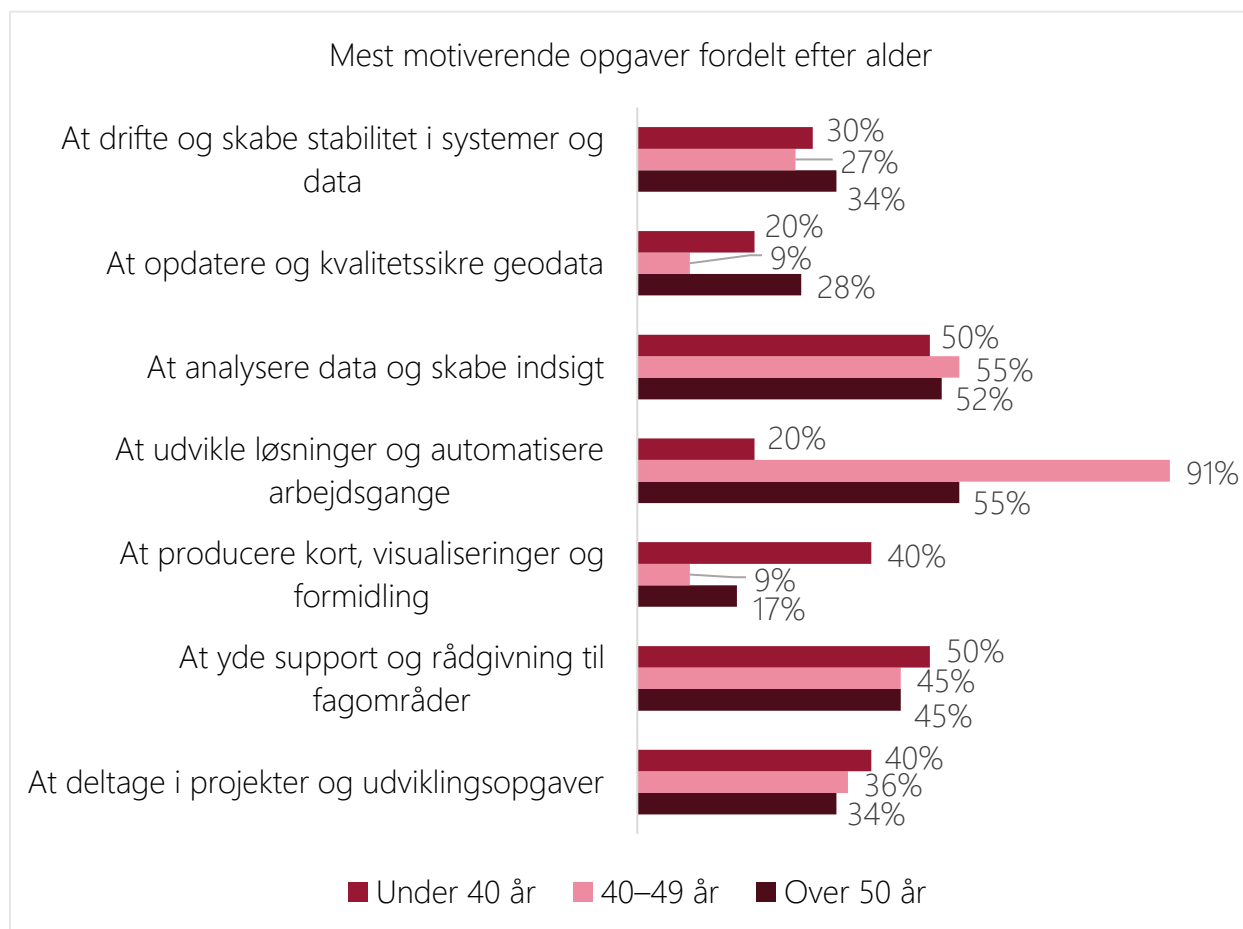


Figur 14: Hvad vurderer du, at du bruger mest tid på? Fordelt efter alder

Motivation for opgaver varierer på tværs af alder

Der er flere ligheder på tværs af aldersgrupperne i forhold til, hvilke GIS- og geodataopgaver medarbejderne finder mest motiverende (figur 15). Analyse af data og skabelse af indsigt ligger højt i alle tre grupper. Det samme gælder support og rådgivning.

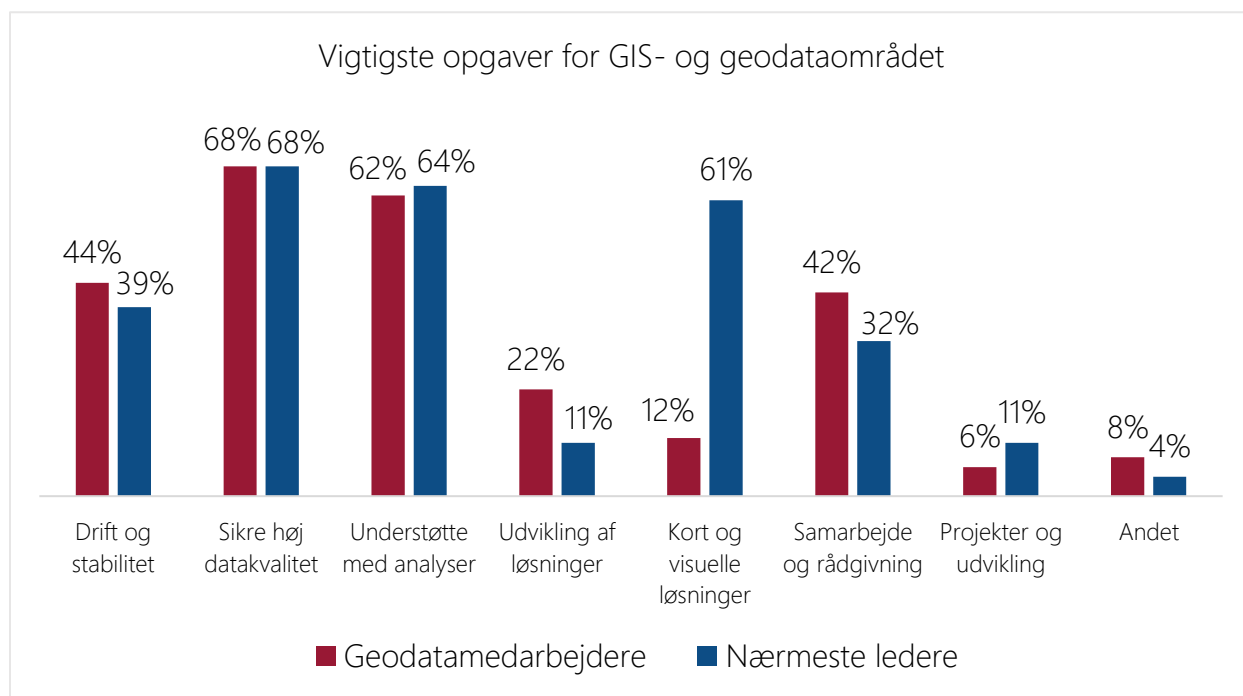
Der ses dog også forskelle. Særligt udvikling af løsninger og automatisering af arbejdsgange skiller sig ud. Her er der en højere andel blandt medarbejderne mellem 40–49 år, som motiveres af denne type opgaver. Blandt medarbejderne under 40 år fylder produktion af kort, visualiseringer og formidling relativt mere.



Figur 15: Hvilke opgaver motiverer dig mest i dit arbejde med GIS og geodata? (Vælg op til tre svar). Fordelt efter alder

Størstedelen af respondenterne vurderer, at de vigtigste opgaver for GIS- og geodataområdet er at sikre høj datakvalitet og understøtte med analyse

Når medarbejderne og lederne vurderer, hvilke opgaver der er vigtigst for GIS- og geodataområdet, er der stor enighed om betydningen af datakvalitet (begge 68 %) og analyseunderstøttelse (62 % blandt medarbejdere og 64 % blandt ledere). Lederne lægger desuden større vægt på kort og visuelle løsninger (61 % mod 12 % blandt medarbejdere), mens medarbejderne i højere grad fremhæver udvikling og automatisering (22 % mod 11 % blandt ledere).

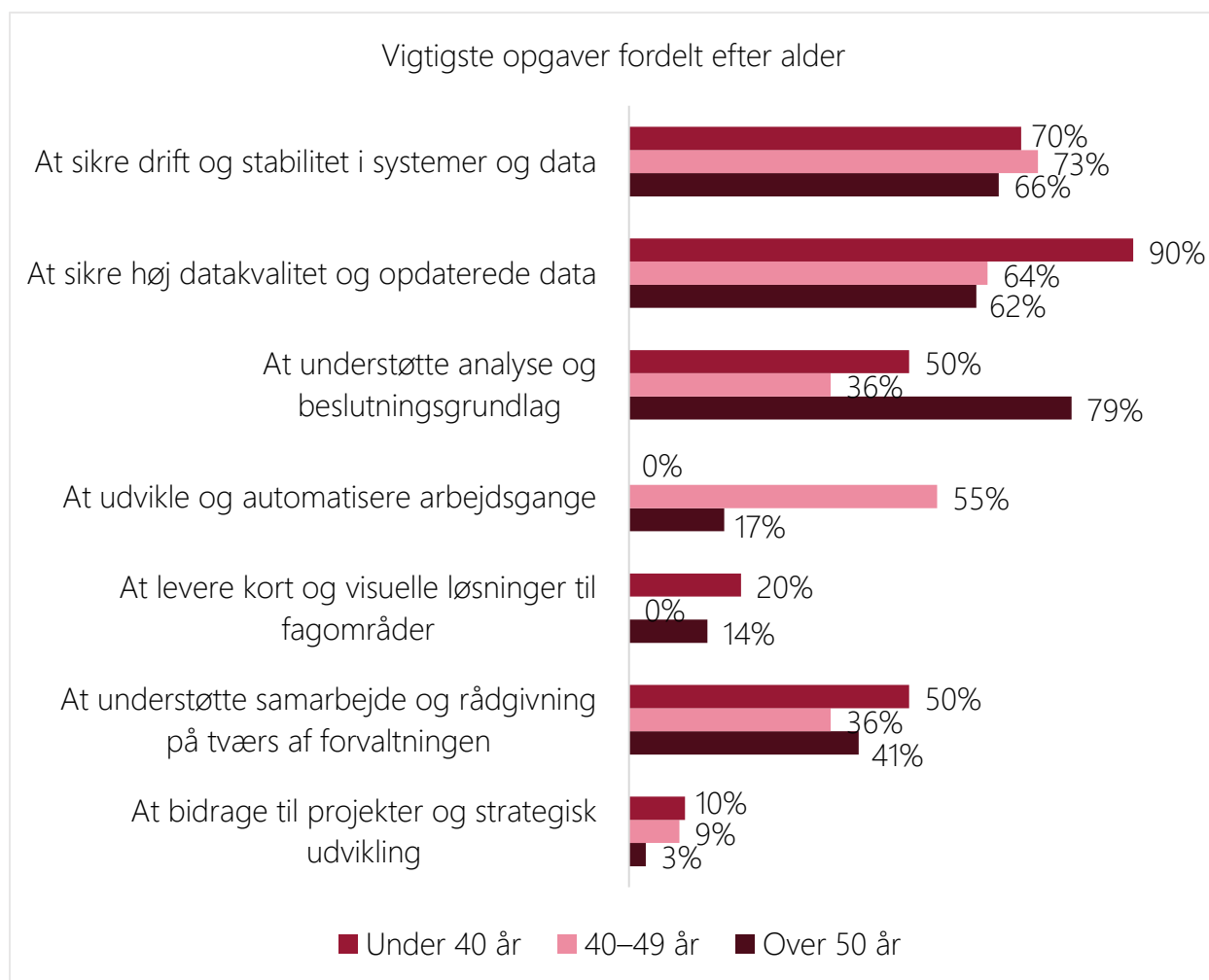


Figur 16: Hvilke opgaver vurderer du er de vigtigste for GIS- og geodataområdet i kommunen? (op til tre valg)

Medarbejdernes vurdering af de vigtigste opgaver varierer på tværs af alder

Der er flere opgaver, som vurderes som vigtige på tværs af aldersgrupperne (figur 17). Særligt drift og stabilitet i systemer og data samt høj datakvalitet og opdaterede data fylder på tværs af grupperne.

Der ses samtidig forskelle mellem aldersgrupperne i vurderingen af andre opgaver. Særligt analyse og beslutningsgrundlag vurderes som vigtigt blandt medarbejderne over 50 år, mens udvikling og automatisering af arbejdsgange fylder mest blandt de 40–49-årige.



Figur 17: Hvilke opgaver vurderer du er de vigtigste for GIS- og geodataområdet i kommunen? (Vælg op til tre svar). Fordelt efter alder

Organisering og forankring

Geodataområdet er ofte placeret i teknik-, plan- og miljøområdet blandt respondenterne

En kategorisering af medarbejdernes besvarelser viser, at størstedelen (86 %) er organisatorisk placeret inden for teknik-, plan- og miljøområdet. De resterende 14 % er placeret i IT, digitalisering eller administrative områder (figur 18). Besvarelserne fra de nærmeste ledere tegner samme billede med en tilsvarende fordeling.



Figur 18: Hvor er du organisatorisk placeret i kommunen?

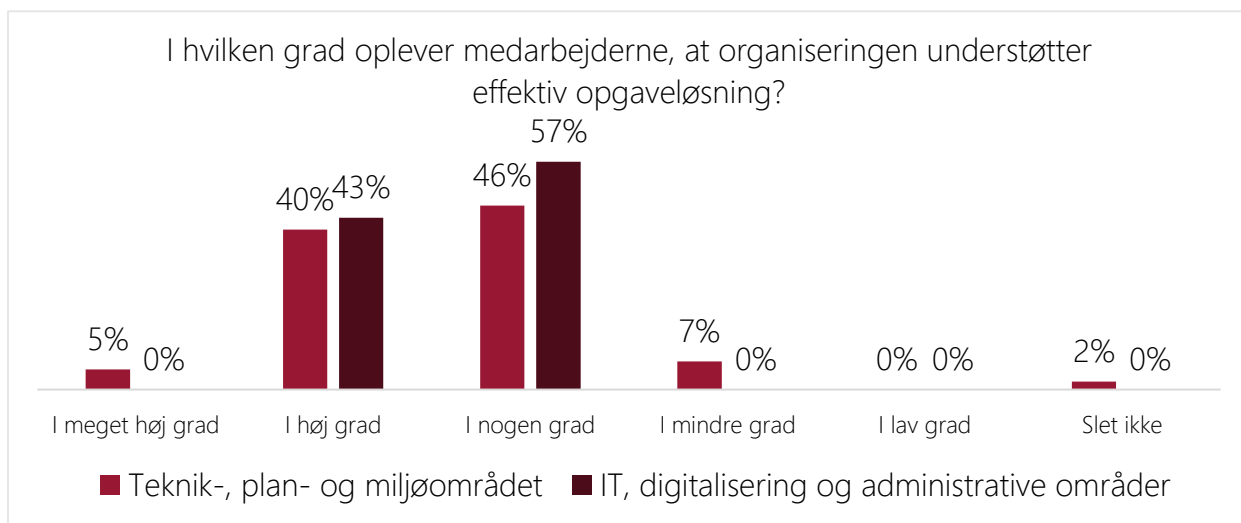
De fleste kommuner har små faglige miljøer

Antallet af medarbejdere, der primært arbejder med GIS og geodata, varierer mellem kommunerne. 55 % angiver, at der er 1-2 medarbejdere, mens 37 % angiver 3-4 medarbejdere. 8 % angiver, at der er 5 eller flere medarbejdere.

Organiseringen af medarbejderne varierer samtidig. 79 % angiver, at medarbejderne er samlet i ét team, mens 21 % er fordelt på flere afdelinger. Den høje andel af samlede teams skal ses i sammenhæng med, at mange kommuner har få medarbejdere tilknyttet GIS- og geodataområdet. Samtidig viser besvarelserne, at nogle kommuner organiserer området mere spredt på tværs af organisationen.

Medarbejderne oplever overordnet, at deres organisering understøtter effektiv opgaveløsning

De fleste medarbejdere oplever, at deres organisering i kommunen understøtter effektiv opgaveløsning (figur 19). Omkring halvdelen angiver, at deres organisering i høj eller meget høj grad understøtter effektiv opgaveløsning, mens 46 % af medarbejderne i teknik-, plan- og miljøområdet og 57 % i IT, digitalisering og administrative områder angiver, at det sker i nogen grad.



Figur 19: Medarbejdere: I hvilken grad oplever du, at organiseringen understøtter effektiv opgaveløsning?

De fleste medarbejdere angiver, at den organisatoriske placering og synlighed af GIS- og geodatateamet i høj grad påvirker, hvor tidligt og hvor ofte teamet bliver inddraget

Lidt over halvdelen (54 %) af medarbejderne angiver, at placeringen og synligheden i høj (40 %) eller meget høj grad (14 %) påvirker inddragelsen af GIS- og geodatateamet i opgaveløsningen, mens yderligere 30 % vurderer, at det sker i nogen grad. 4 % angiver i mindre grad, 6 % angiver, at det ikke påvirker og 6 % angiver ved ikke.

Over halvdelen af medarbejderne har skiftet organisatorisk enhed i deres nuværende ansættelse

Blandt medarbejderne angiver 56 %, at de har skiftet organisatorisk enhed (fx team, afdeling, område eller center) én eller flere gange i deres nuværende ansættelse, mens 44 % ikke har skiftet. 18 % har skiftet en gang, 8 % to gange, 14 % tre gange, 4 % fire gange og 12 % fem gange eller flere.

Størstedelen af medarbejderne nævner, at fagmedarbejdere arbejder med GIS- og geodataopgaver i deres kommune

GIS- og geodataopgaver løses ikke udelukkende af geodatamedarbejderne. Opgaverne udføres også af fagmedarbejdere.

40 % af medarbejderne angiver, at fagmedarbejdere i høj (36 %) eller meget høj grad (4 %) arbejder med GIS- og geodataopgaver, mens 56 % angiver, at det sker i nogen (30 %) eller mindre grad (26). 4 % nævner, at fagmedarbejderne ikke arbejder med GIS- og geodataopgaver i deres kommune.

Ansvar og beslutningskompetence for GIS- og geodataopgaver i kommunen opleves overordnet som tydeligt placeret

68 % af geodatamedarbejderne angiver, at det i høj (40 %) eller meget høj grad (28 %) er tydeligt, hvem der har ansvaret og beslutningskompetencen for GIS- og geodataopgaver i kommunen, mens 24 % angiver, at det i nogen grad er tydeligt. 6 % angiver i mindre grad og 2 %, at det ikke er tydeligt, hvem der har ansvar og beslutningskompetence i deres kommune.

Snitflader og samarbejder

Medarbejderne angiver, at GIS- og geodataopgaver typisk bestilles af de tekniske fagområder

Medarbejderne nævner, at opgaver hos GIS- og geodatateamet især bestilles af de tekniske fagområder. Plan, Byg, Miljø, Natur, Vej og Drift nævnes hyppigst som bestillere af GIS-opgaver. Derudover angives blandt andet skole, sundhed, ældre, økonomi og analyse som fagområder, der efterspørger GIS-understøttelse.

Samarbejdet mellem GIS- og geodatateamet og de øvrige fagområder i kommunen vurderes overordnet positivt

Både medarbejdere og ledere oplever overordnet, at samarbejdet mellem GIS- og geodatateamet og de øvrige fagområder fungerer godt. Blandt medarbejderne angiver 82 %, at samarbejdet i høj (61 %) eller meget høj grad (18 %) fungerer, mens 78 % af lederne vurderer det tilsvarende. Kun få respondenter angiver, at samarbejdet fungerer i mindre grad, og ingen angiver, at samarbejdet ikke fungerer.

Medarbejderne oplever i forskellig grad, at GIS- og geodatateamet informeres og inddrages i opgaver i andre fagområder, hvor geodata kunne bidrage

Blandt medarbejderne angiver 14 %, at de i høj grad oplever at blive informeret og inddraget tilstrækkelig i opgaver i andre fagområder, hvor geodata kunne bidrage, mens 60 % angiver, at det sker i nogen grad. 22 % angiver, at det sker i mindre grad og 4 % slet ikke. Der er ingen, der har valgt i meget høj grad.

De fleste medarbejdere samarbejder med medarbejdere, der arbejder med GIS og geodata i andre kommuner

Ud over samarbejdet internt i kommunen samarbejder mange af medarbejderne med medarbejdere, der arbejder med GIS og geodata i andre kommuner. Samarbejdet foregår især gennem vidensdeling, men også gennem kompetenceudvikling og løsning af konkrete GIS- og geodataopgaver. 78 % angiver, at de ofte (22 %) eller nogle gange (56 %) samarbejder med andre kommuner. 16 % angiver sjældent og 6 %, at de ikke samarbejder med medarbejdere i andre kommuner.

Samarbejdet vurderes overordnet positivt. 72 % angiver, at samarbejdet med geodatamedarbejdere i andre kommuner i høj (48 %) eller meget høj grad (24 %) fungerer godt og skaber værdi for opgaveløsningen, mens 14 % vurderer, at det sker i nogen grad. Tilsvarende angiver 76 %, at GeoØst samarbejdet i høj (46 %) eller meget høj grad (30 %) skaber værdi for deres arbejde, mens 22 % vurderer, at det sker i nogen grad.

Kendskabet til kompetencer i andre kommuner varierer

41 % af medarbejderne angiver, at det i høj (28 %) eller meget høj grad (13 %) er tydeligt, hvilke opgaver og kompetencer andre kommuner kan bidrage med, mens 36 % vurderer, at det kun er tydeligt i nogen grad. 24 % svarer i mindre grad (4 %), nej (11 %) eller ved ikke (9 %).

Lidt under halvdelen af medarbejderne repræsenterer kommunerne i fælleskommunale fora

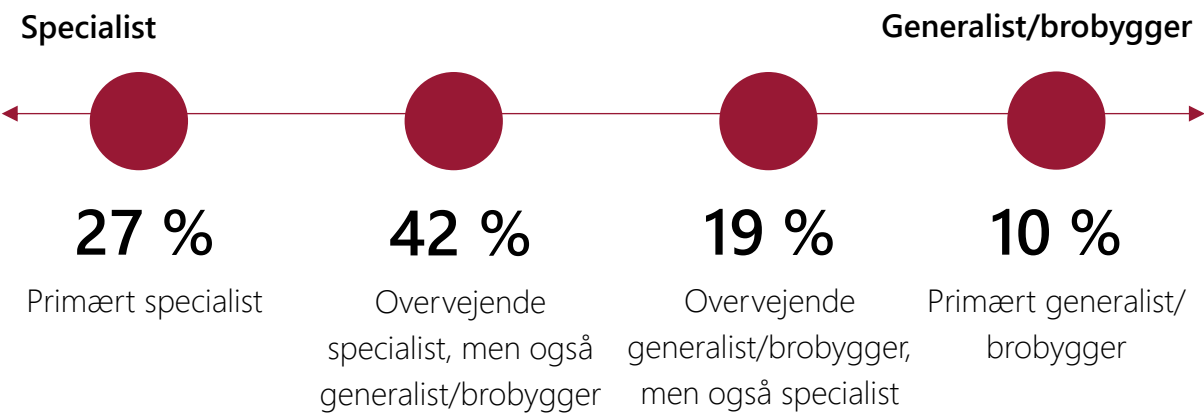
42 % af medarbejderne angiver, at de repræsenterer kommunerne i udvalg, arbejdsgrupper eller lignende inden for GIS- og geodataområdet. Når en anden kommune repræsenterer kommunen i sådanne fora, vurderer 40 %, at det i høj eller meget høj grad skaber værdi for kommunen. 32 % svarer ved ikke.

Rolleforståelse og motivation

Over halvdelen af medarbejderne beskriver deres rolle i GIS- og geodataarbejdet som en kombination af specialist og generalist/brobygger

Medarbejderne beskriver generelt deres rolle som en kombination af specialist og generalist/brobygger (figur 20).

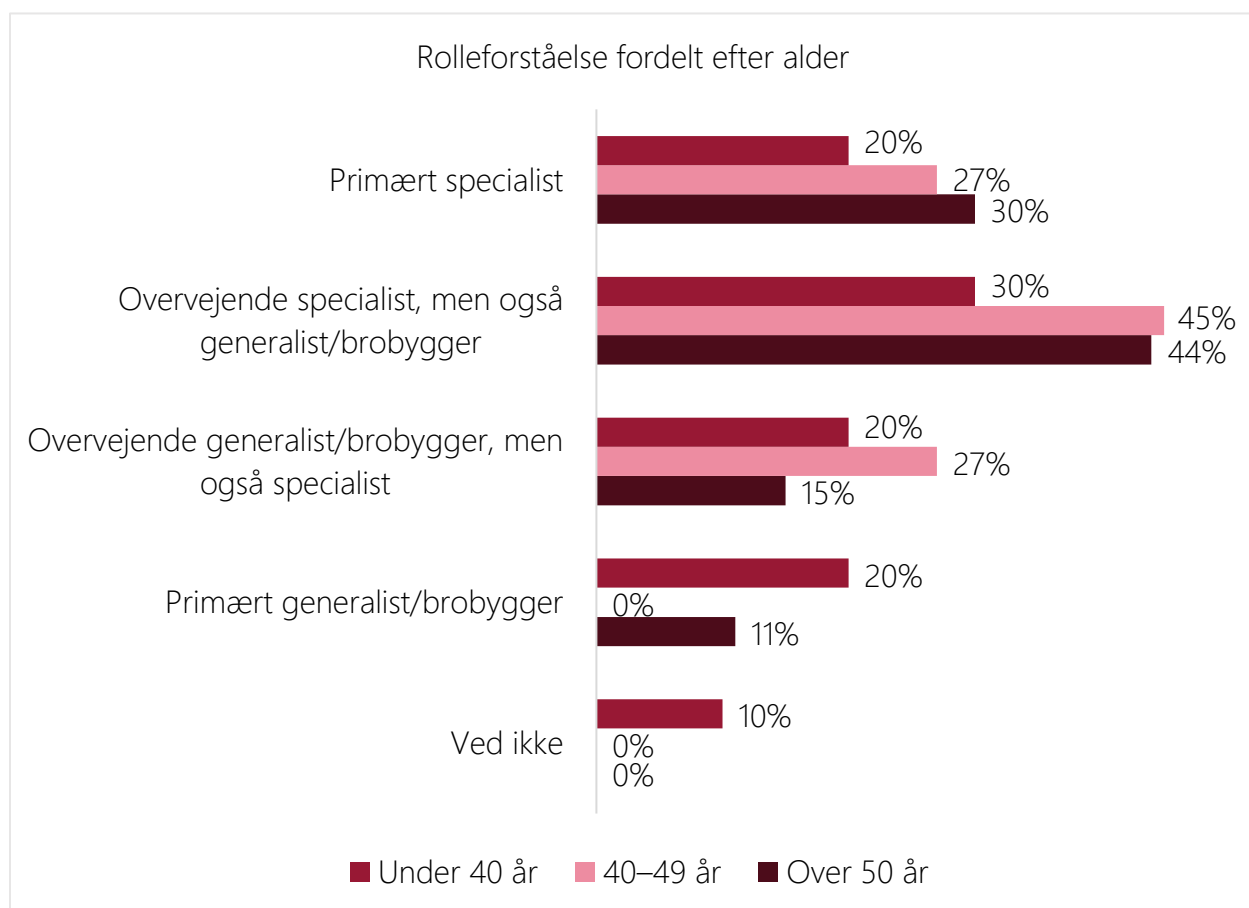
42 % ser sig selv som overvejende specialist, men også generalist/brobygger, mens 27 % primært beskriver sig som specialist. 19 % oplever omvendt deres rolle som overvejende generalist/brobygger, men også specialist, mens 10 % primært ser sig som generalist/brobygger.



Figur 20: Hvordan vil du bedst beskrive din rolle i GIS- og geodataarbejdet? 2 % har angivet "ved ikke".

Generalist/brobyggerrollen fylder mest blandt medarbejderne under 40 år

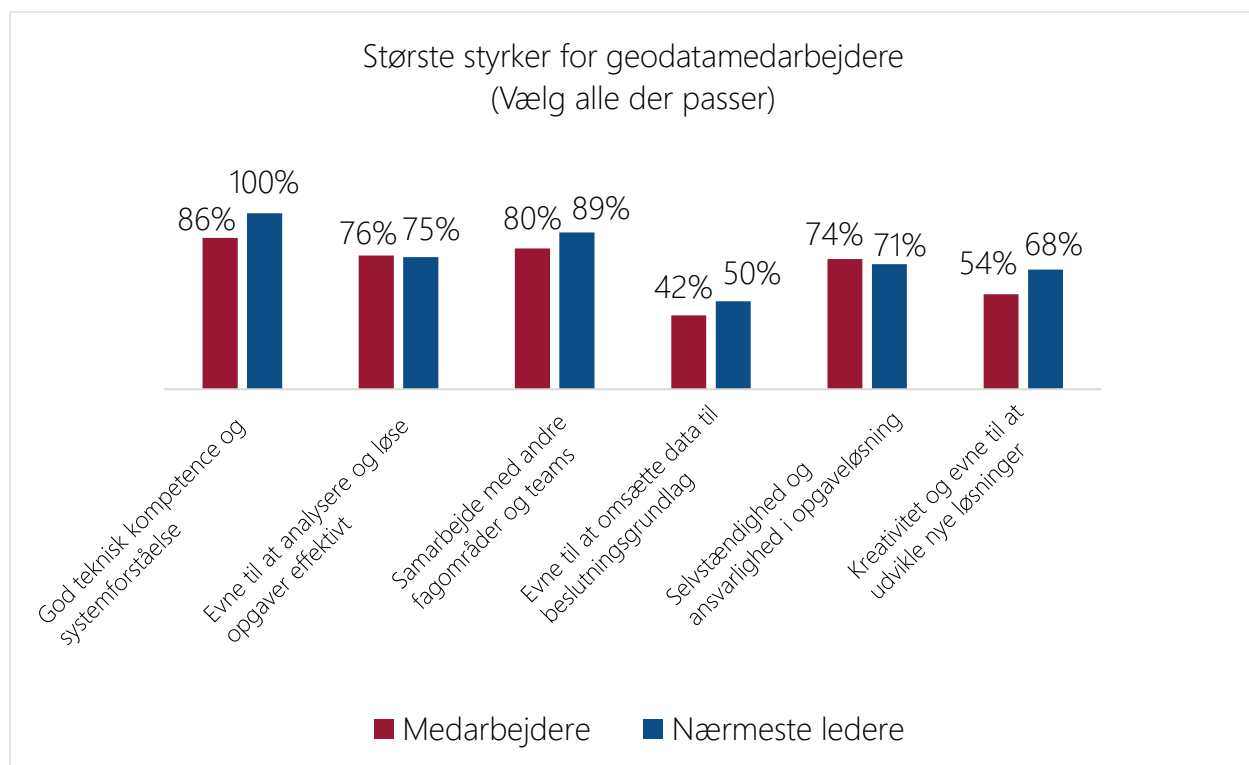
Rollebeskrivelsen varierer samtidig på tværs af aldersgrupper (figur 21). Specialistrollen fylder mest blandt medarbejderne over 50 år og de 40–49-årige, mens generalist- og brobyggerrollen fylder mere blandt medarbejderne under 40 år. Forskellen ses især i andelen, der beskriver sig som primært generalist/brobygger. Denne rollebeskrivelse findes blandt medarbejderne over 50 år og under 40 år, mens ingen af de 40–49-årige angiver denne rolle. Omvendt beskriver en lidt større andel blandt de over 50-årige og 40–49-årige sig som primært specialist og overvejende specialist sammenlignet med gruppen under 40 år.



Figur 21: Hvordan vil du bedst beskrive din rolle i GIS- og geodataarbejdet? Fordelt efter alder.

Langt de fleste respondenter nævner god teknisk kompetence og systemforståelse, evne til at analysere og løse opgaver effektivt og samarbejde med andre fagområder og teams som medarbejdernes største styrker i GIS- og geodataarbejdet

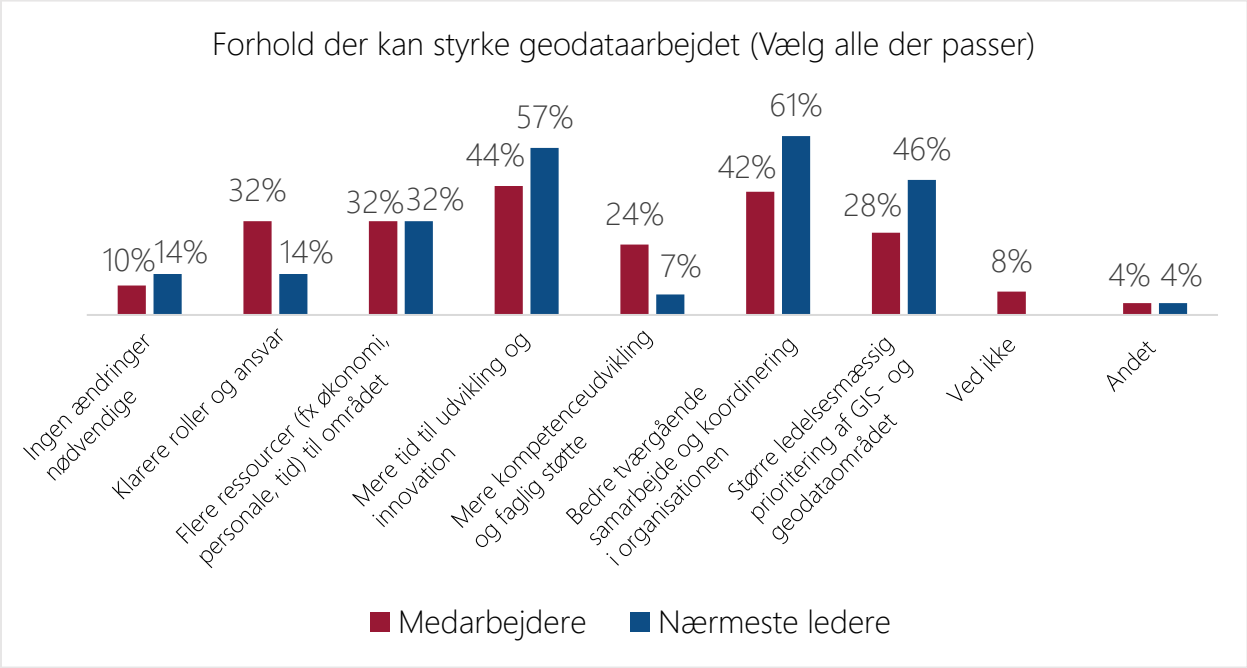
Både medarbejdere og ledere blev spurgt til medarbejdernes største styrker i GIS- og geodataarbejdet, hvor der var mulighed for at vælge flere svar. Medarbejderne blev spurgt om deres egen styrker, hvor lederne blev spurgt til GIS- og geodatateamets styrker. Over 75 % at både medarbejdere og ledere oplever de største styrker som god teknisk kompetence og systemforståelse (hhv. 86 % og 100 %), evne til at analysere og løse opgaver effektivt (hhv. 76 % og 75 %) samt samarbejde med andre fagområder og teams (hhv. 80 % og 89 %).



Figur 22: Geodatamedarbejdere: Hvad oplever du som de største styrker i din rolle i GIS- og geodataarbejdet? (Vælg alle der passer). Nærmeste ledere: Hvad oplever du som de største styrker i GIS- og geodatateamet? (Vælg alle der passer)

Respondenterne angiver mere tid til udvikling og innovation og bedre tværgående samarbejde og koordinering i organisationen som forhold, der kan styrke GIS- og geodatateamet i at arbejde mere klart, selvstændigt og engageret

Respondenterne blev spurgt til, hvilke forhold der kan styrke GIS- og geodatateamet i at arbejde mere klart, selvstændigt og engageret (figur 23). 44 % af medarbejderne og 57 % af lederne har angivet mere tid til udvikling og innovation, mens 42 % af medarbejderne og 61 % af lederne har angivet bedre samarbejde og koordinering i organisationen. Samtidig angiver 10 % af medarbejderne og 14 % af lederne, at de har de rette rammer og ikke ser behov for ændringer.



Figur 23: Geodatamedarbejdere: Hvilke forhold kunne styrke din mulighed for at arbejde mere klart, selvstændigt og engageret? (Vælg alle der passer). Nærmeste ledere: Hvilke forhold kunne styrke GIS- og geodatateamet i at arbejde mere klart, selvstændigt og engageret? (Vælg alle der passer)

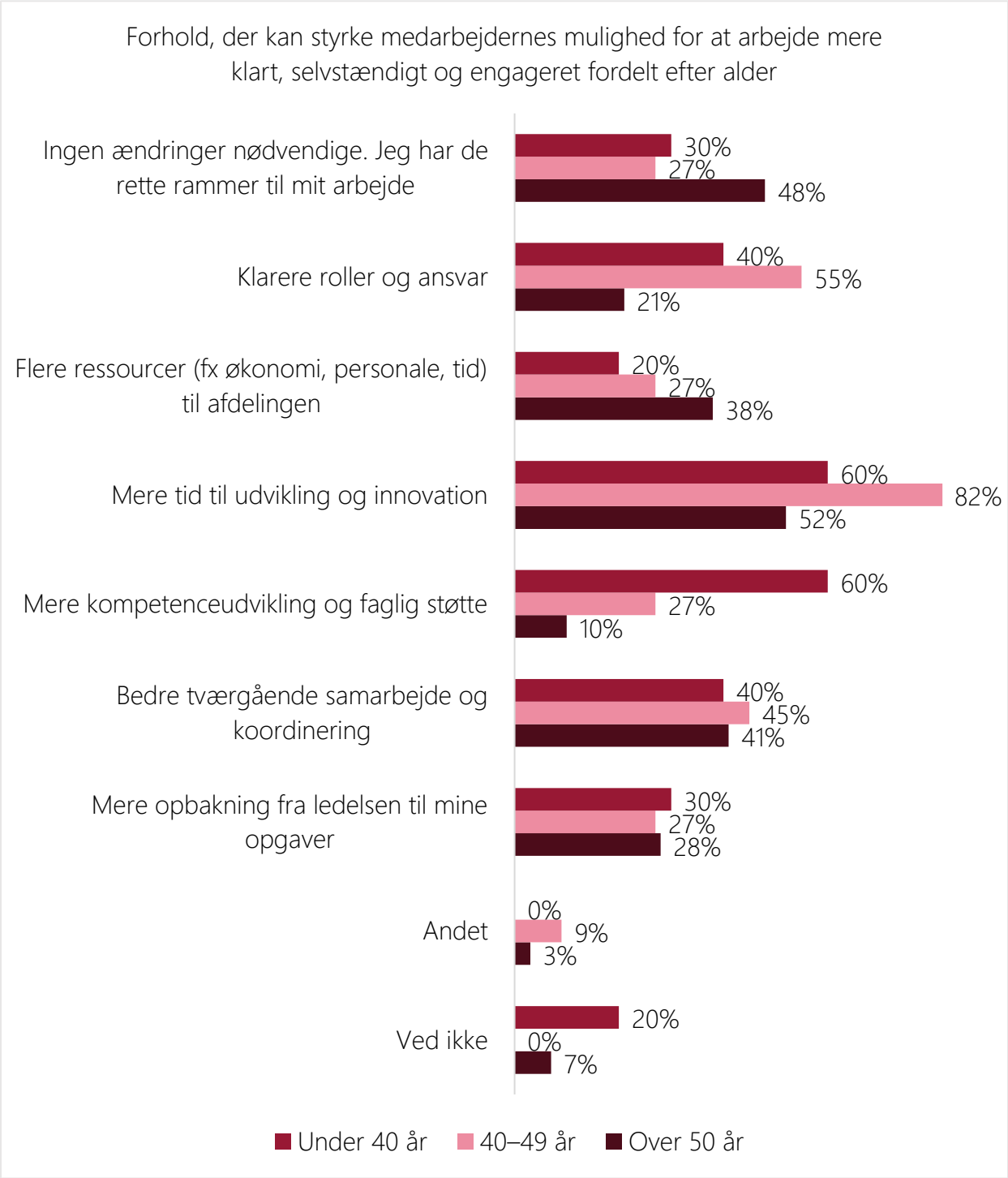
Behovet for mere tid til udvikling og innovation og mere kompetenceudvikling og faglig støtte varierer på tværs af alder

Der er på tværs af aldersgrupperne stor opbakning til, at mere tid til udvikling og innovation kan styrke muligheden for at arbejde mere klart, selvstændigt og engageret. Det gælder særligt blandt de 40–49-årige, hvor 82 % peger på mere tid til udvikling og innovation. Blandt medarbejderne under 40 år og over 50 år er andelen henholdsvis 60 % og 52 %.

Bedre tværgående samarbejde og koordinering ligger relativt ens på tværs af aldersgrupperne med omkring 40 %. Derimod er der større forskel på behovet for kompetenceudvikling og faglig støtte. Dette fremhæves af 60 % blandt medarbejderne under 40 år, mod 27 % blandt de 40–49-årige og 10 % blandt de over 50-årige.

Desuden fylder klarere roller og ansvar forskelligt. Det fremhæves af 55 % blandt de 40–49-årige, 40 % blandt de under 40-årige og 21 % blandt de over 50-årige. Omvendt fylder flere ressourcer til afdelingen mere blandt de over 50-årige end blandt de øvrige aldersgrupper.

Samtidig er der en stor forskel i andelen, der vurderer, at ingen ændringer er nødvendige, fordi de har de rette rammer til deres arbejde. Det gælder 48 % blandt medarbejderne over 50 år, mod 27 % blandt de 40–49-årige og 30 % blandt de under 40-årige (figur 24).



Figur 24: Hvilke forhold kunne styrke din mulighed for at arbejde mere klart, selvstændigt og engageret? (Vælg alle der passer). Fordelt efter alder

Stort set alle medarbejderne vurderer, at deres arbejde med GIS og geodata i høj eller meget høj grad skaber værdi

Medarbejderne oplever i høj grad, at deres arbejde skaber værdi. 94 % angiver, at deres arbejde med GIS og geodata i høj (36 %) eller meget høj grad (58 %) skaber værdi, mens de resterende 6 % angiver, at det sker i nogen grad.

De fleste af medarbejderne oplever at have de nødvendige rammer og beslutningskompetencer til at udføre deres opgaver effektivt

70 % angiver, at de i høj (42 %) eller meget høj grad (28 %) har de nødvendige rammer og beslutningskompetencer til at udføre deres opgaver effektivt. 24 % angiver, at dette sker i nogen grad, mens kun få oplever begrænsninger i deres rammer (2 % i mindre grad og 4 % der ikke oplever, at have de nødvendige rammer og beslutningskompetencer).

De fleste af medarbejderne angiver høj motivation i deres arbejde med GIS og geodata

88 % af medarbejderne angiver, at de i høj (42 %) eller meget høj grad (46 %) er motiverede i deres arbejde med GIS og geodata, mens 10 % angiver, at de er motiverede i nogen grad og 2 % i lav grad.

De fleste af medarbejderne oplever en balance mellem de opgaver, der forventes at løses, og de ressourcer, der er til rådighed

43 % af medarbejderne angiver, at der i høj (37 %) eller meget høj grad (6 %) er balance mellem de opgaver, der forventes at løse, og de ressourcer (fx tid og værktøjer), der er til rådighed. 41 % oplever, at balancen i nogen grad er til stede, mens 12 % oplever det i mindre grad. 4 % angiver ved ikke.

Dialogen mellem medarbejdere og ledere i relation til GIS- og geodataopgaver opleves overordnet positivt

Både medarbejderne og de nærmeste ledere blev spurgt om, hvordan de oplever dialogen mellem medarbejdere og ledere i relation til GIS- og geodataopgaver.

Blandt medarbejderne angiver 64 %, at dialogen i høj (46 %) eller meget høj grad (18 %) fungerer godt, mens 22 % angiver, at det sker i nogen grad. 8 % vurderer, at den i mindre grad fungerer godt, og 6 % oplever ikke, at der er en god dialog.

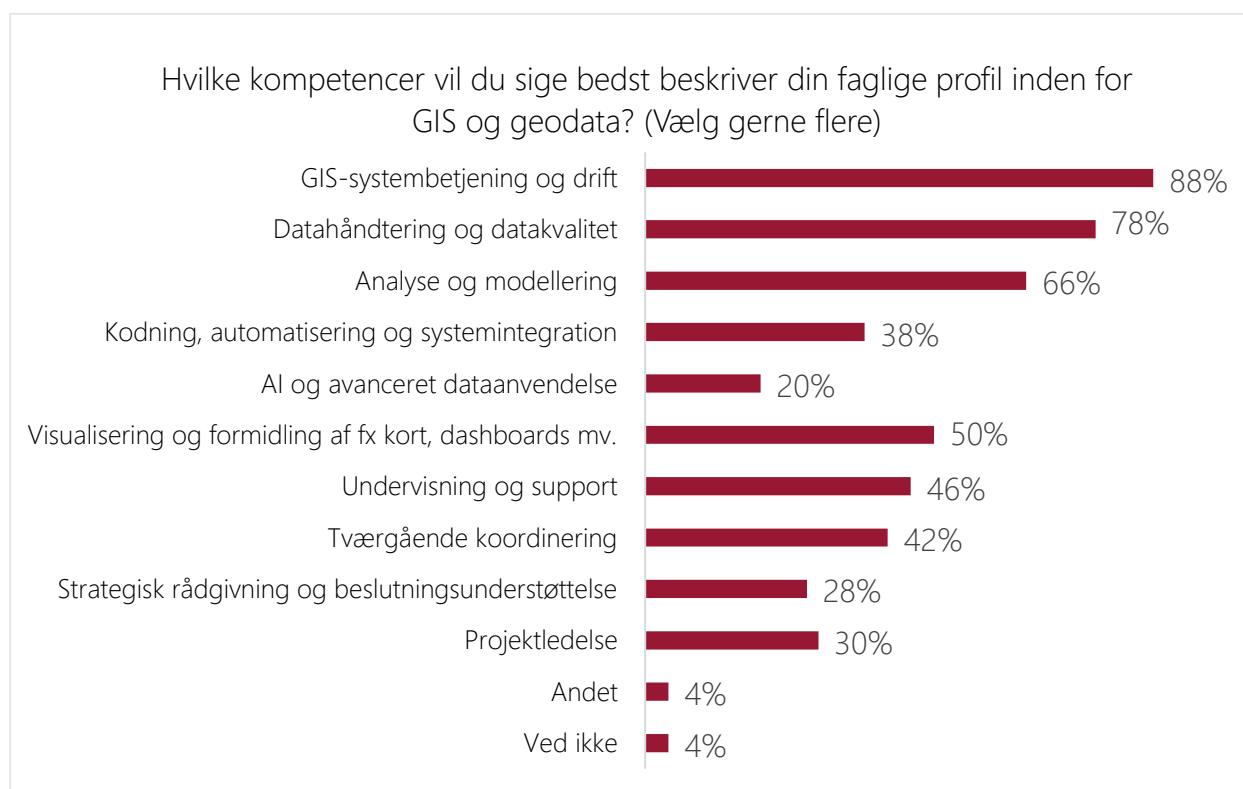
Blandt lederne angiver 61 %, at dialogen i høj (57 %) eller meget høj grad (4 %) fungerer godt, mens 36 % angiver, at det sker i nogen grad. 4 % angiver i mindre grad, at der er en god dialog.

Kompetencer og fagligheder

De fleste medarbejdere beskriver deres faglige kompetencer inden for GIS og geodata som GIS-systembetjening og drift, datahåndtering og datakvalitet samt analyse og modellering

Medarbejderne blev spurgt til, hvilken eller hvilke kompetencer der indgår i deres faglige profil (figur 25). 88 % angiver GIS-systembetjening og drift, mens 78 % angiver datahåndtering og datakvalitet. 66 % angiver analyse og modellering og 50 % visualisering og formidling.

42 % angiver tværgående koordinering, 30 % projektledelse og 28 % strategisk rådgivning og beslutningsunderstøttelse. 38 % angiver kodning, automatisering og systemintegration, mens 20 % angiver AI og avanceret dataanvendelse.



Figur 25: Hvilke kompetencer vil du sige bedst beskriver din faglige profil inden for GIS og geodata? (Vælg gerne flere)

De fleste medarbejdere og ledere oplever, at GIS- og geodatateamets kompetencer matcher de opgaver, der skal løses

Respondenterne blev spurgt til, i hvilken grad GIS- og geodataområdets kompetencer matcher de opgaver, der skal løses. 84 % af medarbejderne og 75 % af lederne angiver, at kompetencerne i høj eller meget høj grad matcher opgaverne, mens de øvrige primært angiver, at det sker i nogen grad.

Halvdelen af medarbejderne vurderer, at kompetenceudvikling prioriteres i høj eller meget høj grad tilstrækkeligt

48 % af medarbejderne angiver, at kompetenceudvikling i høj (44 %) eller meget høj grad (4 %) prioriteres tilstrækkeligt i deres afdeling. 42 % angiver, at det sker i nogen grad, mens 7 % angiver, at kompetenceudvikling i mindre grad eller slet ikke prioriteres tilstrækkeligt.

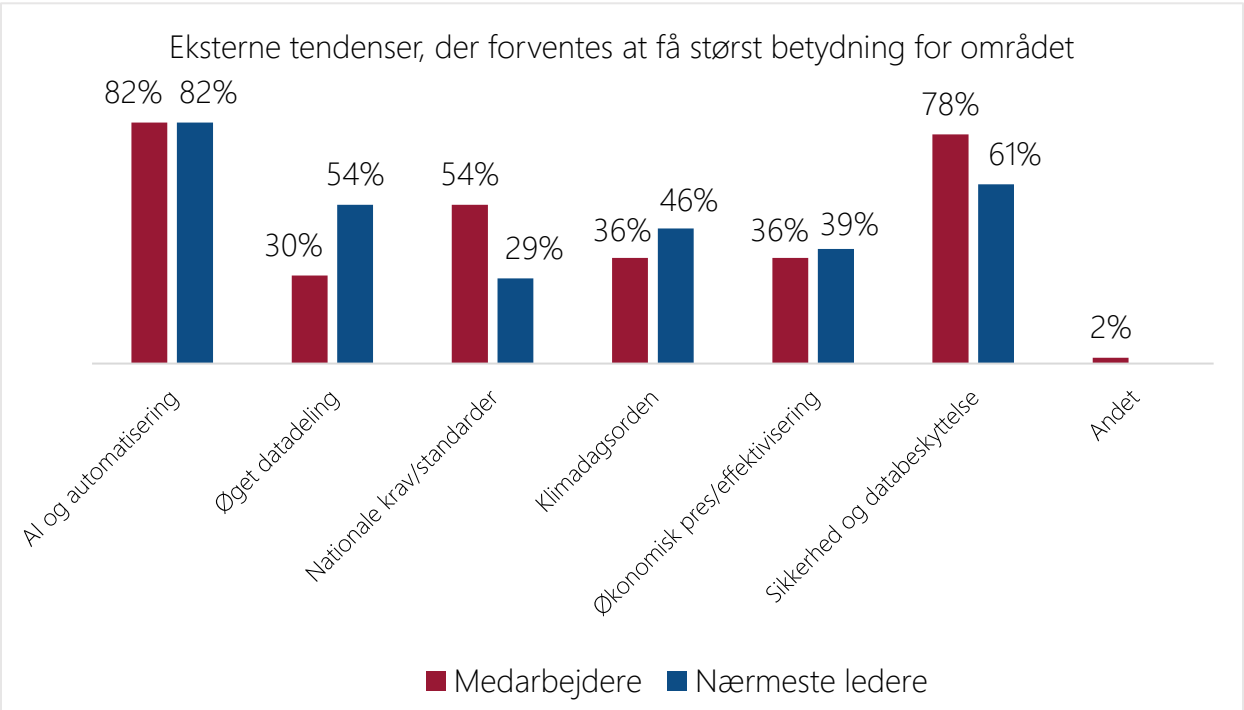
Fremtidige muligheder og tendenser

Både medarbejderne og lederne vurderer, at GIS- og geodataområdet får stigende betydning i kommunen de kommende 3-5 år

58 % af medarbejderne og 72 % af lederne vurderer, at GIS- og geodataområdet i høj eller meget høj grad vil få stigende betydning, mens 34 % af medarbejderne og 28 % af lederne vurderer, at betydningen vil stige i nogen grad. 6 % af medarbejderne siger i lav grad eller slet ikke.

Teknologiske muligheder forventes at få størst betydning for GIS- og geodataområdet

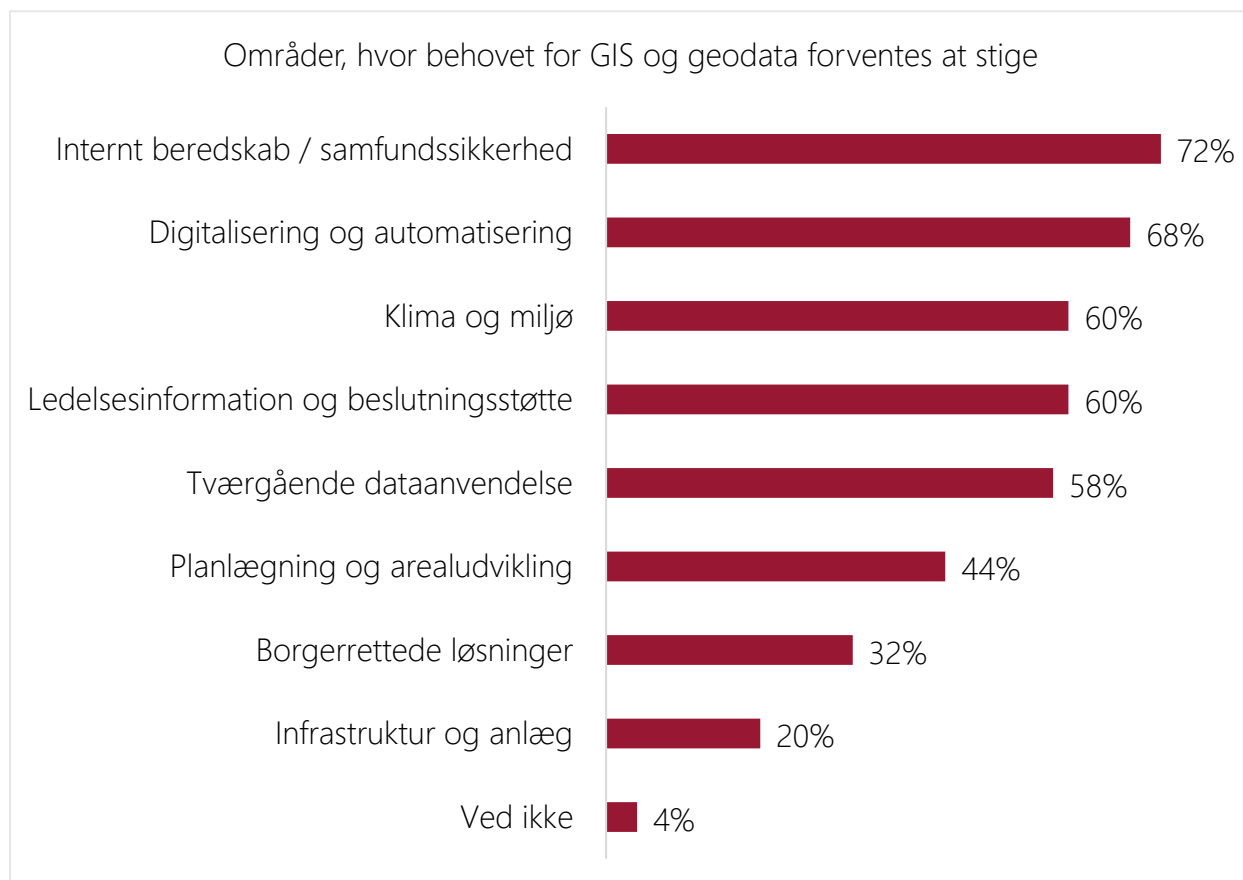
AI og automatisering er den hyppigst angivne eksterne tendens, der forventes at få størst betydning for GIS- og geodataområdet (82 % i begge grupper), efterfulgt af sikkerhed og databeskyttelse (78 % af medarbejderne og 61 % af lederne) (figur 26).



Figur 26: Hvilke eksterne tendenser forventer du får størst betydning for GIS- og geodataområdet? (Vælg gerne flere).

De fleste medarbejdere forventer, at behovet for GIS og geodata vil stige inden for internt beredskab/samfundssikkerhed, digitalisering og automatisering og ledelsesinformation og beslutningsstøtte

Medarbejderne forventer især at behovet for GIS og geodata vil stige inden for internt beredskab og samfundssikkerhed (72 %), digitalisering og automatisering (68 %), klima og miljø (60 %) samt ledelsesinformation og beslutningsstøtte (60 %) (figur 27).

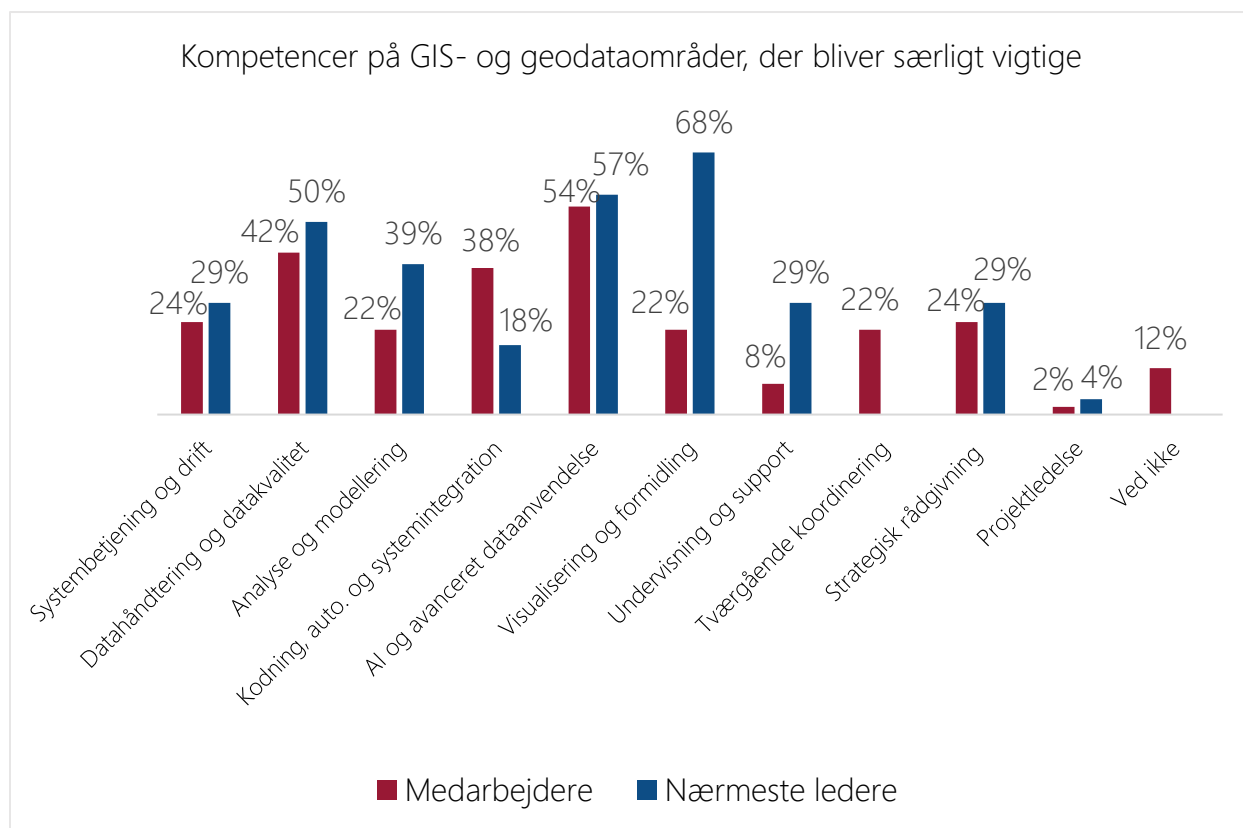


Figur 27: På hvilke områder forventer du, at behovet for GIS og geodata vil stige? (Vælg gerne flere)

AI og avanceret dataanvendelse, datahåndtering og datakvalitet og visualisering og formidling fremhæves som særligt vigtige kompetencer i de kommende år

Respondenterne kunne vælge op til tre kompetencer, som de vurderer bliver særligt vigtige i de kommende år (figur 28). Både medarbejdere og nærmeste ledere peger især på AI og avanceret dataanvendelse som en vigtig kompetence fremover (hhv. 54 % og 57 %).

Medarbejderne fremhæver desuden datahåndtering og datakvalitet (42 %) samt kodning, automatisering og systemintegration (38 %), mens lederne især peger på visualisering og formidling (68 %) samt datahåndtering og datakvalitet (50 %).

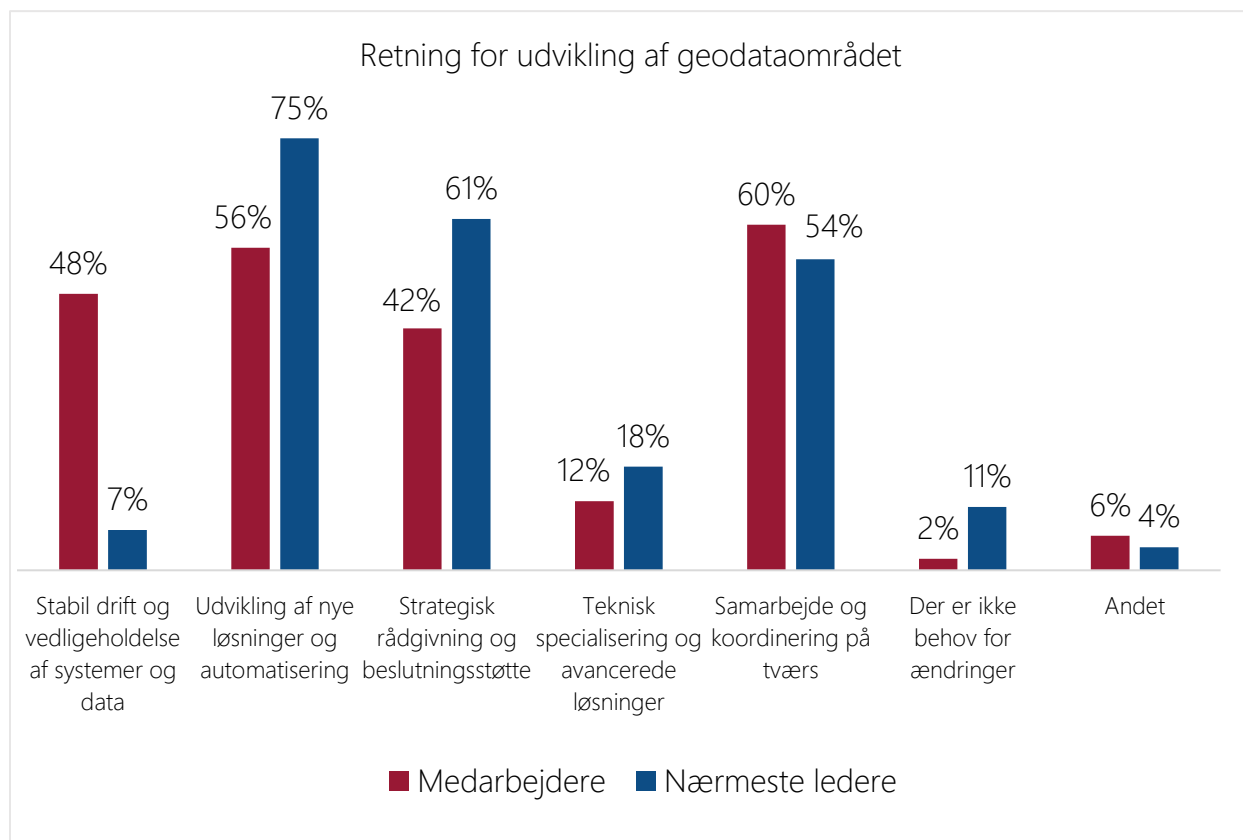


Figur 28: Hvilke kompetencer på GIS- og geodataområdet, tænker du, der bliver særligt vigtige i de kommende år? (Vælg højest 3)

Størstedelen af respondenterne mener, at GIS- og geodataområdet i kommunen bør udvikles med fokus på udvikling af nye løsninger og automatisering og mere samarbejde og koordinering på tværs af organisationen

Respondenterne blev spurgt til, i hvilken retning GIS- og geodataområdet i højere grad bør udvikles, og kunne vælge op til tre svar (figur 29). 56 % af medarbejderne og 75 % af lederne ønsker mere fokus på udvikling af nye løsninger og automatisering, mens 60 % af medarbejderne og 54 % af lederne peger på samarbejde og koordinering på tværs af organisationen.

Medarbejderne peger i højere grad end lederne på fokus på stabil drift og vedligeholdelse af systemer og data (48 % mod 7 %).



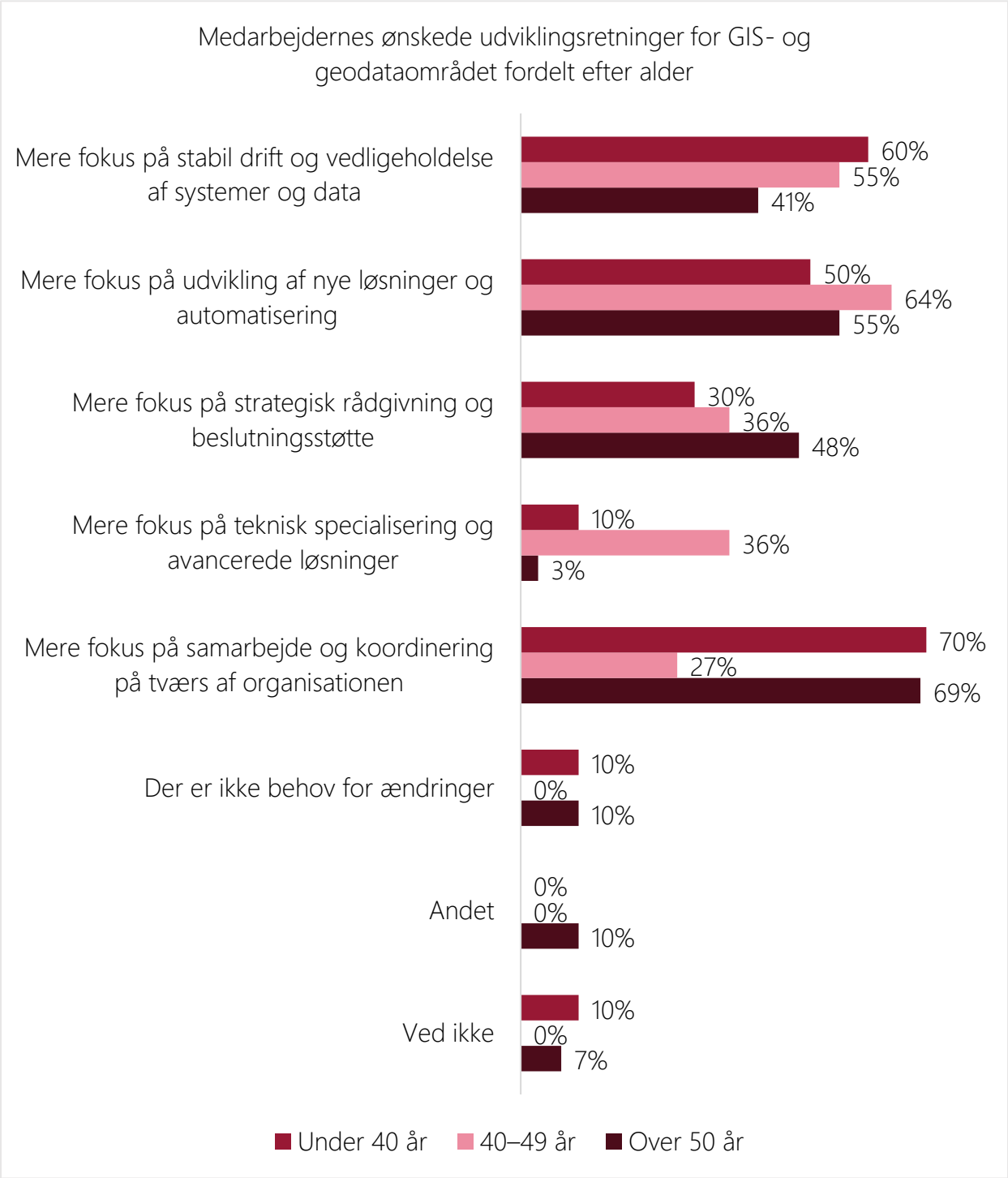
Figur 29: Efter din mening, i hvilken retning bør GIS- og geodataområdet i kommunen i højere grad udvikles? (Vælg op til tre). 6% af medarbejderne besvarede "ved ikke".

Medarbejdernes ønskede retning for GIS- og geodataområdet varierer på tværs af alder

Der er på tværs af aldersgrupperne et tydeligt ønske om at udvikle GIS- og geodataområdet, men der er forskel på, hvilken retning der peges på (figur 30).

Udvikling af nye løsninger og automatisering er blandt de mest valgte retninger i alle tre aldersgrupper, mens samarbejde og koordinering på tværs af organisationen især fremhæves blandt medarbejderne over 50 år og under 40 år.

Blandt de 40–49-årige fylder teknisk specialisering og avancerede løsninger mere end i de øvrige aldersgrupper. Samtidig peger denne gruppe i højere grad på stabil drift og vedligeholdelse af systemer og data. Blandt medarbejderne over 50 år fylder strategisk rådgivning og beslutningsstøtte mere, mens samarbejde og koordinering er en af de tydeligste retninger. Medarbejderne under 40 år peger ligeledes især på samarbejde og koordinering samt udvikling og automatisering.



Figur 30: Efter din mening, i hvilken retning bør GIS- og geodataområdet i kommunen i højere grad udvikles? (Vælg op til tre). Fordelt efter alder

Respondenterne forventer, at automatisering og tekniske løsninger vil ændre GIS- og geodatateamets daglige arbejde om 3-5 år

Både medarbejderne og de nærmeste ledere forventer, at automatisering og teknologiske løsninger vil påvirke GIS- og geodatateamets daglige arbejde de kommende 3-5 år.

50 % af medarbejderne vurderer, at arbejdet i høj (40 %) eller meget høj grad (10 %) vil blive ændret, mens yderligere 40 % forventer ændringer i nogen grad. 8 % angiver i mindre grad og 2 % ved ikke. Blandt lederne vurderer 39 %, at arbejdet i høj (25 %) eller meget høj grad (14 %) vil blive ændret, mens 57 % forventer ændringer i nogen grad. 4 % angiver i mindre grad.

Udarbejdet af GeoØst

Geodatasamarbejdet på Sjælland

Emilie Schwærter Torp

Oktober 2026

Læs mere på: fosako.dk/geo-oest/

