

**Forskerforbundet:
Lønns- og karriereutvikling
for teknisk og administrativt
personale**

Rapport fra medlemsundersøkelse 2013

INNHOLD

1.	OPPSUMMERING	3
1.1	Arbeidet og arbeidssituasjon	3
1.2	Karriereutvikling	3
1.3	Lønn- og lønnsutvikling	4
1.4	Kjønn og kjønnsperspektiv	4
1.5	Forskerforbundets anbefalinger	4
2.	FORSKERFORBUNDETS TEKNISK OG ADMINISTRATIVT ANSATTE MEDLEMMER (RESPONDENTENE)	5
2.1	Kjønn	5
2.2	Arbeidssted	5
2.3	Utdanningsbakgrunn	7
2.4	Alder og ansiennitet	8
2.5	Stilling og stillingstype	9
2.6	Midlertidig og fast tilsatt	9
2.7	Vurdering/Oppsummering	10
3.	KARRIEREUTVIKLING	11
3.1	Skifte av stilling internt	11
3.2	Karrieremessig utvikling siste tre år	11
3.3	Framtidsutsikter	13
3.4	Bakgrunn for ønske om jobbskifte	16
3.5	Ønske om karriereutvikling	16
3.6	Vurdering av muligheten til karriereutvikling	19
3.7	Ledernes vurdering av TA-personalets karriereutviklingsmuligheter	20
3.8	Vurdering av muligheten til faglige kurs og etterutdanning	22
3.9	Vurdering av muligheten til lederutvikling	24
3.10	Kriterier for karriereutvikling	25
3.11	Oppsummering/vurdering	27
4.	LØNNSPOLITIKK	27
4.1	Bevisstheten om en lønnspolitikk	27
4.2	Vurdering av lønnspolitikken	29
4.3	Oppsummering/vurdering	30
5.	TILFREDSHET	31
5.1	Bruk av styrker og evner	31
5.2	Vurdering av ulike faktorer på arbeidsplassen	32
5.3	Trivsel	32
5.4	Oppsummering/vurdering	34
6.	ÅPNE KOMMENTARER	34
6.1	Lønn	34
6.2	Karriere	35
6.3	Oppsummering/vurdering	36

1. OPPSUMMERING

Denne undersøkelsen dekker Forskerforbundets medlemmer i administrative og tekniske stillinger, samt administrative (ikke-vitenskapelige) lederstillinger, forkortet til TA-personell. Dette er høyt utdannede og kompetente medarbeidere, fordelt på 250 arbeidsplasser, majoriteten er tilsatt ved statlige universiteter og høyskoler.

1.1 ARBEIDET OG ARBEIDSSITUASJON

Et klart flertall er fornøyd med arbeidet sitt og arbeidsmiljøet:

- 90 % får daglig eller regelmessig brukt sine styrker og det de er best til på jobben
- 70 % er tilfreds eller svært tilfreds med jobbsituasjonen
- 85 % er litt/veldig fornøyd med arbeidsmiljøet
- 83 % er litt/veldig fornøyd med arbeidsoppgaver og ansvarsområder

Likevel er det noe funn her som gir grunn til bekymring:

- 35 % (45 % av dem under 50 år) vurderer å skifte arbeid eller søker seg aktivt bort
- 35 % er misfornøyd med ledelsen

Misnøye med karrieremuligheter og lønn er de to viktigste årsakene til at folk søker seg bort, så her har virksomhetene noen utfordringer.

1.2 KARRIEREUTVIKLING

TA- personalet er i høy grad opptatt av karriereutvikling og ser ut til å legge stor vekt på dette i vurderingen av egen stilling og arbeidsplass. Litt over halvparten har byttet stilling internt ved virksomheten. Mange har også opplevd en eller annen form for karrieremessig utvikling i løpet av de siste tre åra:

- 70 % har fått individuelt lønnsopprykk
- 42 % har skiftet stilling
- 48 % har fått mer attraktive arbeidsoppgaver
- 54 % økt fagansvar
- 31 % økt lederansvar

Om lag 70 % av respondentene ønsker en videre karriereutvikling – halvparten ønsker seg primært en ytterligere faglig videreutvikling, mens 20 % primært ser for seg en lederkarriere. De fleste respondentene vurderer mulighetene for faglig spesialisering på arbeidsplassen som gode/middels gode (75 %), men 22 % mener er dårlige. Når det gjelder mulighetene for å gjøre en lederkarriere i virksomheten vurderer hele 40 % dem som dårlige mens 46 % mener de er gode/middels gode. Jevnt over ser det ut til at virksomhetene tilbyr de ansatte adgang/støtte til kurs og etter- og videreutdanning. Noen i stor grad, de fleste i noen grad og noen i liten grad. Få steder ser imidlertid ut til å gjøre dette systematisk og som en investering i de ansattes kompetanse.

Mange uttrykker også en stor grad av usikkerhet og misnøye med karrieremulighetene ved egen institusjon, noe som også bekreftes av mange av de åpne svarene i undersøkelsen).

- 42 % er misfornøyd med karrieremulighetene på sin arbeidsplass
- Kun 30 % av virksomhetene har karriereutviklingsplaner som helt eller delvis omfatter TA-personalet (ifølge respondentene i lederstilling).
- Kriterier som respondentene oppfatter ligger til grunn for karriereutvikling spriker i mange retninger.

En hovedkonklusjon må være at karrieremulighetene for TA-personalet framstår som diffuse de fleste stedene og ikke-eksisterende på en del steder.

1.3 LØNN- OG LØNNSUTVIKLING

46 % av respondentene er litt eller veldig misfornøyd med lønn og lønnsutviklingen. Det framkommer videre av undersøkelsen at virksomhetenes lønnspolitikk ikke er godt kjent: 30 % vet ikke om virksomheten har en lønnspolitikk og 12 % mener en slik ikke finnes. Av de som mener virksomheten har en lønnspolitikk, er vurderingen av den på flere punkter ganske avmålt:

- Mer enn hver fjerde (27 %) oppfatter den som urettferdig
- Bare hver fjerde (26 %) er godt klare over hva som skal til for å få høyere lønn

Også fra det åpne kommentarfeltet kommer det tydelig fram at mange er frustrert over den lokale lønnspolitikken og praktiseringen av den. Mange oppfatter at både arbeidsgiver og Forskerforbundet er langt mer fokusert på de vitenskapelig ansatte særlig når det kommer til lønn og karriere.

1.4 KJØNN OG KJØNNSPERSPEKTIV

62 % av respondentene i TA-stilling er kvinner, men her er det en klar forskjell på A og T. 69 % av respondentene i administrativ stilling er kvinner (og denne andelen er identisk med andelen kvinner totalt i administrative stillinger i UH-sektoren, ifølge Statens database for høyere utdanning). 56 % i tekniske stillinger er menn (noe som også er identisk med DBH-tall for hele UH-sektoren). Kvinneandelen er større jo yngre respondentene blir, noe som kan være et signal om en økende kjønnsmessig skjevutvikling blant TA-personellet, og særlig de ordinære administrative.

Det er gjennomgående små forskjeller etter kjønn i undersøkelsen. Der det er forskjell vil det bli kommentert i rapporten, ellers ikke.

1.5 FORSKERFORBUNDETS ANBEFALINGER

Virksomhetene bør

- i samarbeid med de tillitsvalgte etablere tydelige karriereplaner og -veier, med forutsigbare og kjente kriterier for opprykk
- ha som målsetting at ansatte etter en tid i virksomheten skal kunne forvente faglig og lønnsmessig videreutvikling med tilhørende stillingsopprykk
- gradvis tilby mer utfordrende og spesialiserte arbeidsoppgaver til de som ønsker det, uavhengig hvor man er plassert i organisasjonen
- investere mer i de ansattes kompetanseutvikling gjennom å legge bedre til rette for kurs og etter- og videreutdanning
- forbedre, tydeliggjøre og praktisere egen lønnspolitikk i alle ledd for å tilby konkurransedyktig lønnsutvikling, og ha systemer for å fange opp misforhold og uheldig skjevheter
- ha søkelys på kjønn og kjønnsbalanse i rekrutterings- og personalpolitikken også av det administrative personalet

Forskerforbundet skal

- utvikle en egen strategi for medlemmer i teknisk- administrative stillinger
- bidra til å synliggjøre kunnskapsarbeiderne og TA-personalets betydning i virksomheten
- inkludere og integrere alle stillingskategorier i det daglige arbeidet med lønns- og arbeidsvilkår, både sentralt og lokalt i forbundet

TA-personalet bør

- finne kanaler ved virksomhetene til å fremme lønns- og karriereutvikling for egen gruppe
- ta aktiv del i fagforeningsarbeidet i Forskerforbundet lokalt og sentralt
- påvirke lokallagene til å lykkes bedre med arbeidet for lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte

2. FORSKERFORBUNDETS TEKNISK OG ADMINISTRATIVT ANSATTE MEDLEMMER (RESPONDENTENE)

Undersøkelsen ble sendt ut elektronisk (Questback) til alle våre medlemmer registrert i en teknisk eller administrativ stilling, i alt ca. 4 100 respondenter. 2 053 (50 %) svarte på undersøkelsen, hvorav om lag 20 % oppgav at hovedstillingen ikke var verken teknisk, administrativ eller leder. Disse ble sluset ut og 1 653 respondenter gjennomførte helt eller delvis undersøkelsen. Vi hadde ikke obligatoriske felt, slik at antallet svar varierer noe fra spørsmål til spørsmål.

Antallet respondenter er høyt og det er dermed grunn til å tro at svarene er godt representative for våre medlemmer i tekniske, administrative og (administrative) lederstillinger, omtalt samlet som TA-personell.

2.1 KJØNN

Majoriteten av TA-personellet er kvinner. Kvinnene dominerer blant respondentene i ordinære administrative stillinger (69-31 %), de er også i flertall i lederstillinger (55-45 %), mens menn er i flertall i tekniske stillinger (56-44 %). Disse andelene er identisk med andelen kvinner totalt i administrative tekniske stillinger i UH-sektoren, ifølge Statens database for høyere utdanning (DBH), selv om bare drøyt halvparten av respondentene arbeider ved universiteter og høyskoler.

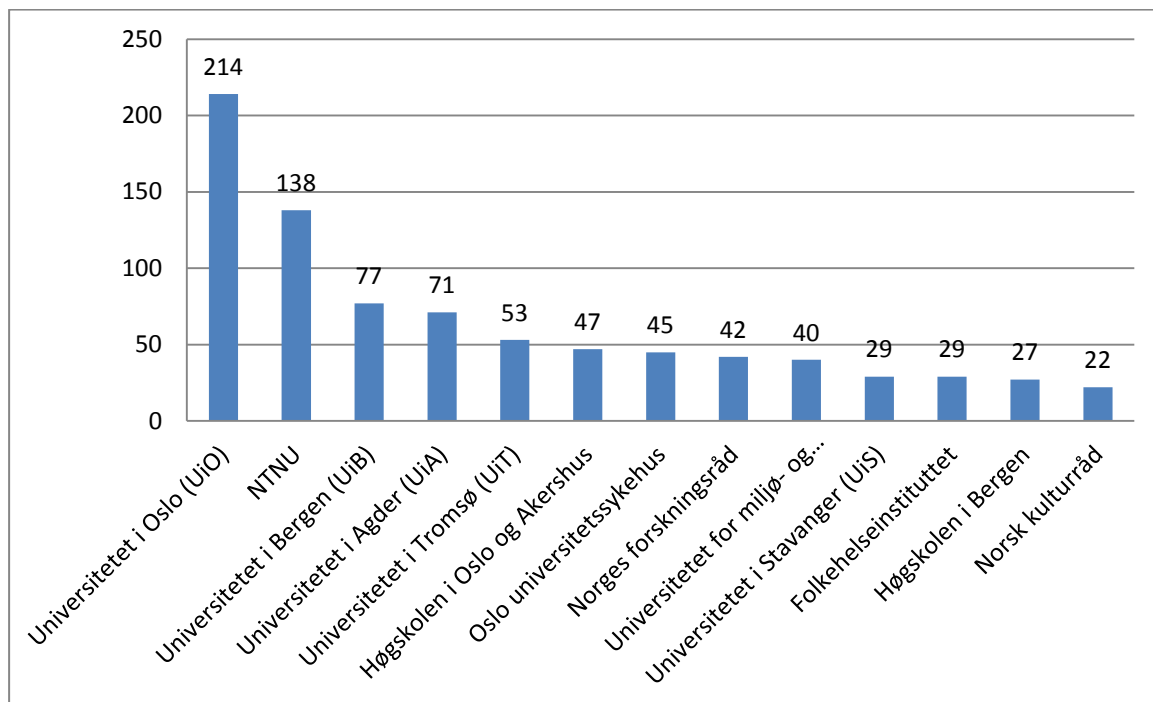
Tabell 1: Respondenter fordelt på kjønn og stillingskategori

Stilling	Kvinner		Menn		Totalt	
Adm. lederstilling	55 %	199	45 %	160	100 %	359
Administrativ stilling	69 %	709	31 %	321	100 %	1030
Teknisk stilling	44 %	103	56 %	130	100 %	233
Totalsum	62 %	1011	38 %	611	100 %	1622

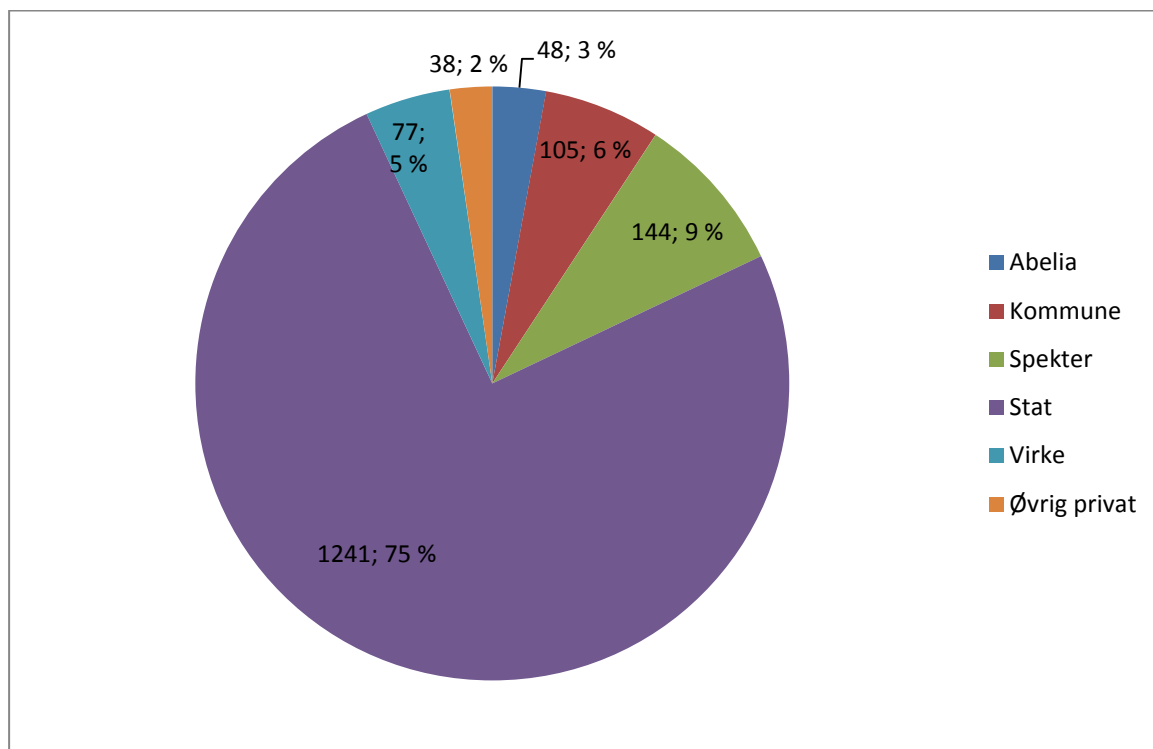
2.2 ARBEIDSSTED

Respondentene fordelte seg på 251 ulike arbeidssteder, med en tydelig majoritet (884 eller 55 %) i UH-sektoren. Tre av fire er ansatt i staten. 6 % er ansatt i kommunal sektor, mens de resterende knappe 20 % er i privat sektor. Blant disse er flest i tariffområdet Spekter (som inkluderer helseforetak) og Virke (som inkluderer museer og høyskoler), men også noen i Abelia (som inkluderer forskningsinstitutter) og annen privat tariffområde.

Figur 1: Arbeidssteder med mer enn 20 respondenter



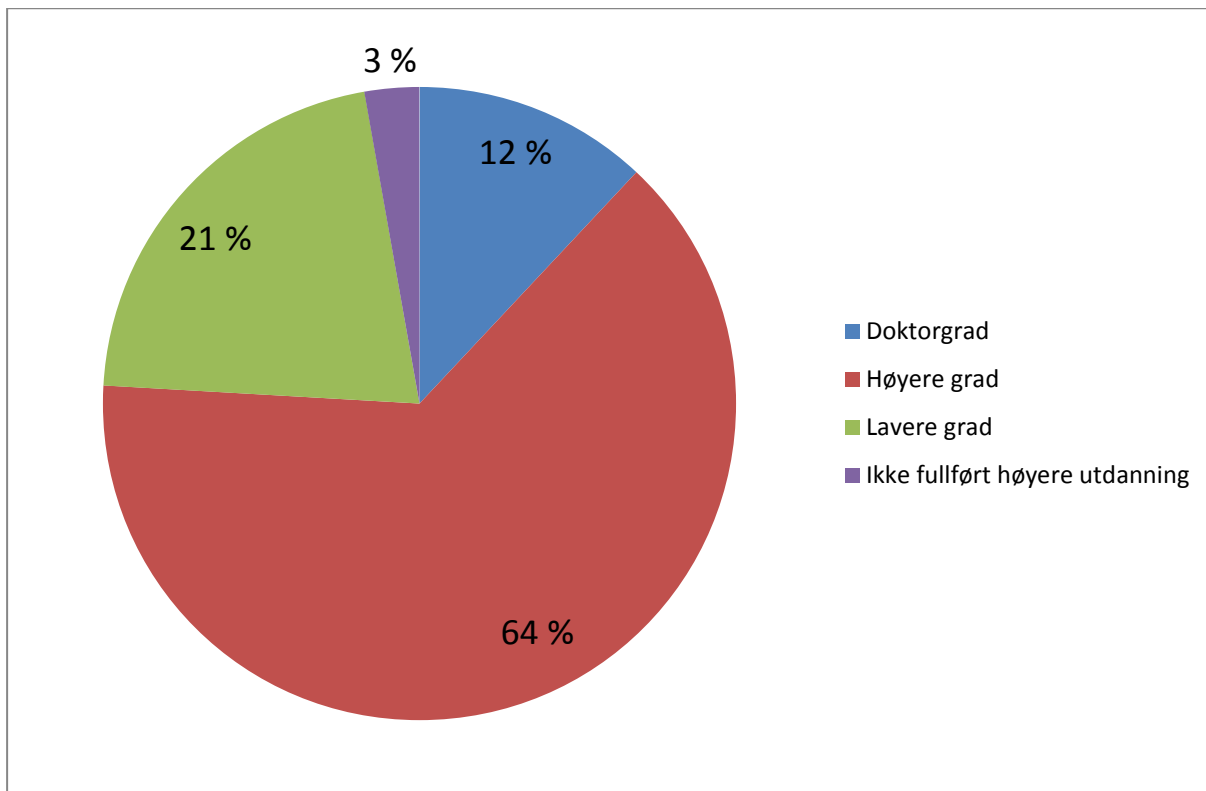
Figur 2: Sektortilhørighet



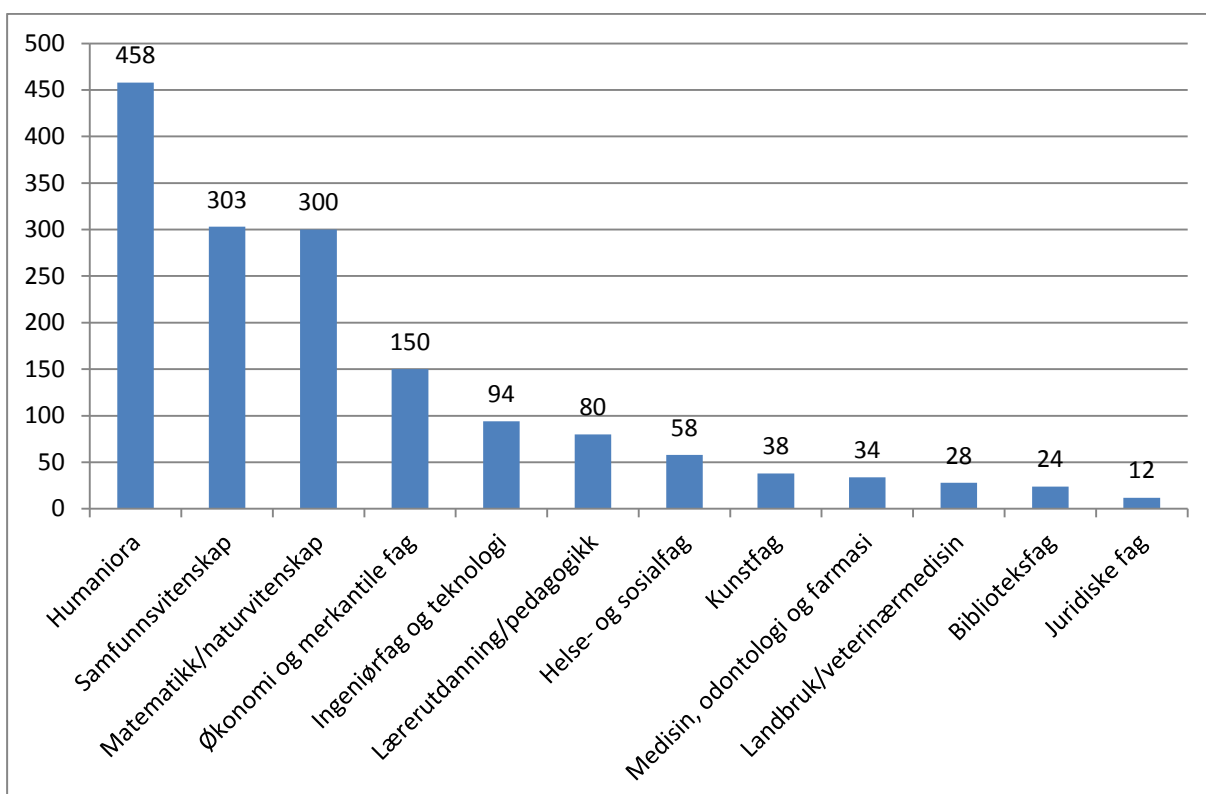
2.3 UTDANNINGSBAKGRUNN

Tre av fire TA-medlemmer har utdanning med eksamen på høyere grad, hvorav 12 prosent har doktorgrad. Humaniora er den mest vanlige utdanningen (28 %) blant respondentene, fulgt av samfunnsfag og Mat/Nat (begge med 18 %). Andelen menn med realfagsbakgrunn (særlig ingeniørfag og teknologi) er større enn for kvinner.

Figur 3: Utdanningsnivå



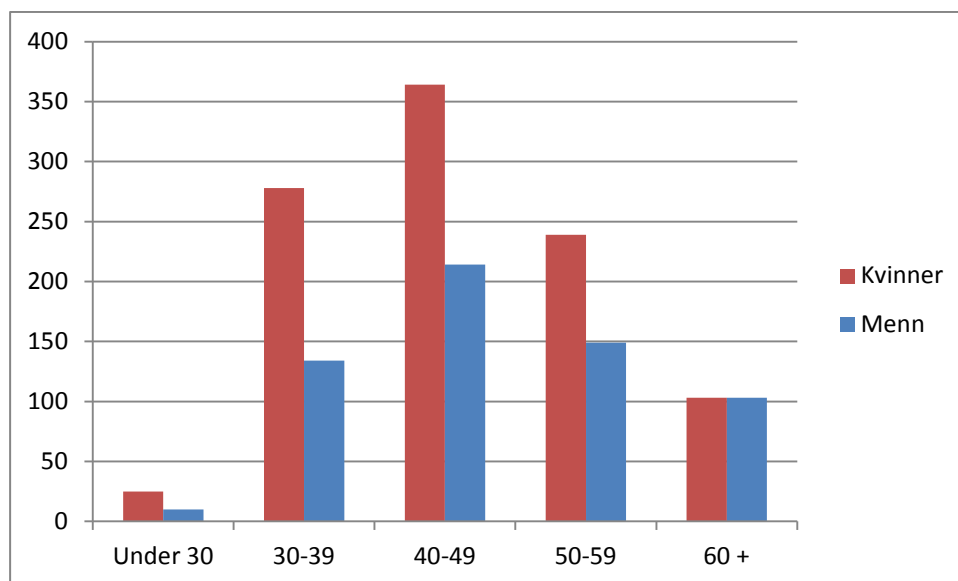
Figur 4: Fagbakgrunn utdanning



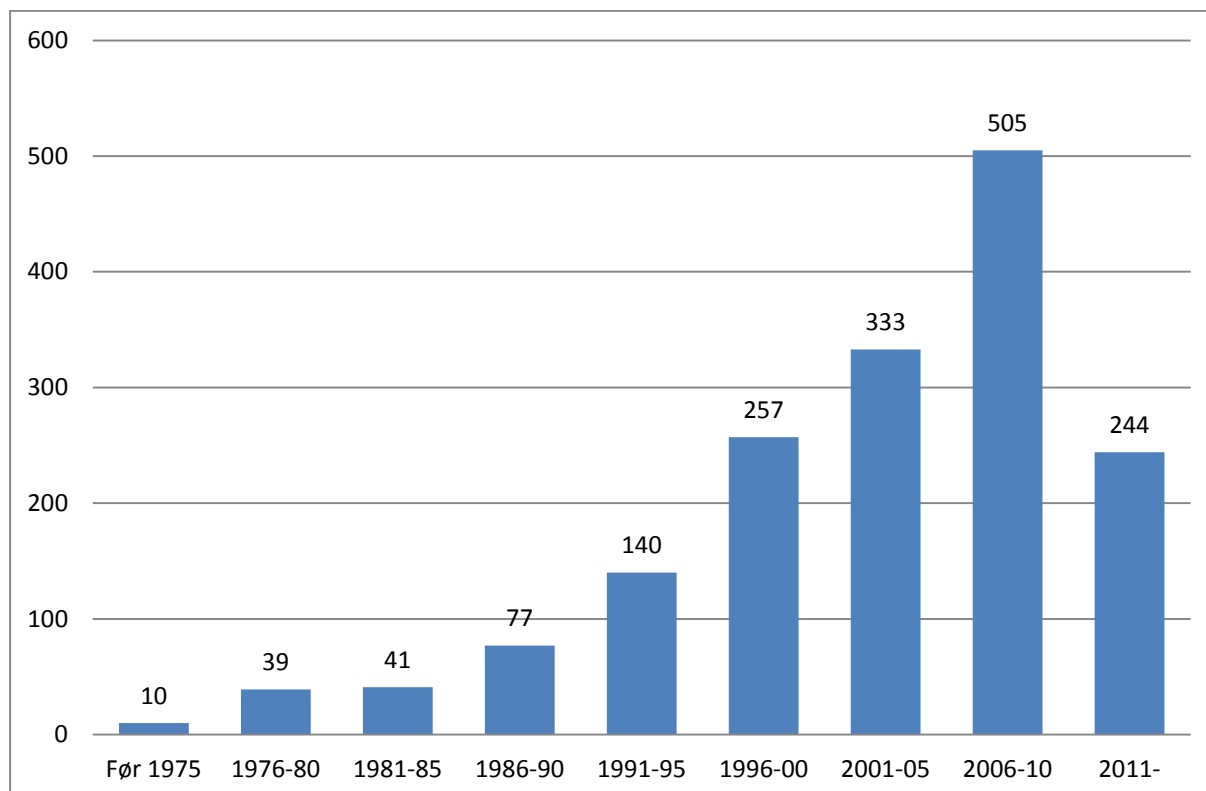
2.4 ALDER OG ANSIENNITET

Det kommer fram av Figur 5 at vi har få respondenter under 30 år og også langt færre i aldersgruppen 60 år eller mer, mens størst andel mellom 40 og 49 år. Det første skyldes antagelig både at andelen yrkesaktive under 30 er lavere enn for tiårene over, en lavere organisasjonsgrad blant de helt nytilsatte og at vi naturlig rekrutterer på et noe høyere stillingsnivå enn startstillingene. At andelen over 60 også er relativt lav, skyldes formodentlig først og fremst at mange går av med pensjon før fylte 70. Andelen menn i 30-årene er lavere (22 %) enn for kvinner (28 %), mens andelen over 60 er høyere for menn (17 %) enn for kvinner (10 %). Dette kan enten tyde på at menn står lenger i stillingene eller at kvinner rekrutteres i stigende grad til TA-stillinger og at «kjønnsubalansen» er økende.

Figur 5: Antall respondenter fordelt i aldersgrupper og kjønn



Figur 6: Når ble du ansatt hos nåværende arbeidsgiver (hele virksomheten)?



2.5 STILLING OG STILLINGSTYPE

Flesteparten av respondentene (64 %) er tilsatt i en administrativ stilling. Vi ser at andelen menn i tekniske og lederstillinger er høyere enn blant kvinner, hvor 70 % er i en administrativ stilling. Rådgiversjiktet dominerer dessuten blant våre medlemmer: stillingene rådgiver, seniorrådgiver og spesialrådgiverne utgjør 45 % av respondentene.

Tabell 2: Antall og andel i ulike stillingstyper

Stilling	Kvinner		Menn		Totalt	Andel
Adm. lederstilling	199	20 %	160	26 %	359	22 %
Administrativ stilling	709	70 %	321	53 %	1030	64 %
Teknisk stilling	103	10 %	130	21 %	233	14 %
Totalsum	1011	100 %	611	100 %	1622	100 %

Tabell 3: Stillinger - respondenter fordelt på stillinger

Stilling	Totalt	Kvinner	Menn
Rådgiver	384	253	131
Seniorrådgiver	298	180	118
Avdelingsleder	174	93	81
Seniorkonsulent/spesialkonsulent	120	87	33
Førstekonsulent	116	89	27
Overingeniør	80	35	45
Kontorsjef	60	39	21
Spesialrådgiver	51	33	18
Seksjonssjef	48	35	13
Senioringeniør	45	17	28
Direktør	39	15	24
Avdelingsingeniør	38	27	11
Prosjektleder/utredningsleder	28	19	9
Konsulent	26	20	6
Daglig leder	12	9	3
Underdirektør	10	8	2
Ingeniør	9	4	5
Sjefingeniør	7	3	4
Økonomisjef	7	5	2
Ass. direktør	5	2	3
Personalsjef	5	2	3
(Ledende) forskningstekniker	5	1	4
Annet	55	35	20
Totalsum	1622	1011	611

2.6 MIDLERTIDIG OG FAST TILSATT

Mens ufrivillig deltid er et problem i andre deler av offentlig sektor og midlertidighet er et problem i forskningssektoren, er nesten 90 prosent av våre TA-medlemmer fast ansatte i heltidsstilling. Kun 6,3 % er midlertidig tilsatt, noe som er mindre enn snittet i arbeidslivet og betydelig lavere enn gjennomsnittet for administrative stillinger i UH-sektoren (14,2 % i 2013). Dette ser ut til å bekrefte det kjente bildet at midlertidig ikke organiserer seg i like høy grad som faste og dessuten at de medlemmene (stillingskategoriene) Forskerforbundet rekrutterer blant TA-personell i noe mindre grad er utsatt for midlertidighet enn andre.

De administrative stillingene med høyest midlertidighet er prosjektleder, sekretær og konsulentkodene. Blant de 110 som er midlertidig tilsatt er det imidlertid mange som har vært det ganske lenge (jf. Tabell 5); nesten 20 % har vært det mer enn 4 år. To av tre av de midlertidig tilsatte er under 40 år, og det er rådgiversjiktet som dominerer (Tabell 6). Det er små kjønnsmessige forskjeller her, og de kan nok best forklares med at andelen menn under 40 år er mindre enn kvinner (jf. pkt. 2.4).

Tabell 4: Fast og midlertidig tilsatt

Fast/ Midlertidig	Antall	Prosent
Fast tilsatt - heltid	1471	88,9 %
Fast tilsatt - deltid	74	4,5 %
Midlertidig tilsatt - heltid	104	6,3 %
Midlertidig tilsatt - deltid	6	0,4 %
Totalsum	1655	100 %

Tabell 5: Lengde midlertidig tilsetning

Lengde midlertidig tilsatt	N	%
Under ett år	29	26 %
1-2 år	31	28 %
2-4 år	30	27 %
Mer enn 4 år	20	18 %
Totalsum	110	100 %

Tabell 6: Midlertidig tilsatte fordelt på stilling (med mer enn 5 respondenter) fordelt på alder

	< 30	30-39	40-49	50-59	60 +	Totalsum
Avdelingsingeniør	2	7				9
Avdelingsleder	1	2	2	1		6
Førstekonsulent	3	9		1		13
Prosjektleder/utredningsleder	1	2	3	2		8
Rådgiver	5	21	4	3	2	35
Senior-/Spesialkonsulent	1	3	2	1	1	8
Seniorrådgiver	1	5	3	2		11
Totalsum	15	56	22	13	4	110

2.7 VURDERING/OPPSUMMERING

Forskerforbundet har flest medlemmer i statlig UH-sektor og det reflekteres også i denne undersøkelsen. Respondentene fordeler seg på 250 forskjellige virksomheter og ¼ av alle respondentene er ansatt i privat sektor.

Forskerforbundets TA-medlemmene har høy formell kompetanse: ¾ har utdanning på master-/hovedfagsnivå eller doktorgrad. Utdanningsbakgrunnen varierer, men flertallet har utdanning innen HumSam og MatNat. Den høye kompetansen kommer til uttrykk også ved at de fleste er tilsatt i saksbehandlerstillinger på høyere nivå (rådgiversjiktet) og flere enn hver femte har stilling med lederfunksjoner.

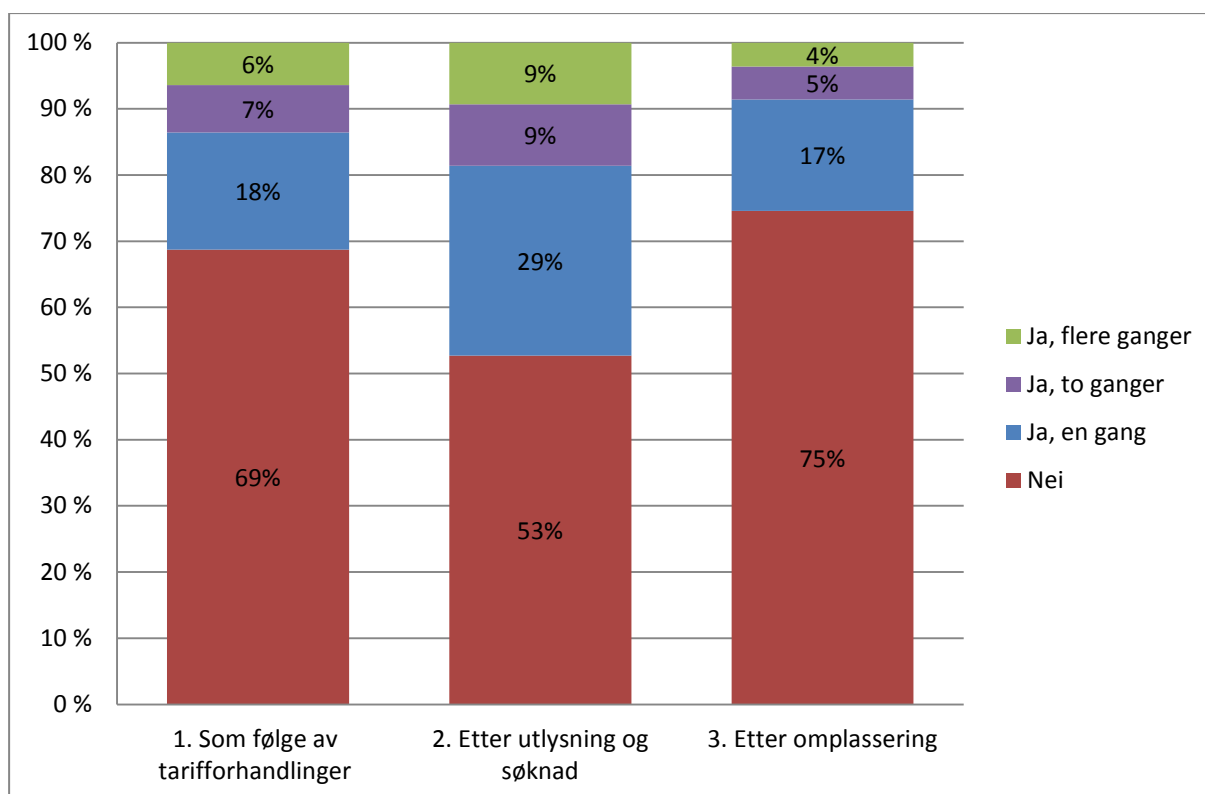
3. KARRIEREUTVIKLING

Denne delen av undersøkelsen er viet til spørsmål om karriere, karriereutvikling og muligheter til dette ved egen arbeidsplass.

3.1 SKIFTE AV STILLING INTERNT

På spørsmål om man hadde skiftet stilling ved nåværende virksomhet (enten det var som følge av 1. tarifforhandlinger, 2. utlysning/søknad og 3. omplassering), svarte 53 % «Ja» på én eller flere, mens 47 % svarte «Nei» på alle. Flest har skiftet stilling etter utlysning og søknad, og over 10 % har gjort det flere enn 2 ganger. Svarene fordelte seg som i Figur 7. Naturlig nok stiger tilbøyeligheten til å ha endret stilling i takt med ansiennitet. Med tanke på at over halvparten av respondentene ble tilsatt ved sin nåværende virksomhet etter 2006, er tallene for internt stillingsskifte ganske høye. De statsansatte har i betydelig høyere grad enn ansatte i andre sektorer skiftet stilling internt én eller flere ganger som følge av tarifforhandlinger (38 %) og etter søknad (53 %), mens det er lite sektormessige forskjeller blant de som har skiftet stilling «etter omplassering». Sistnevnte er her en nøytral sekkekategori som kan inneholdt at man har fått ny stilling som følge av sammenslåing, omorganisering, overtallighet, osv. Menn har i noe mindre grad enn kvinner skiftet stilling internt som følge av tarifforhandlinger, ellers er det ingen kjønnsmessige forskjeller.

Figur 7: Har du skiftet stilling hos din nåværende arbeidsgiver?

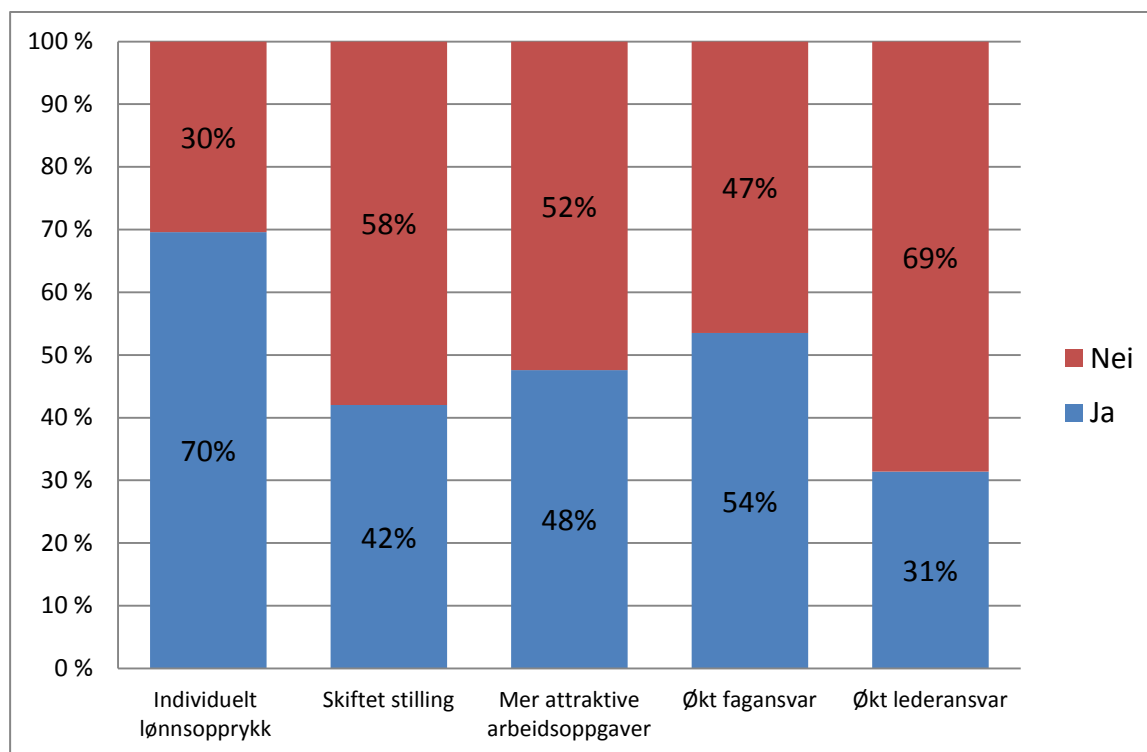


3.2 KARRIEREMESSIG UTVIKLING SISTE TRE ÅR

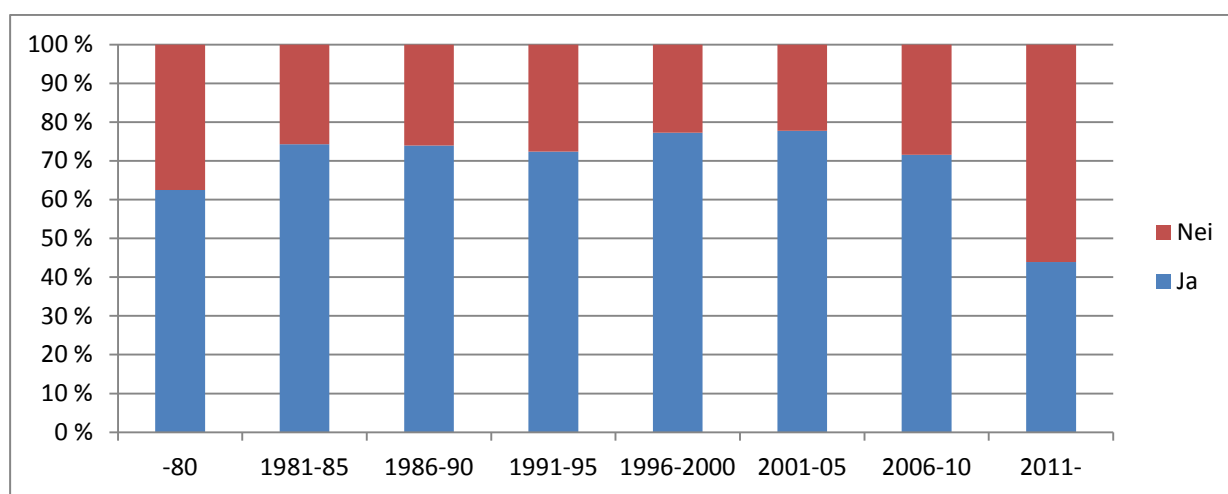
Respondentene ble også bedt om å angi «om du i løpet av de siste tre år har opplevd karrieremessig utvikling som listet opp nedenfor». Resultatene her viser at TA-personalet i relativt stor grad opplever en eller annen form for karriereutvikling (Figur 8). 70 % av alle respondentene har opplevd å få individuelt lønnsopprykk i løpet av de siste tre årene. Følgende ble definert som individuelt lønnsopprykk: «Når det gjelder lønnsopprykk tenker vi ikke på det som eventuelt er framforhandlet sentralt for alle, men opprykk du har fått individuelt i lønnsforhandlinger eller på særskilt grunnlag». De nyansatte har av naturlige grunner ikke like stor grad oppnådd individuelt lønnsopprykk, men også senioren opplever noe mindre av dette enn gjennomsnittet (Figur 9). Det er ingen kjønnsmessige forskjeller her.

Over 40 % har skiftet stilling de siste tre årene og omtrent halvparten av respondentene oppgir å ha fått mer attraktive arbeidsoppgaver – selv for de som har vært tilsatt ved virksomheten lenge, er det mer enn 40 % som opplever det (Figur 10). Flere enn halvparten har fått økt fagansvar – med et visst unntak for seniorenene, som ikke opplever dette like ofte, er dette ganske jevnt fordelt på ansiennitet. Én av tre har fått økt lederansvar – og her er det de med mest ansiennitet som har merket økningen mest (Figur 11).

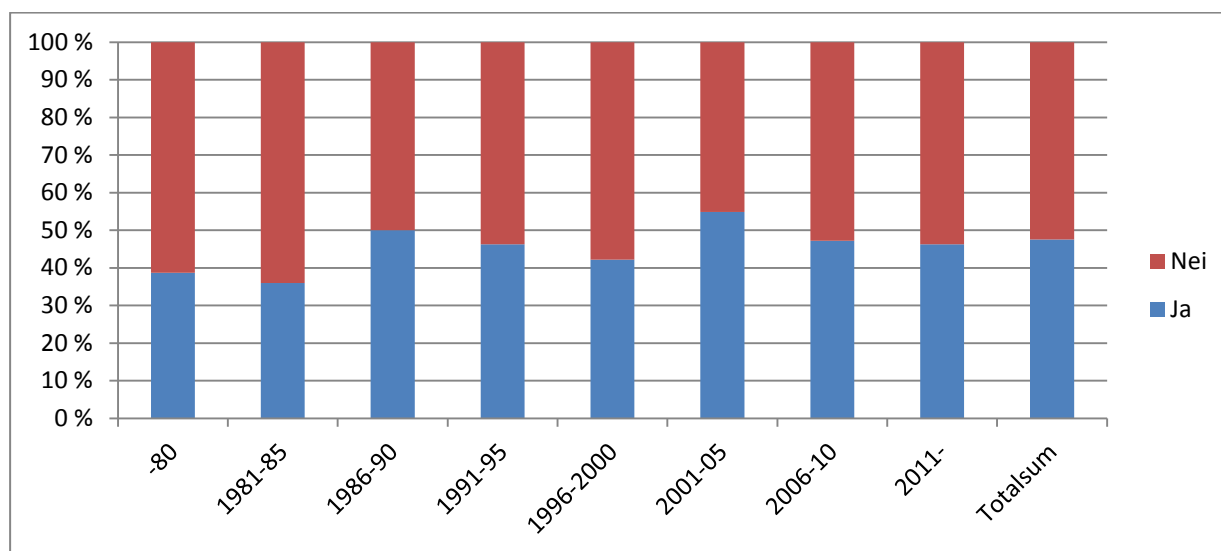
Figur 8: Karrieremessig utvikling de siste tre årene



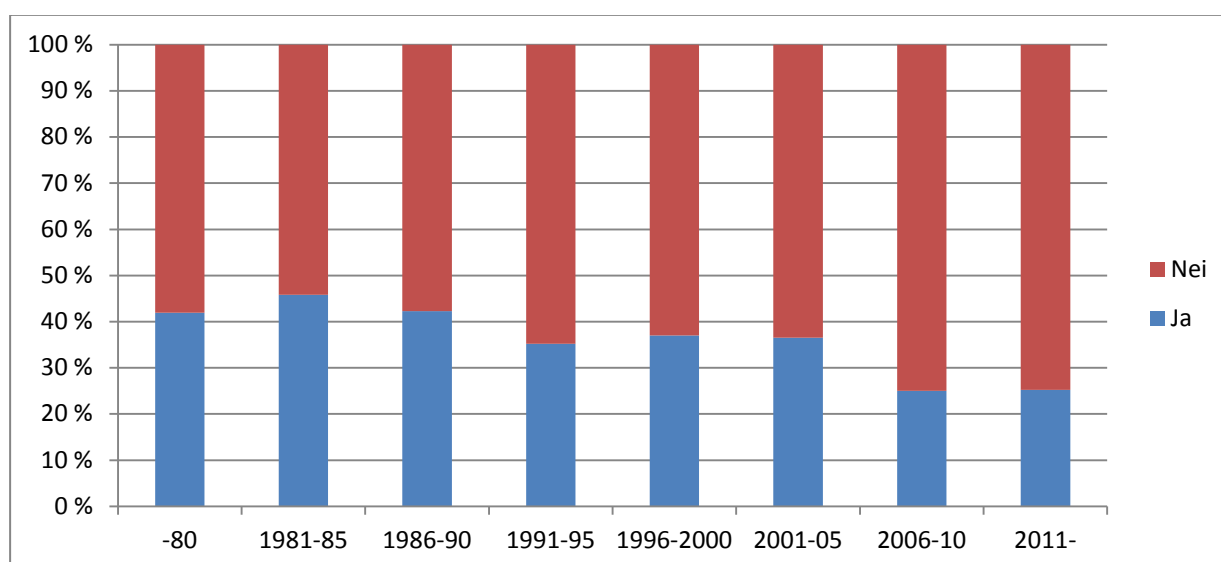
Figur 9: Individuelt lønnsoprykk siste tre år, etter ansiennitet



Figur 10: Mer attraktive arbeidsoppgaver siste tre år, etter ansiennitet



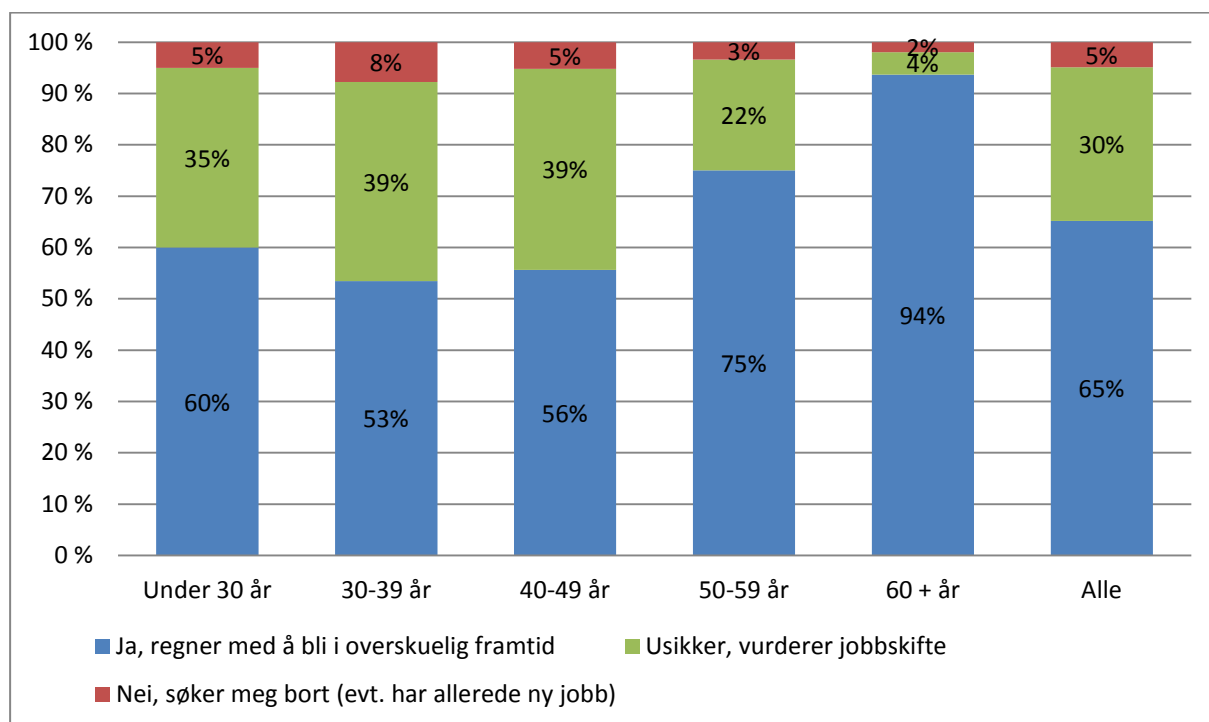
Figur 11: Økt lederansvar siste tre år, etter ansiennitet



3.3 FRAMTIDSUTSIKTER

En indikasjon på trivsel og jobbattraktivitet er arbeidstakernes ønske om å bli værende ved samme arbeidsplass – her forstått som hele virksomheten. Dette spørsmålet ble ikke stilt til de midlertidig ansatte. To av tre respondenter ser ikke for seg å bytte arbeidsplass i overskuelig framtid. Fem prosent er aktivt på vei bort, mens 30 prosent vurderer jobbskifte. Ønske om mobilitet er mindre jo eldre arbeidstakerne er, hvor hele 94 prosent av respondentene som har rundet 60 år, ser for seg å avslutte yrkeslivet ved samme virksomhet (Figur 12). Verd å merke seg er det at nesten halvparten av respondentene mellom 30 og 49 år vurderer jobbskiftet eller aktivt er på vei bort. Det er flere kvinner (32 %) enn menn (27 %) som vurderer jobbskifte. Respondenter i ulike konsulentstillinger vurderer også jobbskifte mer enn andre, her er det bare 55 % som ser for seg å bli i overskuelig framtid. Ledere (70 %) og ansatte i tekniske stillinger (68 %) ser også dette for seg i høyere grad enn respondentene i administrative stillinger (63 %).

Figur 12: Ser du for deg å fortsette å arbeide på nåværende arbeidsplass? (Faste ansatte)



Det er mange årsaker til at folk vurderer jobbskifte (jf. Tabell 8), men i den grad det er et tegn på misnøye/uro når en stor andel vurderer å bytte arbeidsplass, kan Tabell 7 gi en indikasjon på hvilke virksomheter – der vi har 9 medlemmer eller flere blant respondentene – som genererer størst og minst ønske om skifte av arbeidsplass. Et pussig poeng i så måte er at ønsket om skifte av arbeidsplass er spesielt tydelig ved flere store Bergensinstitusjoner.

Tabell 7: De faste ansattes framtidsutsikter fordelt på arbeidssted (med mer enn 9 respondenter)

Arbeidssted	Regner med å bli i overskuelig framtid		Søker meg bort el. vurderer jobbskifte		Totalt	
	%	N	%	N	%	N
Patentstyret	90 %	9	10 %	1	100 %	10
Høgskolen i Telemark	89 %	8	11 %	1	100 %	9
Statens strålevern	89 %	8	11 %	1	100 %	9
Meteorologisk institutt	88 %	15	12 %	2	100 %	17
Riksantikvaren	87 %	13	13 %	2	100 %	15
Nasjonalbiblioteket	85 %	11	15 %	2	100 %	13
Statens kartverk	85 %	11	15 %	2	100 %	13
Norsk kulturråd	82 %	14	18 %	3	100 %	17
Høgskolen i Nord-Trøndelag	82 %	9	18 %	2	100 %	11
Statens legemiddelverk	80 %	8	20 %	2	100 %	10
Utdanningsdirektoratet	78 %	7	22 %	2	100 %	9
Kunnskapsdepartementet	77 %	10	23 %	3	100 %	13
UMB	76 %	28	24 %	9	100 %	37
Høgskolen i Vestfold	73 %	11	27 %	4	100 %	15
Norges forskningsråd	73 %	30	27 %	11	100 %	41
Folkehelseinstituttet	73 %	19	27 %	7	100 %	26
Universitetet i Nordland	71 %	10	29 %	4	100 %	14
Høgskolen i Oslo og Akershus	70 %	31	30 %	13	100 %	44
Helsedirektoratet	69 %	9	31 %	4	100 %	13
Universitetet i Agder	69 %	47	31 %	21	100 %	68
Menighetsfakultetet	67 %	6	33 %	3	100 %	9
Universitetet i Oslo	65 %	124	35 %	66	100 %	190
Bergen kommune	63 %	10	38 %	6	100 %	16
Universitetet i Tromsø	62 %	26	38 %	16	100 %	42
Universitetet i Stavanger	62 %	16	38 %	10	100 %	26
NTNU	60 %	81	40 %	53	100 %	134
Hordaland fylkeskommune	60 %	6	40 %	4	100 %	10
Veterinærinstituttet	60 %	6	40 %	4	100 %	10
Høgskolen i Østfold	59 %	10	41 %	7	100 %	17
Senter for int. av utdanning	56 %	5	44 %	4	100 %	9
Oslo universitetssykehus	55 %	23	45 %	19	100 %	42
Universitetet i Bergen	54 %	40	46 %	34	100 %	74
Høgskolen i Gjøvik	50 %	5	50 %	5	100 %	10
Høgskolen i Sør-Trøndelag	47 %	7	53 %	8	100 %	15
Universitetssykehuset Nord-Norge	45 %	5	55 %	6	100 %	11
Høgskolen i Bergen	44 %	11	56 %	14	100 %	25
Norges handelshøyskole	43 %	6	57 %	8	100 %	14
Totalsum	65 %	998	35 %	534	100 %	1532

3.4 BAKGRUNN FOR ØNSKE OM JOBBSKIFTE

Vi spurte alle TA-medlemmene som hadde svart at de vurderte jobbskifte eller søker seg aktivt bort, om hva som var årsaken til det (Tabell 8). Respondentene ble gitt muligheten til å krysse av på flere svaralternativer. De viktigste grunnene viser seg å være lønn og karrieremuligheter, men også ønske om miljøskifte og nye utfordringer deles av nesten halvparten av respondentene. Påfallende mange (hele 20 %) oppgir imidlertid arbeidsmiljøet som en grunn til å søke seg bort, og 30 % finner ikke arbeidsoppgavene tilfredsstillende nok. Verdt å merke seg er også at blant de i «annet-kategorien», er det mer enn halvparten av respondenter som oppgir dårlig ledelse eller konflikt med leder som årsak. Det er en tendens til at menn i noe større grad enn kvinner vektlegger lønn og karrieremuligheter, mens kvinner i større grad enn menn vektlegger ønske om miljøskifte og nye utfordringer.

Det er ikke slik at de som vurderer å skifte arbeidsplass og oppgir misnøye med lønn/lønnsutvikling, tilsynelatende er mer forsømt når det kommer til individuelt lønnsopprykk (jf. kap. 3.2, over). 67 % av dem oppgir å ha fått individuelt lønnsopprykk i løpet av de siste 3 årene, noe som er kun svært marginalt mindre enn den totale populasjonen (70 %). Det er spesielt ansatte i staten og i tariffområdet Spekter som anser lønn som en viktig årsak til å flytte på seg, hvor over 60 % mener det. I andre sektorer er dette tallet under 40 %.

Tabell 8: Hva er årsaken til at du ikke vil fortsette ved nåværende arbeidsplass?

Navn	Antall	Prosent
Lønn/lønnsutvikling	324	61 %
Karrieremuligheter	302	57 %
Ønsker miljøskifte/nye utfordringer	244	46 %
Ikke tilfredsstillende arbeidsoppgaver	157	29 %
Arbeidsmiljø	109	20 %
Mer spennende jobb i sikte ved annen arbeidsplass	88	17 %
Annet	65	12 %
Personlig (flytting, sykdom, omsorg, pensjonist o.l.)	50	9 %
Antall respondenter (N)	534	

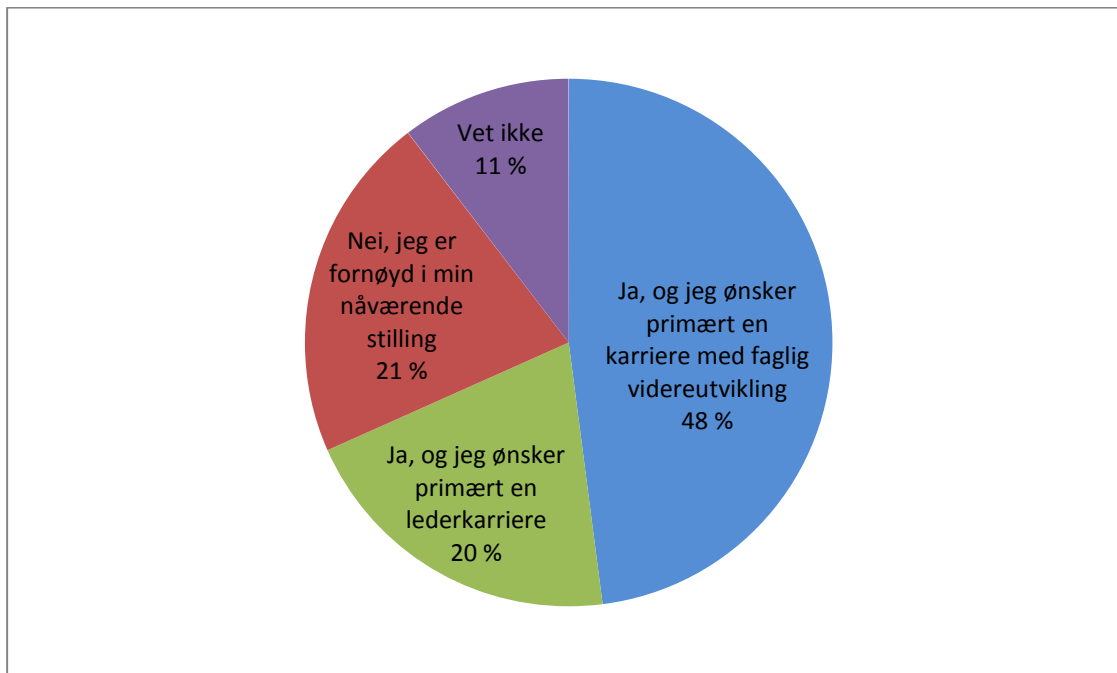
3.5 ØNSKE OM KARRIEREUTVIKLING

Karriereutviklingsmuligheter har vært et viktig spørsmål for TA-personalet. Der hvor det vitenskapelige personalet har hatt mer tydelige karriereløp, har det tidvis vært uklart både hva gjelder innhold og kriterier for opprykk innen en teknisk og administrativ løpebane. På spørsmål om man ønsket en videre karriereutvikling svarte til sammen nesten 70 prosent bekreftende (Figur 13). Om lag halvparten ønsker seg en karriere primært med mer faglig videreutvikling, mens 20 prosent så for seg primært en lederkarriere. 21 prosent er fornøyd med sin nåværende stilling, mens 11 prosent svarer at de ikke vet. Av de som vurderer å skifte arbeidsplass, er det naturlig nok færre som er fornøyd med sin nåværende stilling, men samme andel som ønsker seg faglig utvikling. De skiller seg fra respondentene for øvrig ved enten ved å være usikre eller ved å ønske en lederkarriere (Figur 14)

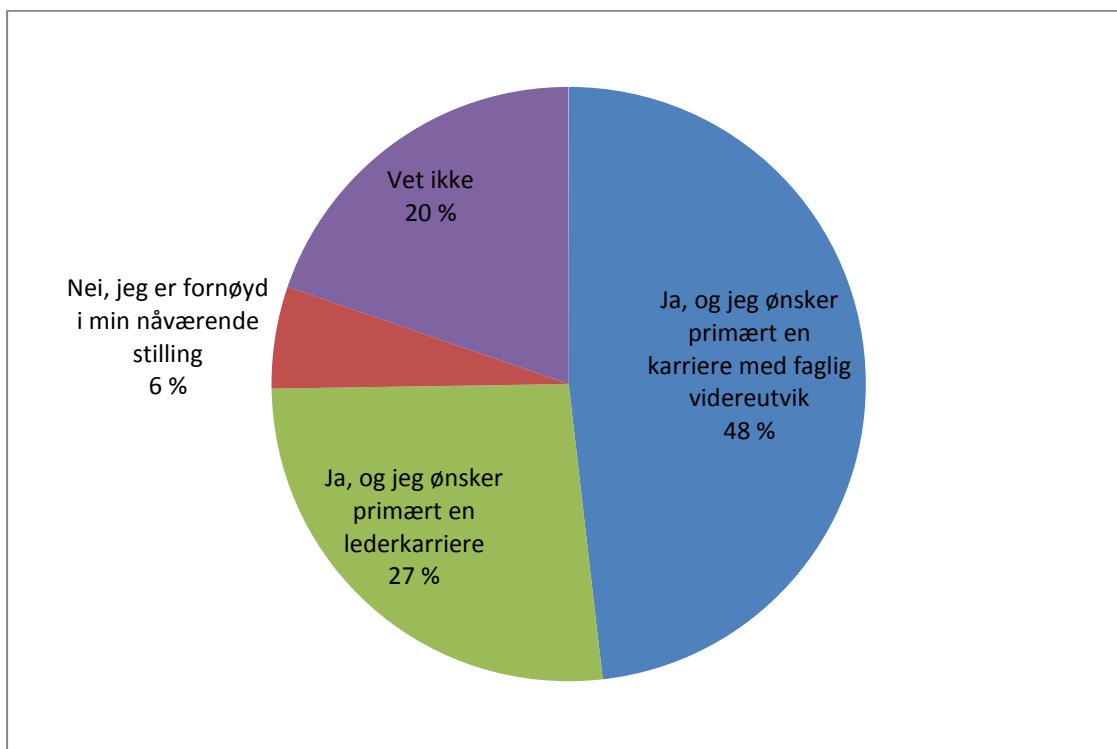
Ønsket om videre karriereutvikling synker noe etter ansiennitet, antagelig ettersom flere har nådd et forventet stillingsnivå (Figur 15). Verd å merke seg er også at ledere i større grad er fornøyd med nåværende stilling og ikke ønsker ytterligere karriereutvikling enn ansatte i ordinære administrative eller tekniske stillinger (Figur 16).

Andelen menn og kvinner som ønsker en lederutvikling er lik, men menn er mindre tilbøyelige til å ønske seg ytterligere faglig utvikling enn kvinner (43 mot 51 %). Noe som nok i først og fremst henger sammen med at andelen menn over 60 år også er høyere enn kvinner.

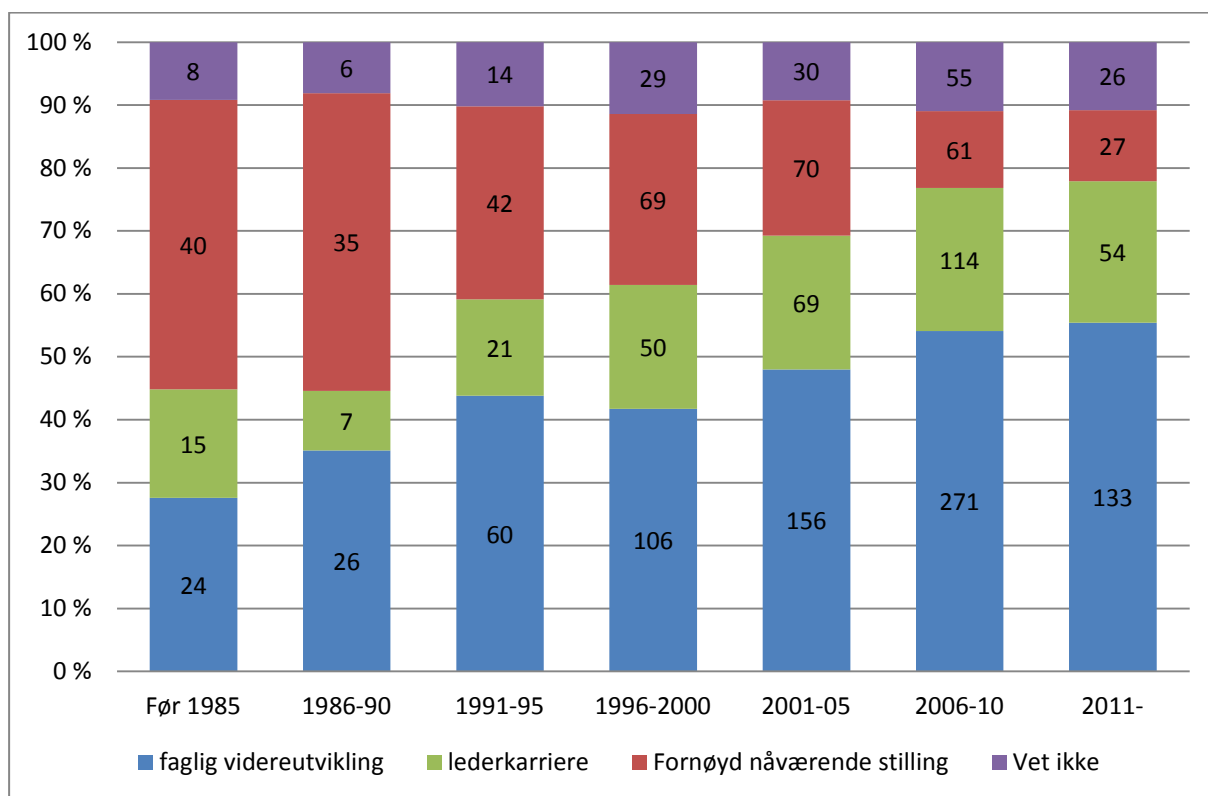
Figur 13: Ønsker du en videre karriereutvikling ved nåværende arbeidsplass?



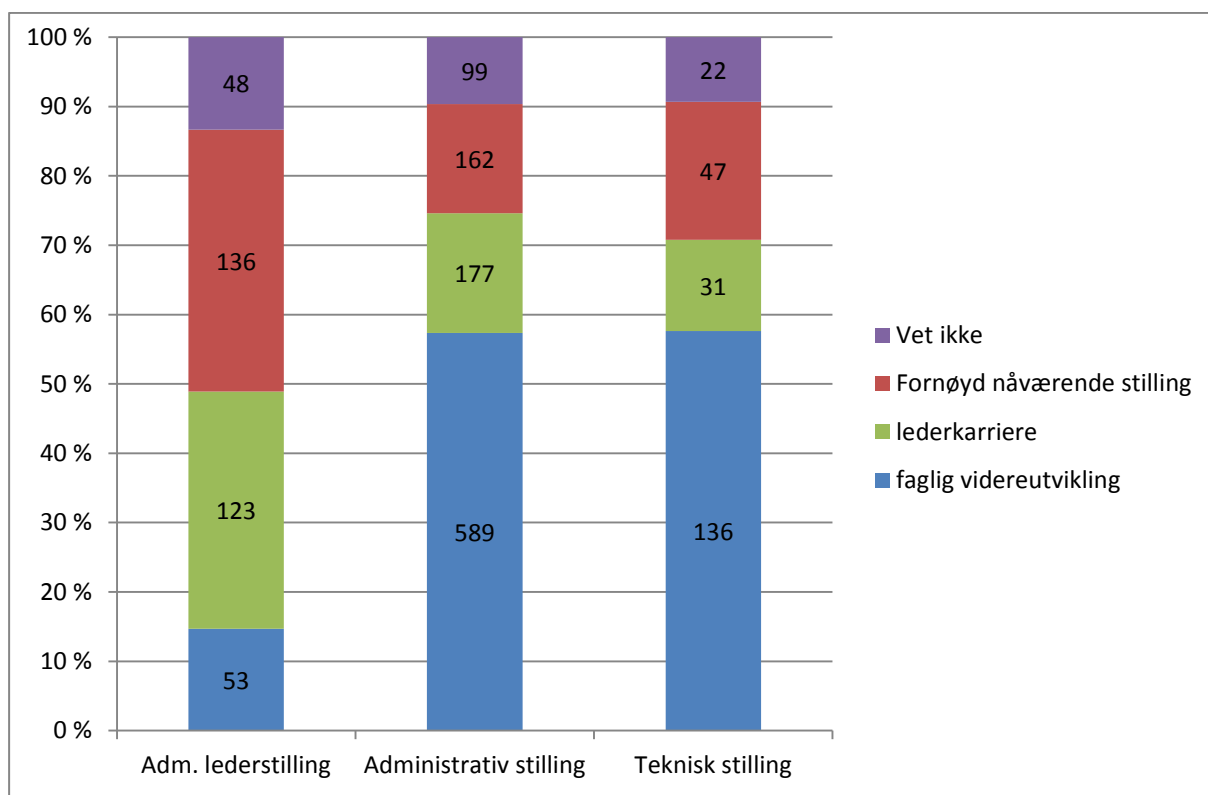
Figur 14: Respondenter som vurderer å skifte arbeidsplass: Ønsker du en videre karriereutvikling ved nåværende arbeidsplass?



Figur 15: Ønske om videre karriereutvikling etter ansiennitet



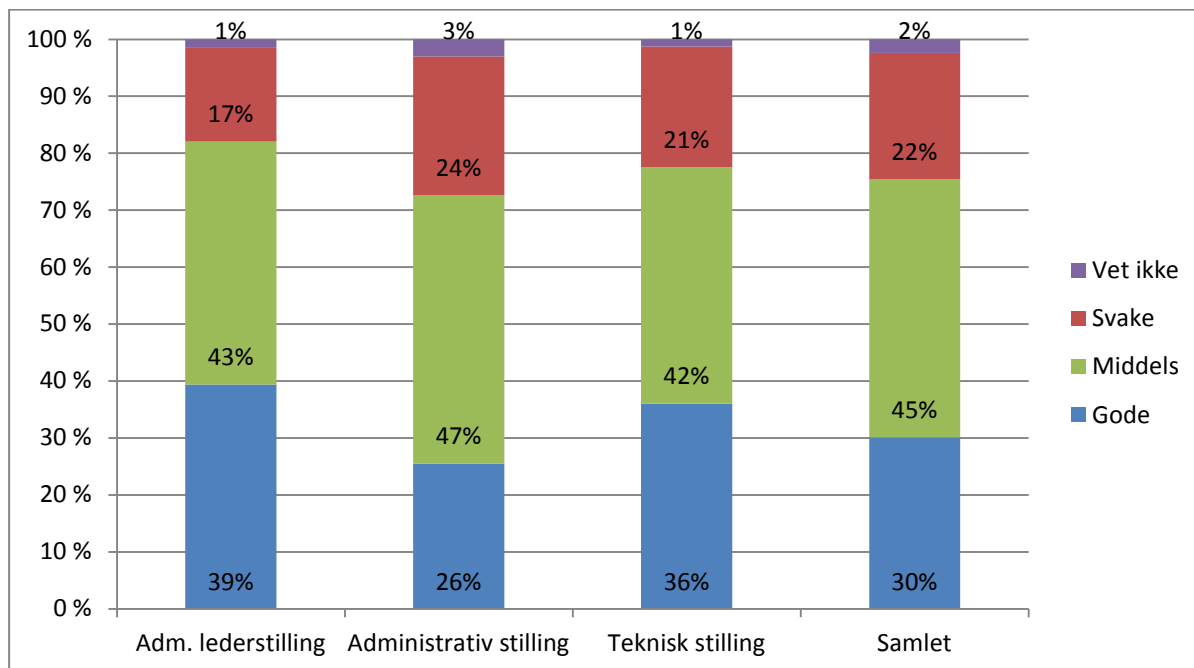
Figur 16: Ønske om videre karriereutvikling etter stillingskategori



3.6 VURDERING AV MULIGHETEN TIL KARRIEREUTVIKLING

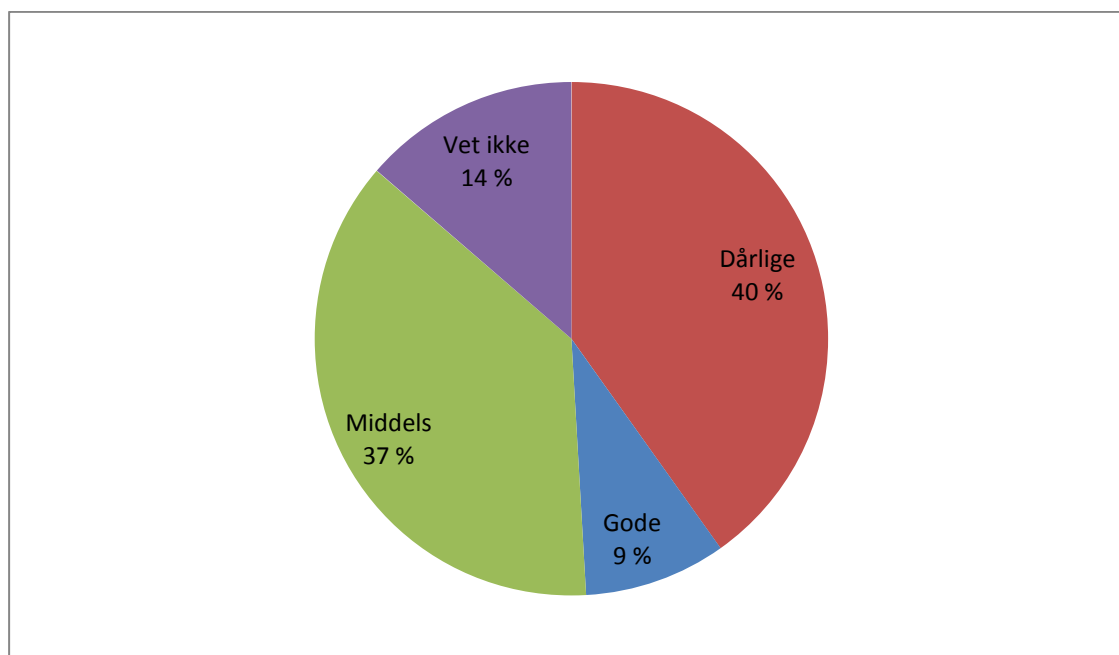
På spørsmål om hvordan respondentene så på mulighetene for faglig spesialisering ved egen virksomhet, vurderte 30 % dem til å være gode, 45 % til middels, mens 22 % mener de er dårlige. Ledere og teknisk personale oppfatter muligheten markant bedre enn administrativt ansatte (Figur 17). Om det er slik at ledere overvurderer eller har bedre oversikt over mulighetene skal være usagt. Naturlig nok ser de som vurderer å skifte arbeidsplass mindre positivt på muligheten for karriereutvikling ved egen arbeidsplass. I denne gruppa er det 38 % som anser mulighetene som svake. Andelen menn som ser mulighetene for faglig utvikling som gode, er større (36 %) enn for kvinner (26 %).

Figur 17: Hvordan vurderer du mulighetene for faglig spesialisering på arbeidsplassen?



Vi spurte også ansatte som ikke allerede er ledere, om å vurdere muligheten til å gjøre en lederkarriere ved virksomheten. Det er få som anser de mulighetene som gode (Figur 18).

Figur 18: Hvordan vurderer du mulighetene for å gjøre en lederkarriere i virksomheten?

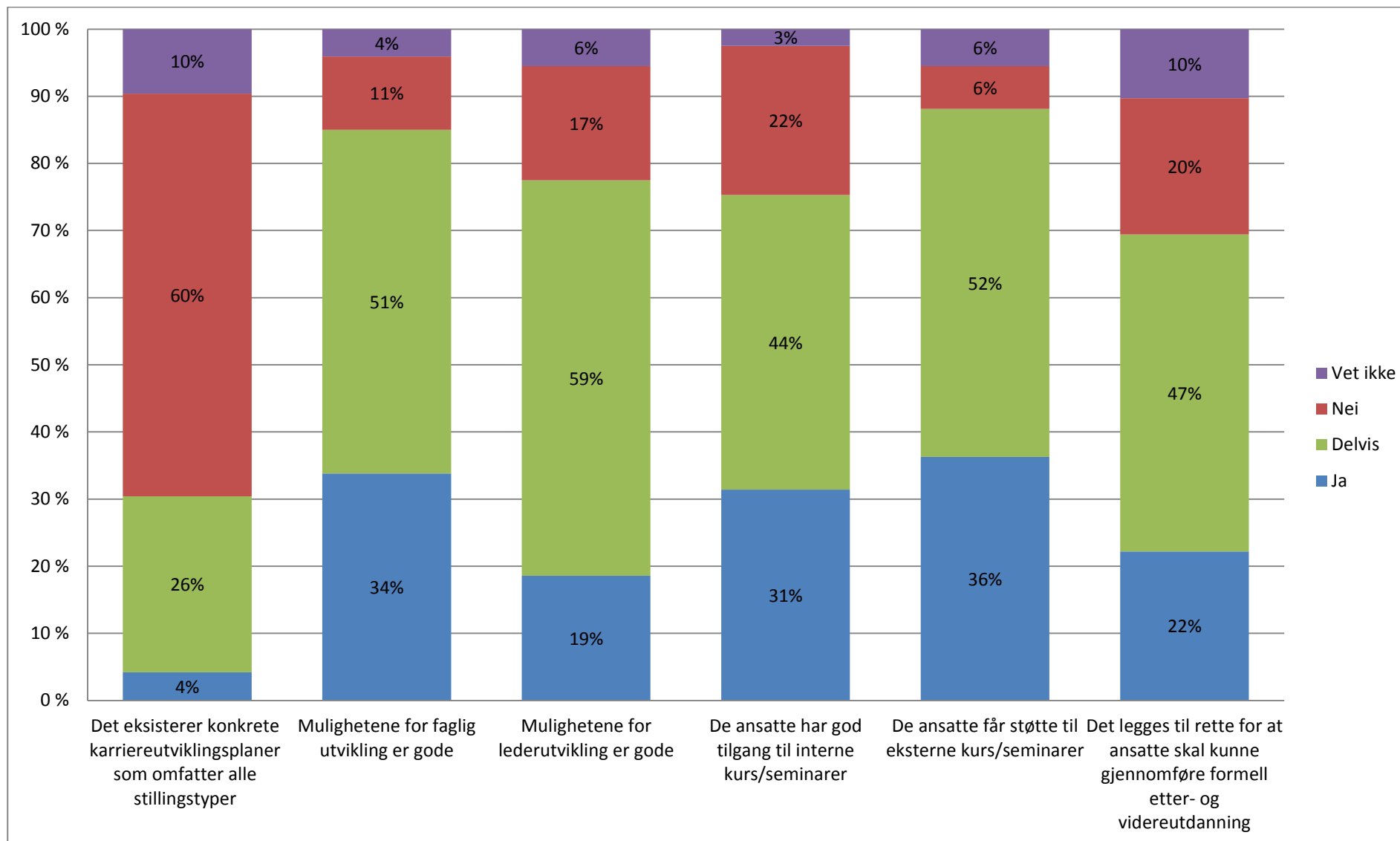


3.7 LEDERNES VURDERING AV TA-PERSONALET'S KARRIEREUTVIKLINGSMULIGHETER

Vi ba også alle respondentene i lederstilling om å vurdere mulighetene til karriereutvikling for TA-personalet (Figur 19). Ganske nedslående er det at bare 4 % av lederne er av den oppfatning at det eksisterer konkrete karriereutviklingsplaner ved egen institusjon som omfatter alle stillingskategorier. Én av fire sier rett nok at slikt delvis finnes. Men 60 % av lederne avviser at slike planer finnes og 10 % vet ikke. Flere ledere fra samme virksomhet oppgir dessuten forskjellige svar på spørsmålet, så konklusjonen må være at karriereutviklingsplaner enten er totalt fraværende, eller ganske diffuse og lite kommunisert.

Bedre er det når det kommer til vurderingen av muligheten til faglig progresjon og lederutvikling, inkludert tilgangen til kurs og etterutdanning. Delvis kategorien dominerer rett nok med rundt 50 % på de fleste av spørsmålene. Et stort flertall av lederne anser seg helt eller delvis enige i at mulighetene for faglig utvikling er gode, og det samme, men i noen mindre grad når det gjelder lederutviklingsmulighetene. Det samme gjelder mulighetene til kurs og etterutdanning – spesielt gir nesten alle støtte til eksterne kurs, ifølge lederne.

Figur 19: Hvordan opplever du som leder mulighetene virksomheten gir det teknisk-administrative personalet til karriereutvikling?



3.8 VURDERING AV MULIGHETEN TIL FAGLIGE KURS OG ETTERUTDANNING

For de fleste arbeidstakere henger faglig utvikling sammen med anledningen til faglig påfyll gjennom kursing og etter- og videreutdanning. Vi spurte derfor TA-personalet om hvilke muligheter de hadde til faglig spesialisering ved egen arbeidsplass. Spørsmålet ble delt i tre ledd, 1. adgang til interne kurs, 2. støtte til eksterne kurs og 3. adgang til formell etter- og videreutdanning. For en rekke mindre arbeidsplasser er det første av naturlige grunner begrenset, mens det motsatt burde være rik anledning ved store kommuner, universitet og høyskoler. Bare 15 % oppfatter at de i stor grad har adgang til bedriftsinterne kurs, mens nesten halvparten mener de i noen grad har det og hver tredje har ikke eller i liten grad adgang til slike (Tabell 9). Andelen som opplever at de kan få støtte til eksterne kurs er adskillig større; mer enn 80 % mener de i stor eller noen grad har det (Tabell 10). Når det gjelder formell etter- og videreutdanning er det færre igjen som mener det gis betydelig (14 %) eller noe støtte (45 %) til dette, men her er det også en stor andel som ikke vet om slike muligheter foreligger. Generelt sett oppfatter lederne mulighetene mer positive enn det ordinære TA-personalet, enten det er fordi de kjenner mulighetene bedre eller ubevisst er mer velvillig til egen arbeidsplass. De som vurderer å skifte arbeidsplass er ikke overraskende noe mer negative til mulighetene enn da som vil bli.

Tabell 9: Har de ansatte adgang til bedriftsinterne kurs som ledd i faglig spesialisering?

	Adm. lederstilling		Administrativ stilling		Teknisk stilling		Totalsum	
	N	%	N	%	N	%	N	%
I stor grad	71	19 %	141	14 %	27	11 %	239	15 %
I noen grad	174	47 %	522	50 %	86	36 %	782	47 %
I liten eller ingen grad	118	32 %	343	33 %	102	43 %	563	34 %
Vet ikke	5	1 %	37	4 %	21	9 %	63	4 %
Totalsum	368	100 %	1043	100 %	236	100 %	1647	100 %

Tabell 10: Får de ansatte støtte til å delta på eksterne kurs som ledd i faglig spesialisering?

	Adm. lederstilling		Administrativ stilling		Teknisk stilling		Totalsum	
	N	%	N	%	N	%	N	%
I stor grad	124	34 %	209	20 %	46	19 %	379	23 %
I noen grad	207	56 %	630	61 %	137	58 %	974	59 %
I liten eller ingen grad	31	8 %	153	15 %	40	17 %	224	14 %
Vet ikke	6	2 %	48	5 %	14	6 %	68	4 %
Totalsum	368	100 %	1040	100 %	237	100 %	1645	100 %

Tabell 11: Har de ansatte adgang til formell etter- og videreutdanning, som ledd i faglig spesialisering?

	Adm. lederstilling		Administrativ stilling		Teknisk stilling		Totalsum	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Ja, med betydelig støtte fra arbeidsgiver	73	20 %	128	12 %	27	11 %	228	14 %
Ja, med noe støtte fra arbeidsgiver	206	57 %	447	43 %	88	37 %	741	45 %
Nei	56	15 %	186	18 %	40	17 %	282	17 %
Vet ikke	29	8 %	273	26 %	80	34 %	382	23 %
Totalsum	364	100 %	1034	100 %	235	100 %	1633	100 %

Vi har satt opp en oversikt basert på respondentenes oppfattelse av egen virksomhets støtte til formell etter- og videreutdanning, for å gi et bilde av hvilke institusjoner som tilsynelatende har en raus politikk i denne sammenheng (Tabell 12).

Tabell 12: Har de ansatte adgang til formell etter- og videreutdanning, som ledd i faglig spesialisering? Liste over virksomheter med mer enn 5 respondenter; eksklusive «vet ikke»-svar).

Virksomhet	Ja, med støtte		Herav «betydelig støtte»		Respondenter totalt
	Antall	Andel	Antall	Andel	
Handelshøyskolen BI	5	100,00 %	5	100,00 %	5
Patentstyret	10	100,00 %	5	50,00 %	10
Telemark fylkeskommune	7	100,00 %	3	42,86 %	7
Oljedirektoratet	5	100,00 %	2	40,00 %	5
Statens arbeidsmiljøinstitutt	5	100,00 %	2	40,00 %	5
Kunnskapsdepartementet	9	100,00 %	3	33,33 %	9
Høgskolen i Nord-Trøndelag	10	100,00 %	3	30,00 %	10
Senter for int. av utdanning (SIU)	10	100,00 %	3	30,00 %	10
Høgskulen i Volda	7	100,00 %	2	28,57 %	7
Nasjonalbiblioteket	8	100,00 %	2	25,00 %	8
Statens strålevern	8	100,00 %	2	25,00 %	8
Museene i Sør-Trøndelag AS	5	100,00 %	1	20,00 %	5
NINA	5	100,00 %	1	20,00 %	5
Riksantikvaren	15	100,00 %	3	20,00 %	15
Politi­høgskolen	6	100,00 %	1	16,67 %	6
Statens kartverk	12	100,00 %	2	16,67 %	12
Meteorologisk institutt	14	100,00 %	1	7,14 %	14
Høgskolen i Hedmark	5	100,00 %		0,00 %	5
Høgskolen i Lillehammer	6	100,00 %		0,00 %	6
Universitetet i Nordland	11	91,67 %	4	33,33 %	12
Norges handelshøyskole (NHH)	10	90,91 %	5	45,45 %	11
Høgskolen i Gjøvik	9	90,00 %	2	20,00 %	10
Veterinærinstituttet	7	87,50 %	4	50,00 %	8
Norges idrettshøgskole	7	87,50 %	2	25,00 %	8
Høgskolen i Østfold	14	87,50 %	3	18,75 %	16
Universitetet i Tromsø (UiT)	30	85,71 %	11	31,43 %	35
Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design	6	85,71 %	2	28,57 %	7
Universitets- og høgskolerådet (UHR)	6	85,71 %	2	28,57 %	7
Universitetet i Bergen (UiB)	48	85,71 %	10	17,86 %	56
Statped	6	85,71 %		0,00 %	7
NTNU	83	83,84 %	22	22,22 %	99
Forsvarets høgskole	5	83,33 %	3	50,00 %	6
Universitetet for miljø- og biovitenskap	25	83,33 %	6	20,00 %	30
Hordaland fylkeskommune	5	83,33 %	1	16,67 %	6
Sametinget	5	83,33 %	1	16,67 %	6
Universitetet i Agder (UiA)	50	83,33 %	8	13,33 %	60
Folkehelseinstituttet	17	80,95 %	4	13,79 %	21
Høgskolen i Ålesund	4	80,00 %	1	20,00 %	5
Universitetet i Stavanger (UiS)	20	80,00 %	3	12,00 %	25

Virksomhet	Ja, med støtte		Herav «betydelig støtte»		Respondenter totalt
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall
Høgskolen i Telemark	8	80,00 %		0,00 %	10
Norges forskningsråd	23	79,31 %	7	24,14 %	29
Høgskolen i Bergen	14	77,78 %	3	16,67 %	18
Menighetsfakultetet	6	75,00 %		0,00 %	8
Helsedirektoratet	8	72,73 %	1	9,09 %	11
Oslo universitetssykehus	25	71,43 %	5	14,29 %	35
Helse Bergen HF	5	71,43 %		0,00 %	7
Høgskolen i Vestfold	7	70,00 %		0,00 %	10
Bergen kommune	8	66,67 %	2	16,67 %	12
Statens legemiddelverk	6	66,67 %	1	11,11 %	9
Universitetssykehuset Nord-Norge HF	6	66,67 %	1	11,11 %	9
Universitetet i Oslo (UiO)	93	66,43 %	22	15,71 %	140
Akershus universitetssykehus HF	3	60,00 %	1	20,00 %	5
Riksarkivet	3	60,00 %		0,00 %	5
Høgskolen i Oslo og Akershus	15	50,00 %	2	6,67 %	30
NOKUT	3	42,86 %	1	14,29 %	7
Norges musikkhøgskole	2	40,00 %		0,00 %	5
Oslo kommune	2	40,00 %		0,00 %	5
Norsk kulturråd	5	38,46 %	1	7,69 %	13
Høgskolen i Sør-Trøndelag	4	36,36 %		0,00 %	11
Utdanningsdirektoratet	2	33,33 %		0,00 %	6
Totalsum	969	77,46 %	228	18,23 %	1251

3.9 VURDERING AV MULIGHETEN TIL LEDERUTVIKLING

Vi ba også tilsatte i alle kategorier om å vurdere anledning til lederutvikling ved egen virksomhet (Tabell 13, 14 og 15). Her var det tydelig at langt flere ikke kjente til hvilke muligheter som finnes; antagelig fordi det ikke har vært aktuelt for dem selv å forfølge en lederkarriere. Selv en ganske stor andel av dem i lederstilling er uvitende eller usikker på disse mulighetene ved egen arbeidsplass. Trenden er likevel klar i at slike tilbud i hovedsak kun er rettet mot ansatte i lederstilling, og i liten grad for å rekruttere andre inn i slike stillinger.

Tabell 13: Har de ansatte adgang til bedriftsinterne kurs som ledd i lederutvikling?

	Adm. lederstilling		Administrativ stilling		Teknisk stilling		Totalsum	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Ja, til alle ansatte	64	18 %	87	8 %	20	9 %	171	11 %
Kun for ansatte i lederstilling	194	53 %	413	40 %	54	23 %	661	41 %
Nei	84	23 %	180	17 %	51	22 %	315	19 %
Vet ikke	21	6 %	350	34 %	108	46 %	479	29 %
Totalsum	363	100 %	1030	100 %	233	100 %	1626	100 %

Tabell 14: Får de ansatte støtte til å delta på eksterne kurs som ledd i lederutvikling?

	Adm. lederstilling		Administrativ stilling		Teknisk stilling		Totalsum	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Ja, til alle ansatte	95	26 %	112	11 %	22	9 %	229	14 %
Kun for ansatte i lederstilling	159	44 %	303	29 %	58	25 %	520	32 %
Nei	35	10 %	75	7 %	25	11 %	135	8 %
Vet ikke	74	20 %	540	52 %	129	55 %	743	46 %
Totalsum	363	100 %	1030	100 %	234	100 %	1627	100 %

Tabell 15: Har de ansatte adgang til formell etter- og videreutdanning, som ledd i lederutvikling?

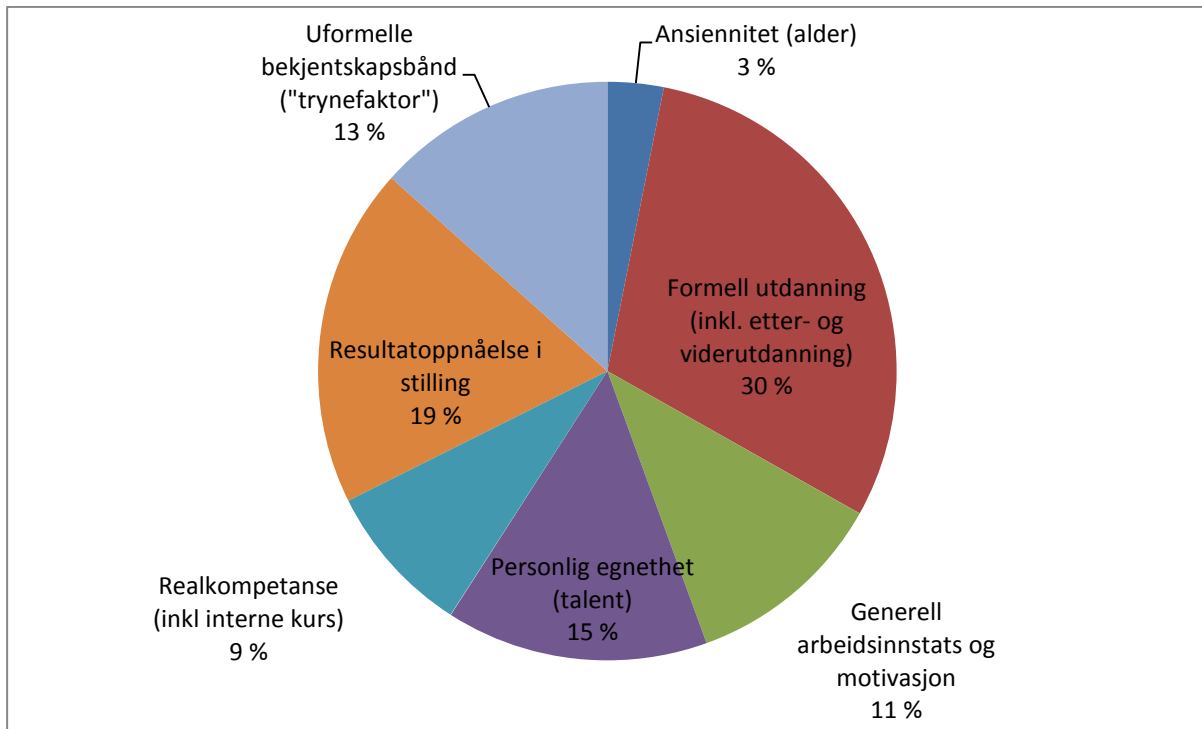
	Adm. lederstilling		Administrativ stilling		Teknisk stilling		Totalsum	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Ja, til alle ansatte	79	22 %	105	10 %	19	8 %	203	12 %
Kun for ansatte i lederstilling	116	32 %	222	21 %	41	17 %	379	23 %
Nei	66	18 %	111	11 %	24	10 %	201	12 %
Vet ikke	101	28 %	597	58 %	152	64 %	850	52 %
Totalsum	362	100 %	1035	100 %	236	100 %	1633	100 %

3.10 KRITERIER FOR KARRIEREUTVIKLING

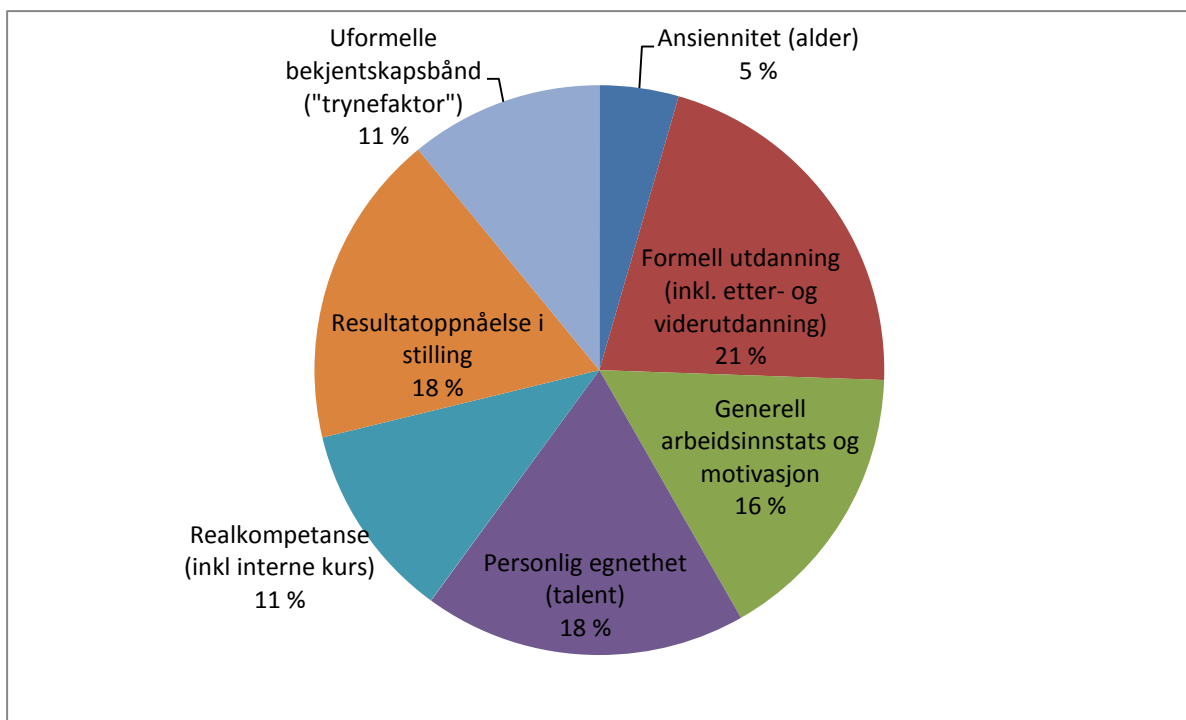
Vi spurte medlemmene om hvilke kriterier de oppfattet som å veie tyngst for å oppnå karriereutvikling ved egen virksomhet. Respondentene ble bedt om å rangere inntil 4 av 7 mulige alternativer. Figur 20 viser fordelingen blant svaralternativene som ble rangert først. Figur 21 viser prosentvis fordeling blant alle rangerte svaralternativene, vektet slik at plasseringene gis verdi (1.=2; 2.=1,5, 3.=1, og 4.=0,5).

Formell utdanning anses viktigst av flest, men ansiennitet oppfattes som lite viktig for å oppnå karriereutvikling. Man kan også merke seg at av de som vurderer eller søker seg til en ny arbeidsplass, så er andelen som har «Uformelle bekjentskapsbånd («trynefaktor»)» på førsteplass blant kriteriene tre ganger så høy (23 %) enn blant dem som ikke ønsker seg bort. Det er ingen signifikante kjønnsmessige forskjeller.

Figur 20: Hvilke kriterier opplever du at veier tyngst for å oppnå karriereutvikling ved egen virksomhet? (andel førstevalg)



Figur 21: Hvilke kriterier opplever du at veier tyngst for å oppnå karriereutvikling ved egen virksomhet? (vektet svar 1.-4.: 2,0-0,5)



3.11 OPPSUMMERING/VURDERING

Det teknisk-administrative personalet er i høy grad opptatt av karriereutvikling og legger stor vekt på dette i vurderingen av egen stilling og arbeidsplass. En ganske stor andel har da også opplevd en eller annen form for karriereutvikling de siste tre årene, i form av individuelt lønnsopprykk (70 %), mer attraktive arbeidsoppgaver (48 %), økt fagansvar (54 %) eller økt lederansvar (31 %). Samtidig er ca. 42% misfornøyd med karrieremulighetene på arbeidsplassen, og ca. 36% misfornøyd med ledelsen.

Halvparten av respondentene ønsker seg primært en ytterligere faglig videreutvikling, mens 20 % primært ser for seg en lederkarriere. Muligheten til slik faglig utvikling oppfattes som middels gode, mens mulighetene til lederutvikling oppfattes som ganske dårlige. Jevnt over ser det ut til at virksomhetene i noen grad tilbyr de ansatte adgang/støtte til kurs og etter- og videreutdanning. Men konkrete karriereutviklingsplaner er så godt som fraværende og det framstår ikke som klart for de ansatte hvilke kriterier som legges til grunn for opprykk og karriereutvikling ved de enkelte virksomhetene.

Mobiliteten er høy: over 40 % har skiftet stilling siste tre år, mens 53 % oppgir at de har skiftet stilling internt én eller flere ganger ved samme virksomhet totalt. En av tre vurderer å skifte arbeidsplass eller søker seg aktivt bort (andelen stiger til 45 % blant de under 50 år). Av disse oppgir godt over halvparten at årsaken er karrieremuligheter og nesten 30 % utilfredsstillende arbeidsoppgaver. Over 40 prosent er dessuten på generelt grunnlag litt eller veldig misfornøyd med karrieremulighetene på egen arbeidsplass (se 5.2). Det kan derfor virke som om ansattes behov for karriereutvikling og for tilfredsstillende arbeidsoppgaver ikke er godt nok ivaretatt. Spørsmålet er derfor om man tar godt nok vare på den kompetansen man har blant TA-personalet.

Tilbakemeldingene i denne undersøkelsen antyder at dersom arbeidsgiverne ønsker å beholde og videreutvikle sine TA-medarbeidere, er det nødvendig å satse mer på utvikling av tydelige karriereplaner og -veier, med forutsigbare milepæler, utfordrende arbeidsoppgaver og et systematisk tilbud av kurs og EV-utdanning.

4. LØNNSPOLITIKK

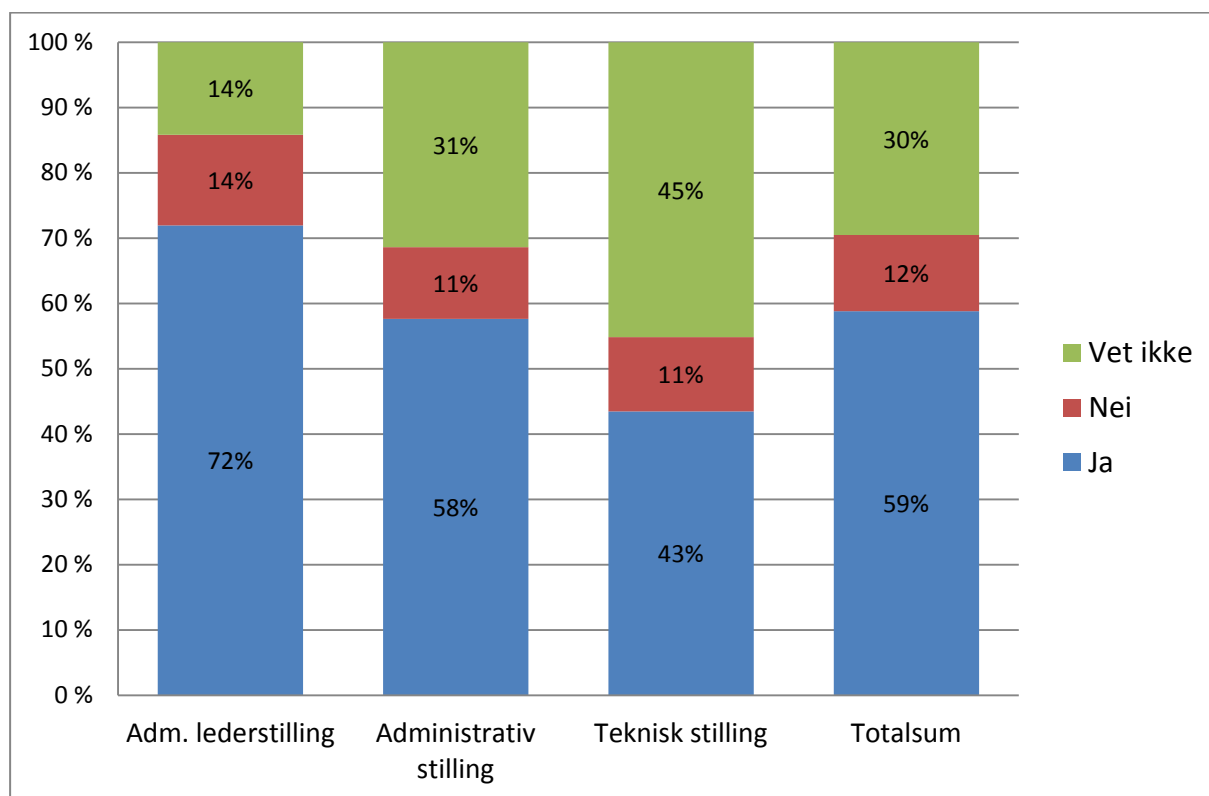
Et svært sentralt element for å gjøre karriereutvikling og lønn mer forutsigbart og forståelig, er virksomhetenes lønnspolitikk. Derfor stilte vi noen spørsmål om dette.

4.1 BEVISSTHETEN OM EN LØNNSPOLITIKK

Vi spurte først medlemmene om det finnes en lønnspolitikk på arbeidsplassen deres. Bare 60 % bekrefter at det er tilfelle, men hele 30 % oppgir at de ikke vet om det finnes (Figur 22). Noe bedre er det for folk i lederstilling, hvor tre av fire bekrefter at virksomheten har en lønnspolitikk. Overraskende nok er det 14 % av lederne som ikke vet om virksomheten har en egen lønnspolitikk.

Ser vi på svarene, finner vi imidlertid at det ikke nødvendigvis må være noen sammenheng mellom de faktiske realitetene og hva respondentene svarer. Tilsatte ved samme virksomhet svarer nemlig både bekreftende og avkreftende på spørsmålet (se Tabell 17). Blant respondentene ved Folkehelseinstituttet svarer eksempelvis 9 at instituttet har en lønnspolitikk, mens 5 svarer at det ikke har det og hele 15 ikke vet. Prosentvis er fordelingen noenlunde lik ved Universitetet i Oslo. Konklusjonen må bli at den lønnspolitikken som antagelig er utfordret og finnes der et sted ved mange av virksomhetene, ikke kan være godt nok kjent. Andre steder, som Patentstyret, er alle kjent med virksomhetens lønnspolitikk.

Figur 22: Har virksomheten din en egen lønnspolitikk?



Tabell 16: Har virksomheten din en egen lønnspolitikk? (Virksomheter med minimum 10 respondenter)

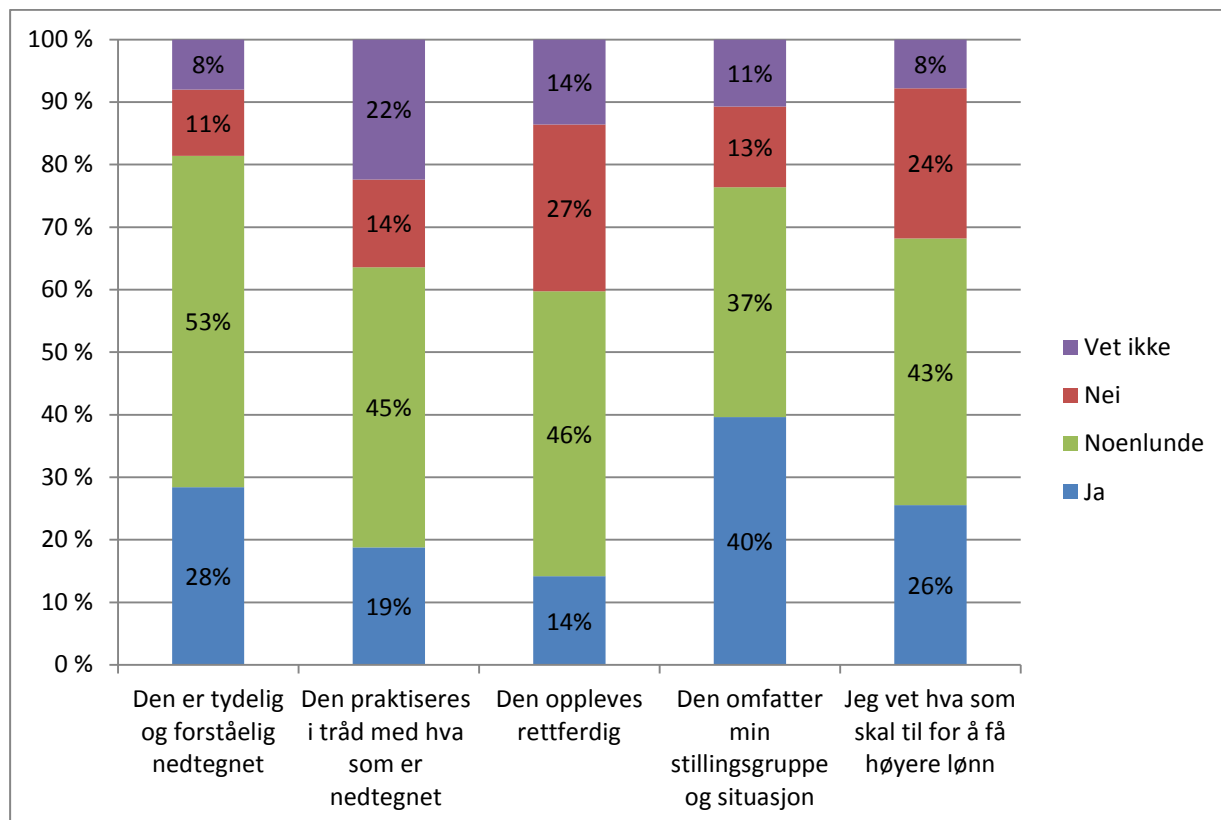
Virksomhet	Ja	Nei	Vet ikke	Totalsum
Bergen kommune	7	3	8	18
Folkehelseinstituttet	9	5	15	29
Helsedirektoratet	6	4	5	15
Hordaland fylkeskommune	4	3	4	11
Høgskolen i Bergen	19	3	5	27
Høgskolen i Nord-Trøndelag	10	1	1	12
Høgskolen i Oslo og Akershus	30	2	15	47
Høgskolen i Sør-Trøndelag	10	1	4	15
Høgskolen i Telemark	6		4	10
Høgskolen i Vestfold	7	1	8	16
Høgskolen i Østfold	5	4	8	17
Kunnskapsdepartementet	9	1	3	13
Meteorologisk institutt	12	2	3	17
Nasjonalt biblioteket	9	2	2	13
Norges forskningsråd	36	1	3	40
Norges handelshøyskole (NHH)	7	3	4	14
Norsk kulturråd	17	2	3	22
NTNU	88	6	44	138
Oslo universitetssykehus	16	4	25	45
Patentstyret	12			12
Riksantikvaren	13		4	17
Senter for int. av utdanning (SIU)	8	1	1	10
Statens kartverk	10	1	2	13

Virksomhet	Ja	Nei	Vet ikke	Totalsum
Statens legemiddelverk	9		1	10
Universitetet for miljø- og biovitenskap	18	6	16	40
Universitetet i Agder (UiA)	46	4	21	71
Universitetet i Bergen (UiB)	41	8	28	77
Universitetet i Nordland	9	1	5	15
Universitetet i Oslo (UiO)	93	37	82	212
Universitetet i Stavanger (UiS)	19	2	8	29
Universitetet i Tromsø (UiT)	28	3	21	52
Universitetssykehuset Nord-Norge HF	3	3	7	13
Veterinærinstituttet	7		3	10
Totalsum	967	192	486	1645

4.2 VURDERING AV LØNNSPOLITIKKEN

Vi fulgte opp med å spørre alle de som svarte bekreftende på at virksomhetene hadde en lønnspolitikk, om å vurdere sider av den. Her kan det se ut som om det gjenstår noe hva gjelder både utformingen og implementeringen av lønnspolitikken (Figur 23). Vi kan merke oss at under 30 % svarer Ja på at den er tydelig og forståelig nedtegnet, selv om over 50 % svarer Noenlunde på spørsmålet. Mer bekymringsfullt er det kanskje at under 20 % sier seg enige i at lønnspolitikken praktiseres i tråd med hva som er nedtegnet, selv om andelen er noe større enn de som er uenige – her dominerer noenlunde og vet ikke. Svært få er tydelige på at lønnspolitikken oppfattes rettferdig: kun 14 % svarer Ja, mens dobbelt så mange (27 %) svarer Nei. Det framkommer også at bare én av fire er tydelig klar over hva som skal til for å få høyere lønn. Det framkommer av Tabell 18 at ledere gjennomgående er mer positive til lønnspolitikken enn andre TA-personell. Menn er også gjennomgående noe mer positive til lønnspolitikken enn kvinner.

Figur 23: Vurder sider med lønnspolitikken ved virksomheten



Tabell 17: Vurder sider med lønnspolitikken ved virksomheten (fordelt på stillingskategori)

	Adm. lederstilling		Adm. stilling		Teknisk stilling		Totalt	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Den er tydelig og forståelig nedtegnet								
Ja	107	41 %	140	24 %	26	25 %	273	28 %
Nei	15	6 %	74	13 %	13	13 %	102	11 %
Noenlunde	135	51 %	325	55 %	47	46 %	507	53 %
Vet ikke	7	3 %	53	9 %	17	17 %	77	8 %
Totalsum	264	100 %	592	100 %	103	100 %	959	100 %
Den praktiseres i tråd med hva som er nedtegnet								
Ja	89	34 %	75	13 %	15	15 %	179	19 %
Nei	27	10 %	100	17 %	7	7 %	134	14 %
Noenlunde	122	47 %	260	44 %	45	44 %	427	45 %
Vet ikke	23	9 %	154	26 %	36	35 %	213	22 %
Totalsum	261	100 %	589	100 %	103	100 %	953	100 %
Den oppleves rettferdig								
Ja	60	23 %	64	11 %	12	12 %	136	14 %
Nei	49	19 %	181	31 %	26	25 %	256	27 %
Noenlunde	128	49 %	260	44 %	48	47 %	436	46 %
Vet ikke	25	10 %	88	15 %	17	17 %	130	14 %
Totalsum	262	100 %	593	100 %	103	100 %	958	100 %
Den omfatter min stillingsgruppe og situasjon								
Ja	107	41 %	232	39 %	37	36 %	376	40 %
Nei	46	18 %	69	12 %	8	8 %	123	13 %
Noenlunde	86	33 %	224	38 %	40	39 %	350	37 %
Vet ikke	20	8 %	64	11 %	18	17 %	102	11 %
Totalsum	259	100 %	589	100 %	103	100 %	951	100 %
Jeg vet hva som skal til for å få høyere lønn								
Ja	95	37 %	131	22 %	18	17 %	244	26 %
Nei	47	18 %	158	27 %	25	24 %	230	24 %
Noenlunde	101	39 %	256	43 %	50	49 %	407	43 %
Vet ikke	17	7 %	48	8 %	10	10 %	75	8 %
Totalsum	260	100 %	593	100 %	103	100 %	956	100 %

4.3 OPPSUMMERING/VURDERING

Virksomhetenes lønnspolitikk er i for liten grad kjent, iallfall om målet er at den skal virke motiverende og bidra til rettferdighet og gode karriereutviklingsmuligheter. Svært få opplever lønnspolitikken som rettferdig og bare én av fire er tydelig klar over hva som skal til for å få høyere lønn. Her har virksomhetene åpenbart noe å gå på, iallfall for å tydeliggjøre sin lønnspolitikk.

Nesten halvparten av respondentene uttrykker misnøye med lønn og lønnsutvikling (se 5.2). Fra det åpne kommentarfeltet kommer det tydelig fram at mange er frustrert over den lokale lønnspolitikken og praktiseringen av den. Det som går igjen her er en oppfatning om at vitenskapelige stillinger og administrative i sentraladministrasjonen samt nytilsatte prioriteres, mens lojale medarbeider med lang ansiennitet og tung fagkompetanse ute i enhetene nedprioriteres.

Et klart signal sendes også her til arbeidsgiverne: Dersom man ønsker seg lojale og fornøyde TA-medarbeidere, bør man utvikle en tydeligere og mer rettferdig lønnspolitikk, med forutsigbare utviklingsmuligheter. Foruten, selvsagt, å øke lønnsnivået.

5. TILFREDSHET

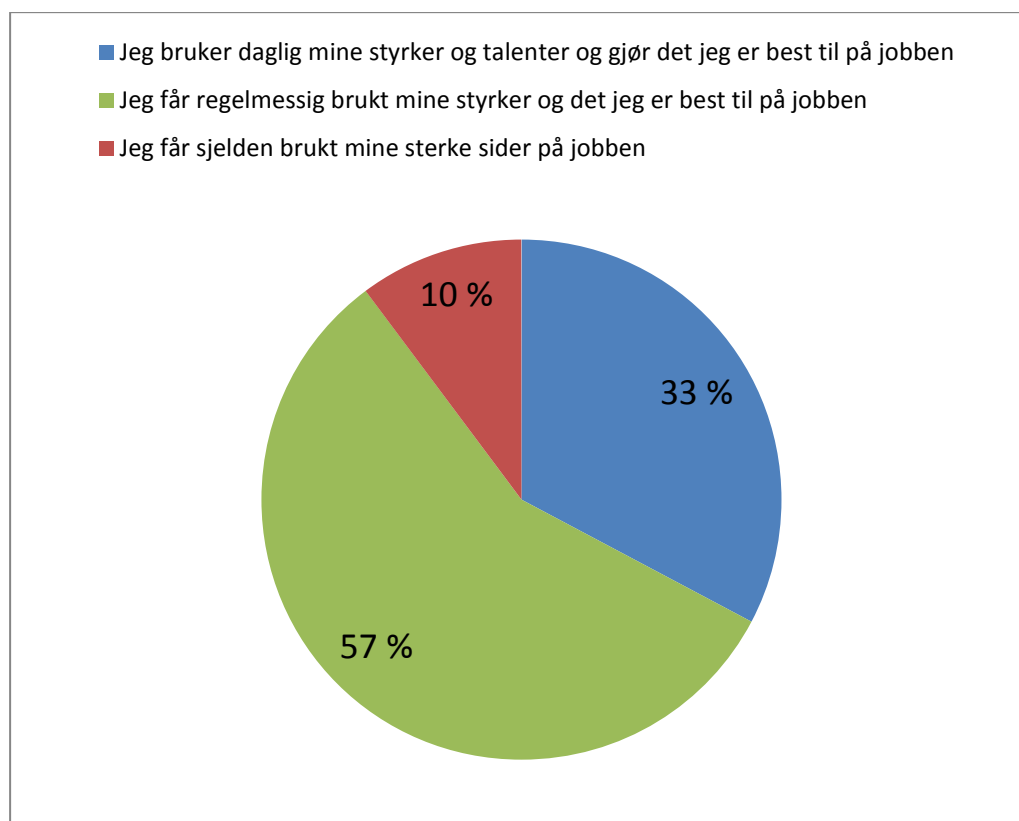
Avslutningsvis stilte vi alle medlemmene noen spørsmål om hvilke egenskaper de følte de fikk brukt, om hvor fornøyd de var med ulike sider av arbeidssituasjonen og om trivsel.

5.1 BRUK AV STYRKER OG EVNER

Et oppløftende funn fra undersøkelsen er at mange har utfordrende arbeidsoppgaver og får brukt sine gode egenskaper regelmessig (Figur 24). Her gir ledere og de i teknisk stilling enda bedre tilbakemelding enn respondenter i ordinære administrative stillinger. Heller ikke her er det signifikante kjønnsforskjeller. Av de som vurderer å skifte arbeidssted, er imidlertid andelen av dem som sjelden får brukt sine sterke sider omtrent tre ganger så høy som blant dem som ikke ønsker seg bort.

Humanister er de som i minst grad oppgir at de daglig får brukt sine styrker og talent (24 %), mens jurister og respondenter med utdanningsbakgrunn fra MatNat, landbruk/ veterinærmedisin og helse- og sosialfag opplever det mest (41-43 %).

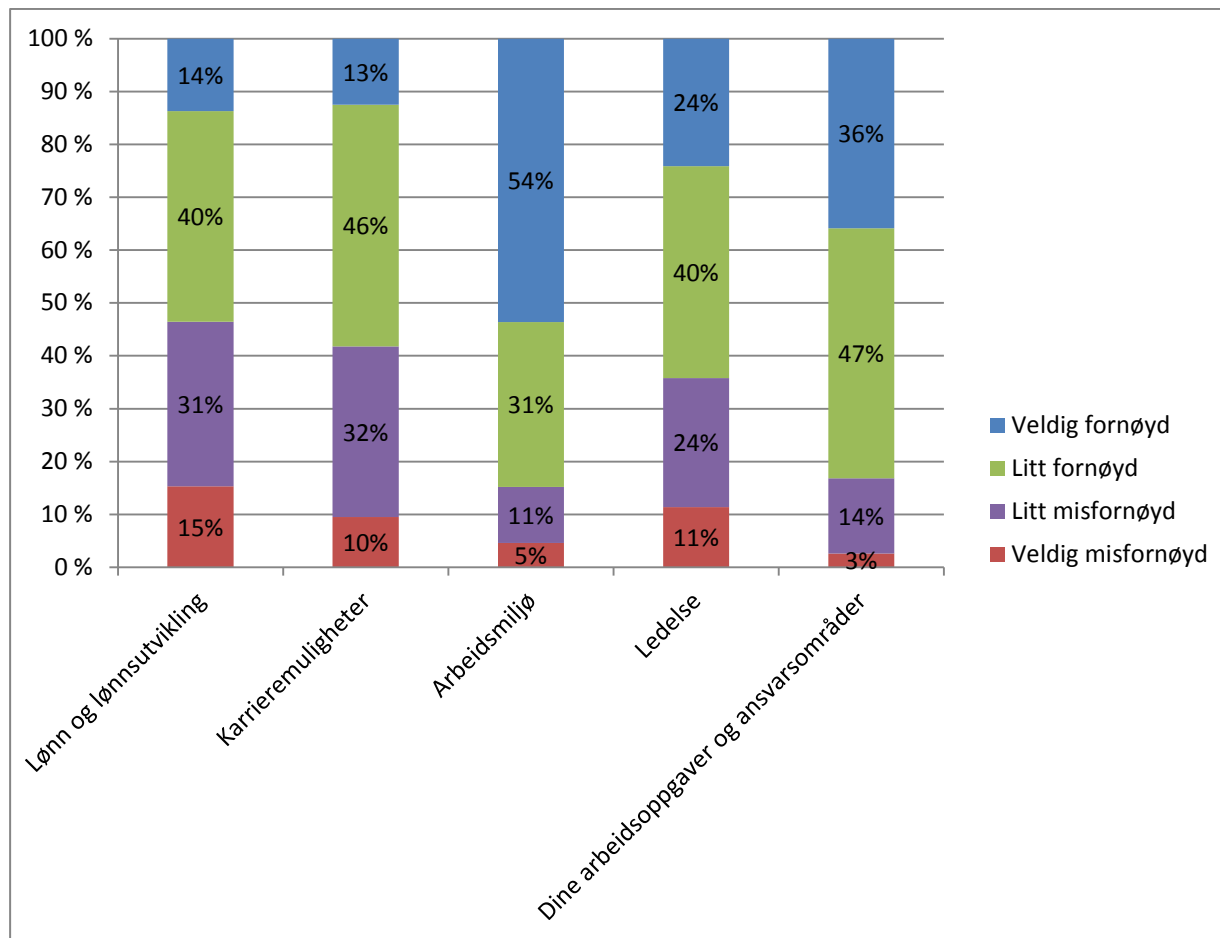
Figur 24: Angi hvilken påstand som passer best med hvordan du opplever din jobbsituasjon



5.2 VURDERING AV ULIKE FAKTORER PÅ ARBEIDSPLASSEN

Respondentene ble også bedt om å angi hvor fornøyd de var med fem faktorer på arbeidsplassen. Om enn ikke så overraskende, er det ikke heller oppløftende å se at 46 % er svært eller litt misfornøyd med lønn og lønnsutvikling (Figur 25). Nesten like mange er også misfornøyd med karrieremulighetene. Mer enn hver tredje medarbeider er dessuten misfornøyd med ledelsen – enten de da har tenkt på nærmeste leder, toppledelsen eller mer generelt hvordan virksomheten ledes. Over halvparten oppgir imidlertid å være veldig fornøyd med arbeidsmiljøet, og 31 % er litt fornøyd, så her er det bare 15 % som gir uttrykk for misnøye. 83 % sier seg også veldig eller litt fornøyd med arbeidsoppgavene og ansvarsområdet sitt. I disse spørsmålene var det ingen signifikante forskjeller på menn og kvinner.

Figur 25: Angi hvor fornøyd du er med følgende faktorer på arbeidsplassen

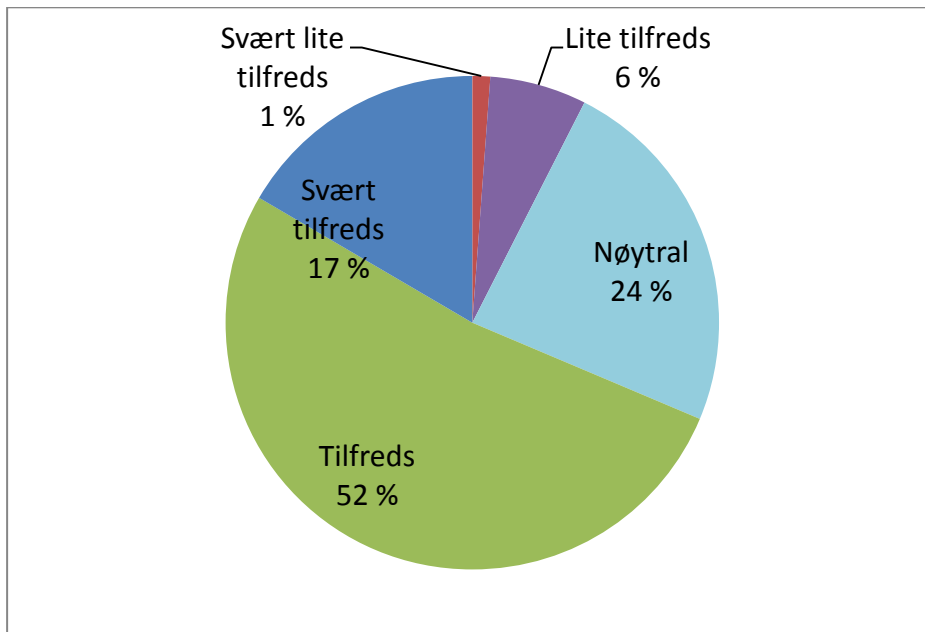


5.3 TRIVSEL

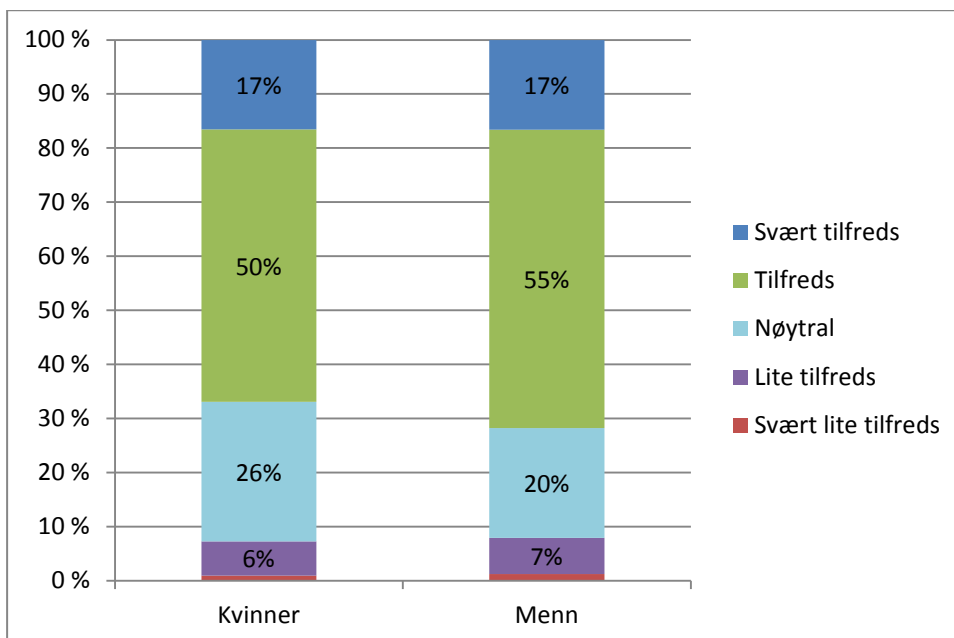
Det at mange er fornøyd med arbeidsoppgavene og får brukt sine sterke sider og talent i ganske stor grad, manifesterer seg også i at den store majoriteten trives på jobben. 70 % gir uttrykk for at de er fornøyd, hvorav 17 % er svært tilfreds (Figur 26). Hver fjerde arbeidstaker er nøytral til jobben, mens kun en liten andel (7 %) er utilfreds. Det er ikke betydelige forskjeller mellom kjønnene her, men menn er noe mer fornøyd, der kvinner er nøytrale (Figur 27). Lederne er imidlertid mer fornøyd enn ordinære TA-ansatte. Vi kan notere at bare 1 % av respondentene erklærer seg svært lite tilfreds på jobben.

Det er likevel slik at det er en tendens til at folk svarer positivt på slike trivselsundersøkelser på arbeidsplassen. Hele 85 prosent pleier å være i kategorien fornøyd eller svært fornøyd (da dog uten et nøytralt svaralternativ), i den grad at man snakker om «85-prosentsyndromet» i slike HR-undersøkelser. Om vi holder de mellomfornøyde/nøytrale utenom eller fordeler dem proporsjonalt på kategoriene fornøyd/misfornøyd, oppnår vi omtrent de forventede 85-prosentene. Sett i det lyset, er disse tallene helt normale og utmerker seg ikke i verken positiv eller negativ retning.

Figur 26: Hvor godt trives du alt i alt med jobben din i dag?



Figur 27: Hvor godt trives du alt i alt med jobben din i dag? (Fordelt på kjønn)



5.4 OPPSUMMERING/VURDERING

TA-medlemmene trives stort sett godt på jobb. De er for en stor del fornøyde med arbeidsoppgavene, ansvarsområdene sine og arbeidsmiljøet. De får regelmessig brukt sine sterke sider og evner i arbeidet. En større grad av misnøyen kommer til uttrykk når det gjelder lønn og karrieremuligheter. Dessuten er hver tredje misfornøyd med ledelsen. Vi kan også minne om at mange av de som vurderer å skifte jobb, oppgir arbeidsmiljø og ledelsen som årsak (jf. kapittel 3.3. Framtidsutsikter).

Det er derfor grunn til å håpe at den generelle trivselen som her kommer til uttrykk, ikke blir en sovepute for de områdene som konkret utpeker seg med et klart forbedringspotensial, og at virksomhetene ser verdien av å strekke seg mot en «null-visjon» når det kommer til mis-trivsel.

6. ÅPNE KOMMENTARER

Her er et knippe representative og interessante kommentarer fra kommentarfeltet i undersøkelsen:

6.1 LØNN

«Jeg arbeider ved Universitetet og vi får klare signaler på at eneste mulighet for personlig opprykk i lønn er hvis man får tilbud om annen jobb. M.a.o. lojalitet til arbeidsplassen premieres over hodet ikke, men et ønske om å skifte beite belønnes.»

«Lønnspolitikken slår skjevt ut i forhold til oss som ble ansatt for veldig lenge siden. Ved utlysning av nye stillinger blir helt ferske ansatte plassert i lønnstrinn høyere enn oss som har jobbet der i over 20 år. Dette til tross for at arbeidsgiver sier seg svært fornøyde med arbeidet vi gjør, så henger vi hele tiden etter lønsmessig. Vi får et lønnstrinn eller to av og til, men tar ikke igjen nyansatte allikevel. Sett i et livsløpsperspektiv blir det enda verre.»

«Lønnsutviklingen ved lokale forhandlinger har vært god de siste årene, men i sentrale forhandlinger syns jeg de i stige har kommet bedre ut enn oss i spenn i de siste årene. Der har det skjedd lite for de som ikke ligger nederst i spennet.»

«Jeg mener det tross alt er viktigere å ivareta lønnsutviklingen for de faglige ansatte, som i stor grad har falt akterut sammenlignet med adm. ansatte og - fremfor alt - den øvrige lønnsutviklingen i samfunnet.»

«Jeg er plassert i toppen av min nåværende lønnskode, noe som gjør mine muligheter for lønnsøkning svært begrensede. Dette er tilfelle for svært mange i administrative stillinger, og noe Forskerforbundet godt kunne se på.»

«Jeg opplever en sterk grad av diskriminering av Forskerforbundets medlemmer som ikke er forskere når det gjelder lønn- og karriereutvikling.»

«Forskerforbundets innsats er svak, det virker som om all innsats har vært konsentrert om professornivået, nå er det universitetslektorene som skal tilgodeses (og det er høyst nødvendig) - men t/a havner i glemmeboka. Lønnsforskjellene til privat sektor er for store. Når en er ansatt i en kommune, er det (minst) to problemer: Alle stillinger ligger solid under tilsvarende i statlig sektor (i min sektor/nivå ca. 40-50.000 kr). Dessuten er det store sektormessige forskjeller – teknisk sektor klart lønnsledende med humaniora og sosial sektor klart bak.»

«Arbeidsoppgavene i enkelte stillinger har ofte en større kompleksitet enn i andre stillinger i samme stillingskode. I lokale lønnsforhandlinger blir det ikke differensiert mellom arbeidsoppgaver og krav og stillingskode, og gjennomsnittsupplysninger om lønn blir brukt. I tillegg er ofte disse statistiske opplysningene utdatert.»

«Jeg hadde tjent klart bedre som lektor i vdg skole; mao er lønnsnivået demotiverende lavt. Når man jobber på to forskjellige steder (50/50) i en 100% stilling er det vanskelig å få medhold i krav om høyere lønn siden ingen av de to ledere har full oversikt over hva jeg gjør. Mulighet for opprykk blir adskillig lavere enn når man jobber heltid på et sted.»

«Jeg opplever at ledelsen der jeg er stiller seg positivt både til lønn- og karriereutvikling for teknisk-administrativt tilsatte.»

«T/A stillinger sammenlignes med vit. stillinger, der vit.still har førsterang. T/A stillinger oppfattes som «nødvendig onde» og det er liten aksept for at dyktige T/A plasseres høyrere enn vit ansatte, selv om utdannings-/kompetanse-/erfaringsnivået ikke nødvendigvis er forskjellig.»

«Veldig tydelig «trynetillegg». Noen får lønnspålegg nesten hver gang mens andre aldri får, - og det har ikke sammenheng med arbeidsinnsats. Noen er bare flinkere til å skryte av seg selv, og til å bli sett.»

«Det er ledelsen som drar fra i lønn.»

«Mellomlederstillingene er en krevende jobb, mellom barken og veden så å si. I de lokale lønnsoppgjørene skal vi dele potten med alle de andre stillingskategoriene også, som kan være lavere lønnet enn oss. Og da prioriterer ofte Forskerforbundet faglige stillinger, ikke mellomledere.»

6.2 KARRIERE

«Det burde vært lagt opp karriereveger for teknisk administrative.»

«Noen stillingskategorier er forbehold sentrale nivå. Det burde være mulig å bruke hele spekteret også på institutt nivå»

«Karriereplanlegging er ikke eksisterende, det er opp til nærmeste leder men mest etter egen motivasjon. Jeg mener det må være bidrag fra begge sider. Informasjon om tilretteleggelse fra institusjonen er viktig, egen motivasjon og ønske om å utvikle seg er det viktigste.»

«Jeg skulle ønske at ledelsen ser behovet for å investere i kompetanse via å øke lønninger og muligheten til karriereutvikling for de ansatte som har spesiell dybdekunnskap og som sitter i nøkkelposisjoner.»

«Dette er et felt det med fordel kan jobbes mer med. Mange av mine kompetente medarbeidere har sluttet på grunn av for få muligheter for lønns- og karrieremuligheter på arbeidsplassen. Stor gjennomtrekk i administrative stillinger gir uheldig bruk av ressurser til ansettelsesprosesser og opplæring. Dette er ressurser som heller burde blir brukt for å beholde de gode medarbeiderne ved å gi reell mulighet for lønnsøkning og faglig utvikling.»

«Det er ikke alltid stillingsbetegnelsen sier så mye om hva en faktisk gjør. Det burde i praksis også brukes gode funksjonsbetegnelser for stillingene. Hvordan vi presenteres for andre, særlig eksterne, betyr også noe.»

«Det blir gjerne for lite utfordringer og utviklingsmuligheter i administrative stillinger. Mange har høyere utdanning, og da ønsker man seg gjerne flere utfordringer etter en stund.»

«Lønn- og karriereutvikling er dessverre veldig avhengig av hvilken leder man har og hvilke muligheter man får sjansen til å benytte. Mine svar i denne undersøkelsen er generelt at jeg er veldig fornøyd, svaret hadde vært et helt annet dersom dette hadde vært svar på min forrige stilling i samme bedrift.»

«Personlig har jeg opplevd en betydelig bedring siste fem år. Karriereutvikling er noe låst i offentlig sektor, dette er muligens noe individuelt, men det er likevel mulighet for å få utført interessante oppgaver dersom arbeidsmengde og byråkrati blir redusert.»

«Jeg opplever at spørsmålene er rettet mot ansatte i større institusjoner. Litt vanskelig å svare når institusjonen består av 7 årsverk og 10 ansatte og du selv er leder.»

«Har i årevis forsøkt å oppfordre til etablering av alternativ karrierevei for personer som ønsker karriere utenfor linjeledelse – dvs ønsker å arbeid mot toppkompetanse og faglig profesjonalisering i sitt arbeid som f eks rådgiver/spesialist. Så langt uten fremgang.»
«Sektoren fokuserer i stor grad på Forskningsadministrasjon som fag nå. Dette stiller nye og større krav til store deler av den gruppa dette omhandler, både faglig og ledelsesmessig. Her bør Forskerforbundet være på banen!!!»

«Jeg tror det er viktig å gjøre de ansatte mer klar over at de må ha karriereplaner selv og ikke vente på at arbeidsgiver skal løfte dem fram. Slike planer bør inkludere planer for systematisk etter og videreutdanning. Orienteringsmøter om karriereplanlegging, om lønnspolitikk ved de store institusjonene og hvordan lønnsforhandlinger foregår og hva som er viktig.»

6.3 OPPSUMMERING/VURDERING

De åpne svarene er av ganske ulik karakter og temmelig mangfoldige. Som i resten av undersøkelsen kommer det klart fram her en oppfatning om at lønns- og karriereutvikling er for tilfeldig, for ikke si direkte urettferdig. Noe annet som går igjen er et ønske om at også det teknisk-administrative personalets kompetanse skal anerkjennes og forvaltes. Mange oppfatter at både arbeidsgiver og Forskerforbundet er langt mer fokusert på de vitenskapelig ansatte når det kommer til lønn, karriere og arbeidsvilkår. Her har både de tradisjonelle utdannings- og forskningsinstitusjonene og Forskerforbundet som organisasjon noe å ta tak i.