

**Forskerforbundet:
Lønns- og karriereutvikling
for teknisk og administrativt personale
ved statlige universiteter og høyskoler**
Rapport fra medlemsundersøkelse 2017



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 |
| 2. | FORSKERFORBUNDETS MEDLEMMER I TA-STILLINGER I UH-SEKTOREN (RESPONDENTENE) | 5 |
| 2.1 | Kjønn | 5 |
| 2.2 | Arbeidssted | 6 |
| 2.3 | Utdanningsbakgrunn | 6 |
| 2.4 | Stilling, alder og ansiennitet | 8 |
| 2.6 | Midlertidig og fast ansatt | 10 |
| 2.7 | Vurdering og oppsummering | 10 |
| 3. | KARRIEREUTVIKLING | 11 |
| 3.1 | Skifte av stilling internt | 11 |
| 3.2 | Karrieremessig utvikling siste tre år | 12 |
| 3.3 | Framtidsutsikter | 12 |
| 3.4 | Bakgrunn for ønske om jobbskifte | 14 |
| 3.5 | Ønske om karriereutvikling | 15 |
| 3.6 | Vurdering av muligheten til karriereutvikling | 18 |
| 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 | 23 |
| 3.10 | Kriterier for karriereutvikling | 24 |
| 3.11 | Oppsummering/vurdering | 27 |
| 4. | LØNSPOLITIKK | 28 |
| 4.1 | Bevisstheten om en lønnspolitikk | 28 |
| 4.2 | Vurdering av lønnspolitikken | 29 |
| 4.3 | Oppsummering/vurdering | 32 |
| 5. | TILFREDSHET | 33 |
| 5.1 | Bruk av styrker og evner | 33 |
| 5.2 | Vurdering av ulike faktorer på arbeidsplassen | 34 |
| 5.3 | Trivsel | 35 |
| 5.4 | Oppsummering/vurdering | 36 |
| 6. | ÅPNE KOMMENTARER | 37 |

1. Oppsummering

Denne undersøkelsen dekker Forskerforbundets medlemmer i tekniske og administrative stillinger, samt administrative (ikke-vitenskapelige) lederstillinger, forkortet til TA-personell ansatt ved statlige universiteter og høyskoler. Dette er høyt utdannede og kompetente medarbeidere, fordelt på 23 institusjoner. Forskerforbundet gjennomførte en tilsvarende undersøkelse i 2013, som årets resultater sammenlignes med, i et håp om å fange opp de store strukturendringene i perioden 2014 til i dag.

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 vurderer å være best til på jobben
- 67 % er tilfreds eller svært tilfreds med jobbsituasjonen
- 84 % er litt/veldig fornøyd med arbeidsmiljøet
- 81 % er litt/veldig fornøyd med arbeidsoppgaver og ansvarsområder

Dette er påfallende likt forrige undersøkelse, noe som tyder på stabilitet. Det er en noe lavere andel som ønsker jobbskifte nå enn i 2013. Likevel er det noen funn som stadig gir grunn til bekymring. Det at 31 % (40 % av dem under 50 år) vurderer å skifte arbeid eller søker seg aktivt bort kan være et tegn på at mange ikke er fornøyd med arbeidssituasjonen. Av disse er de viktigste grunnene som oppgis: Lønn og lønnsutvikling (62 %), karrieremuligheter (57 %), ønske om miljøskifte og nye utfordringer (39 %). Det at hele 25 % oppgir misnøye med nærmeste leder/ledelsen og 21 % peker på arbeidsmiljøet, bør vekke uro.

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. Langt de fleste av respondentene (78 %) har skiftet stilling ved nåværende virksomhet én eller flere ganger:

- 53 % har byttet stilling internt ved virksomheten som resultat av kodeomgjøring i lokale forhandlinger.
- 55 % har skiftet stilling hos nåværende arbeidsgiver etter utlysning og søknad.
- 33 % har skiftet stilling hos nåværende arbeidsgiver som følge av omorganisering/ fusjon.

Mange har også opplevd en eller annen form for karrieremessig utvikling i løpet av de siste tre åra:

- 76 % har fått individuelt lønnsopprykk
- 40 % har skiftet stilling
- 47 % har fått mer attraktive arbeidsoppgaver
- 56 % har fått økt fagansvar
- 33 % har fått økt lederansvar

Dette innebærer en liten økning på alle punkter fra 2013, som uansett grunn må sies å være gledelig.

Litt over 70 % av respondentene ønsker en videre karriereutvikling – halvparten ønsker seg primært en ytterligere faglig videreutvikling (kvinner mer enn menn), mens 22 % primært ser for seg en lederkarriere (menn mer enn kvinner). De fleste respondentene vurderer mulighetene for faglig spesialisering på arbeidsplassen som gode/middels gode (73 %). Når det gjelder mulighetene for å gjøre en lederkarriere i virksomheten, anses ikke disse som like gode.

Her er det 45 % som mener de er gode/middels gode. Tallene stiger til 54 % om man bare tar med svarene fra de som ønsker en lederkarriere og dermed forventes å ha satt seg noe mer inn i mulighetene. Tallene er tilnærmet like for 2013 på disse spørsmålene, så her kan vi snakke om stabile forhold.

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.

Selv om mange anerkjenner muligheten for faglig spesialisering innenfor rammen av egen virksomhet, er det en stor andel som uttrykker en høy grad av usikkerhet og misnøye med karrieremulighetene ved egen institusjon. Nesten halvparten (47 %) sier seg misfornøyd med karrieremulighetene ved egen arbeidsplass Dette bekreftes også av en del åpne svar i undersøkelsen. Et klart mindretall av respondentene i lederposisjon bekrefter at egen virksomhet helt (5 %) eller delvis (36 %) har karriereutviklingsplaner som omfatter alle stillingstyper. Heller ikke her er det synlig tegn til bedring siden 2013.

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

1.3 Lønn- og lønnsutvikling

53 % av respondentene er litt eller veldig misfornøyd med lønn og lønnsutviklingen. Det er identisk med svarene fra 2013, så her har det ikke skjedd noen endring. Det framkommer videre av undersøkelsen at virksomhetenes lønnspolitikk ikke er godt kjent: 34 % vet ikke om virksomheten har en lønnspolitikk og 9 % mener en slik ikke finnes. Av de som mener virksomheten har en lønnspolitikk, er vurderingen av den på flere punkter ganske avmålt:

- 30 % oppfatter den som urettferdig
- Bare hver fjerde (24 %) er godt klar over hva som skal til for å få høyere lønn

Dette er ganske likt fra 2013. Også fra de åpne kommentarfeltet til begge undersøkelsene 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

65 % av respondentene i TA-stillinger er kvinner. Kvinneandelen har økt siden forrige undersøkelse. Dessuten er kvinnene yngre enn mennene og kvinneandelen større blant respondenter under 50 år enn over. Det er et ganske klart signal om en økende kjønnsmessig skjevhet blant TA-personellet. Det er nå tilnærmet balanse blant tekniske ansatte, men ubalanse blant ledere og vanlige administrativt ansatte.

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

2. Forskerforbundets medlemmer i teknisk/ administrative stillinger i UH-sektoren (respondentene)

Undersøkelsen ble sendt ut elektronisk (Questback) til alle våre medlemmer registrert i en teknisk eller administrativ stilling i statlig universitets- og høyskolesektor høsten 2017, i alt ca. 2 100 respondenter. 1 068 (50 %) svarte på undersøkelsen. 6 % oppga at hovedstillingen verken var teknisk, administrativ eller leder. Disse ble sluset ut og 1 006 respondenter gjennomførte helt eller delvis undersøkelsen. Vi hadde ikke obligatoriske felt, slik at antallet svar varierer noe fra spørsmål til spørsmål. Av respondentene er 69 % administrativt ansatte, 17,5 % i en administrativ lederstilling og 13 % teknisk ansatte.

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. I 2013 gjennomførte vi en tilsvarende undersøkelse, men den gangen gikk den ut til TA-personell i alle sektorer. For å kunne sammenligne resultatene fra undersøkelsen i 2013 med resultatene nå, har vi derfor trukket ut data kun for statlige UH-institusjoner fra den forrige undersøkelsen. Det er slike som er sammenstilt og brukt i denne rapporten.

2.1 Kjønn

Majoriteten av TA-personellet er kvinner, så også blant våre respondenter. Kvinnene dominerer blant respondentene i ordinære administrative stillinger (71-29 %). Dette bildet er noenlunde likt med vår undersøkelse fra 2013 og tilnærmet identisk med andelen kvinner totalt i administrative og tekniske stillinger i UH-sektoren, ifølge Statens database for høyere utdanning (DBH). Kvinnene er også i flertall i administrative lederstillinger (60-40 %), men her var den tilsvarende fordelingen 50-50 i 2013. Endringen på så vidt kort tid er iøynefallende stor. Det kan tyde på at kvinner i stigende grad har lederambisjoner og er svært konkurransedyktige. Menn er i flertall i tekniske stillinger (56-44 %), men også her har kvinneandelen økt.

Det som bør bekymre med denne utviklingen er at kvinneandelen totalt øker i teknisk-administrative stillinger, og at særlig i administrative stillinger (ledere inkludert) framstår ubalansen mellom kjønnene som stor og økende.

Tabell 1: Respondenter fordelt på kjønn og stillingskategori

| 2017 | Kvinner | | Menn | |
|------------------------|----------------|---------------|-------------|---------------|
| | N | % | N | % |
| Adm. lederstilling | 105 | 59,7 % | 71 | 40,3 % |
| Administrativ stilling | 491 | 71,2 % | 199 | 28,8 % |
| Teknisk stilling | 61 | 43,9 % | 78 | 56,1 % |
| Totalt | 657 | 65,4 % | 348 | 34,6 % |
| 2013 | N | % | N | % |
| Adm. lederstilling | 81 | 50,9 % | 78 | 49,1 % |
| Administrativ stilling | 420 | 72,0 % | 163 | 28,0 % |
| Teknisk stilling | 48 | 40,3 % | 71 | 59,7 % |
| Totalt | 549 | 63,8 % | 312 | 36,2 % |

2.2 Arbeidssted

Respondentene fordelte seg på 23 ulike arbeidssteder.

Tabell 2: Respondenter fordelt på arbeidssted

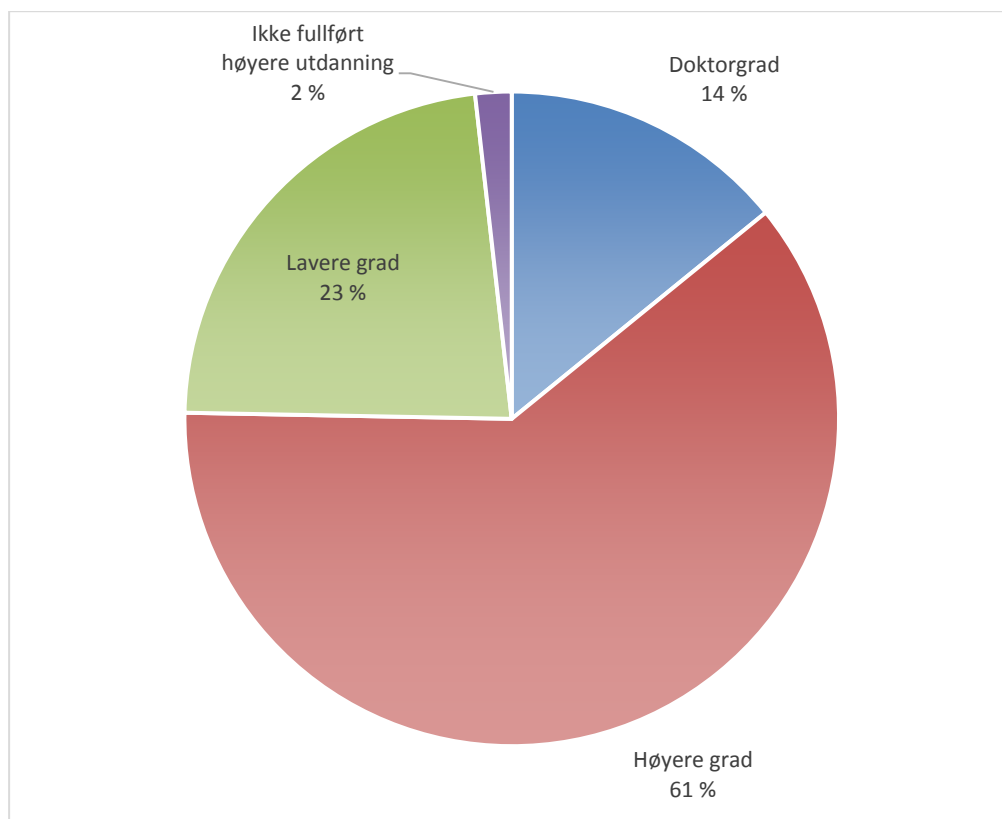
| Virksomhet | Antall |
|---|-------------|
| Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo | 1 |
| Høgskolen i Innlandet | 7 |
| Høgskolen i Molde | 4 |
| Høgskolen i Oslo og Akershus (nå OsloMet) | 52 |
| Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN) | 35 |
| Høgskolen i Østfold | 16 |
| Høgskulen i Volda | 11 |
| Høgskulen på Vestlandet | 43 |
| Nord universitet | 18 |
| Norges handelshøyskole (NHH) | 20 |
| Norges idrettshøgskole | 6 |
| NMBU | 45 |
| Norges musikkhøgskole | 12 |
| NTNU | 203 |
| Samisk høgskole/ Sámi allaskuvla | 2 |
| UiT Norges arktiske universitet | 76 |
| Universitetet i Agder (UiA) | 72 |
| Universitetet i Bergen (UiB) | 100 |
| Universitetet i Oslo (UiO) | 252 |
| Universitetet i Stavanger (UiS) | 22 |
| Universitets- og høgskolerådet (UHR) | 6 |
| Universitetssenteret på Svalbard (UNIS) | 1 |
| VID vitenskapelige høgskole AS | 1 |
| Totalsum | 1005 |

2.3 Utdanningsbakgrunn

De teknisk-administrativt ansatte i UH-sektoren er høyt utdannet. Tre av fire TA-medlemmer har utdanning med eksamen på høyere grad (her definert som mastergrad, hovedfag og tilsvarende), og av disse har 14 % doktorgrad.

Andelen TA-personell med doktorgrad var i 2013-undersøkelsen på 9,5 % og er økt med nesten 5 %. Økningen er særlig gjelden innen de tekniske stillingene, hvor andelen med doktorgrad har steget fra 19 % til 35 % på fire år.

Humaniora er den mest vanlige utdanningen blant respondentene (28 %), fulgt av samfunnsfag (22 %) og mat/nat (begge med 16 %). Andelen menn med realfagsbakgrunn (særlig ingeniørfag og teknologi) er større enn for kvinner. Det motsatte er tilfellet for humaniora og samfunnsfag.

Figur 1: Utdanningsnivå**Tabell 3: Fagbakgrunn utdanning**

| Fagbakgrunn | Antall Totalt | Andel Totalt | Antall | | Andel | |
|--------------------------------|---------------|--------------|------------|------------|--------------|--------------|
| | | | Kvinne | Mann | Kvinne | Mann |
| Bibliotekfag | 15 | 2 % | 15 | | 2 % | 0 % |
| Helse- og sosialfag | 25 | 3 % | 22 | 3 | 3 % | 1 % |
| HR | 15 | 2 % | 12 | 3 | 2 % | 1 % |
| Humaniora | 283 | 28 % | 195 | 88 | 30 % | 25 % |
| Ingeniørfag og teknologi | 60 | 6 % | 26 | 34 | 4 % | 10 % |
| Juridiske fag | 12 | 1 % | 8 | 4 | 1 % | 1 % |
| Kunsthøgskole | 13 | 1 % | 10 | 3 | 2 % | 1 % |
| Landbruk/veterinærmedisin | 11 | 1 % | 7 | 4 | 1 % | 1 % |
| Lærerutdanning/pedagogikk | 45 | 5 % | 32 | 13 | 5 % | 4 % |
| Matematikk/naturvitenskap | 160 | 16 % | 90 | 70 | 14 % | 20 % |
| Medisin, odontologi og farmasi | 19 | 2 % | 11 | 8 | 2 % | 2 % |
| Samfunnsvitenskap | 223 | 22 % | 154 | 69 | 24 % | 20 % |
| Økonomi og merkantile fag | 116 | 12 % | 69 | 47 | 11 % | 14 % |
| Totalsum | 997 | 100 % | 651 | 346 | 100 % | 100 % |

2.4 Stilling, alder og ansiennitet

Halvparten av alle respondentene er rådgivere eller seniorrådgivere og disse gruppene er de klart største blant respondentene. Dernest kommer senior-/spesialkonsulenter og førstekonsulenter. Blant de administrative lederne er de fleste kontorsjefer eller avdelingsledere. Til sammen er det også nesten 120 i ingeniørstillinger. Det er verdt å merke seg at kvinnedominansen minsker i tråd med stillingsnivået (og lønnsnivået).

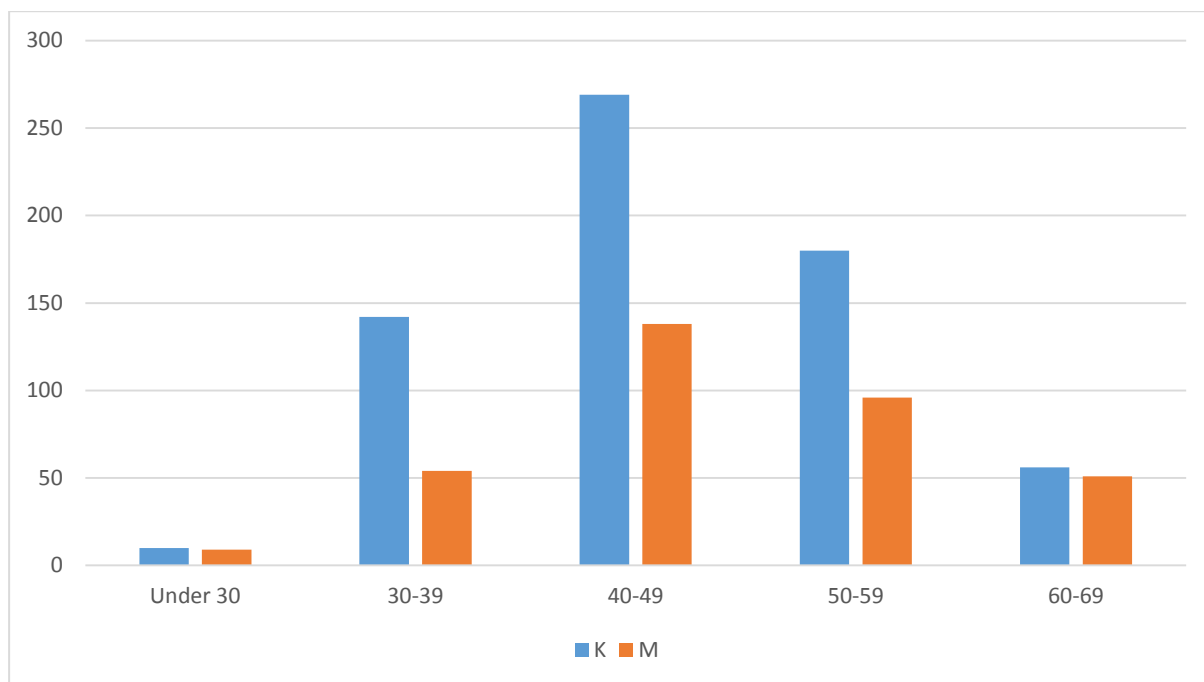
Respondentenes gjennomsnittsalder er 47 år. Kvinnene er noe yngre (46,5 år) enn menn (48 år). Det kommer fram av Figur 2 at vi har få respondenter under 30 år og også langt færre i aldersgruppen 60 år eller mer, men størst andel mellom 40 og 49 år. Det første skyldes antagelig både at andelen yrkesaktive under 30 er lavere enn for tiårene over, samt en noe lavere organisasjonsgrad blant de helt nyansatte. 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 enn for kvinner – her er det tre ganger så mange kvinner som menn. Andelen over 60 er høyere for menn enn for kvinner – her er det omtrent like mange. Dette kan enten tyde på at menn står lenger i stillingene, rekrutteres inn når de er eldre, men kanskje også at kvinner i stigende grad rekrutteres til TA-stillinger og at «kjønnsbalansen» er økende.

Medianlengden for ansettelsesforholdet hos nåværende arbeidsgiver/virksomhet er 11 år. Det vil si at halvparten av alle respondentene ble ansatt ved nåværende institusjon før 2007.

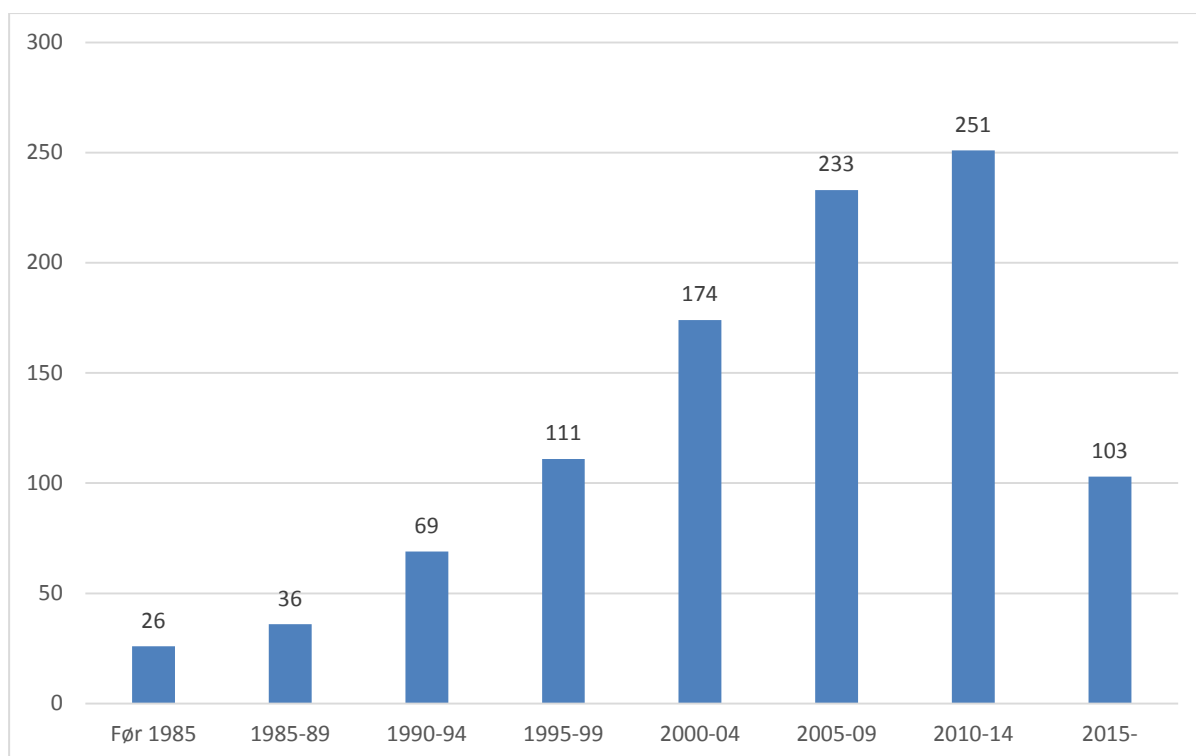
Tabell 4: Gjennomsnittsalder og antall respondenter fordelt på stilling

| Stilling | Snittalder | Antall | Kvinner | Menn |
|----------------------------------|-------------------|---------------|----------------|-------------|
| Administrasjonssjef | 50 | 10 | 7 | 3 |
| Avdelingsdirektør | 55 | 8 | 7 | 1 |
| Avdelingsingeniør | 39 | 15 | 9 | 6 |
| Avdelingsleder (mellomleder) | 51 | 42 | 24 | 18 |
| Direktør | 55 | 9 | 5 | 4 |
| Førstekonsulent | 40 | 68 | 47 | 21 |
| Konsulent | 44 | 7 | 3 | 4 |
| Kontorsjef | 49 | 48 | 33 | 15 |
| Overingeniør | 44 | 52 | 28 | 24 |
| Prosjektleder/utredningsleder | 49 | 13 | 8 | 5 |
| Rådgiver | 45 | 260 | 192 | 68 |
| Seksjonssjef | 52 | 27 | 15 | 12 |
| Senioringeniør | 49 | 59 | 20 | 39 |
| Seniorkonsulent/spesialkonsulent | 43 | 112 | 82 | 30 |
| Seniorrådgiver | 51 | 220 | 148 | 72 |
| Økonomisjef | 51 | 6 | 3 | 3 |
| Totalsum | 47 | 1005 | 657 | 348 |

Figur 2: Antall respondenter fordelt i aldersgrupper og kjønn



**Figur 3: Når ble du ansatt hos nåværende arbeidsgiver (hele virksomheten)?
Antall respondenter**



2.6 Midlertidig og fast ansatt

Mens ufrivillig deltid er et problem i andre deler av offentlig sektor og midlertidighet er et problem i forskningssektoren, er 93,5 % (mot 90 % i 2013) av våre TA-medlemmer fast ansatte i heltidsstilling. Kun 6,5 % (tilsvarende 2013) er midlertidig ansatt, noe som er mindre enn snittet i arbeidslivet og betydelig lavere enn gjennomsnittet for administrative stillinger i UH-sektoren (13 % i 2017). Dette ser ut til å bekrefte det kjente bildet at de som er midlertidig ansatte ikke organiserer seg i like høy grad som fast ansatte. Det er særlig i de «lavere» stillingskodene (Konsulent (1065), Førstekonsulent (1408), Prosjektleder (1113) og Avdelingssingeniør (1085)) at midlertidigheten er høy. Bare 14 av respondentene (1,5 %) har vært midlertidig ansatt i mer enn 4 år og nesten halvparten av disse sitter i rådgiverstilling. Av de 42 respondentene som arbeider deltid er det bare én av fem som ønsker en større stillingsbrøk eller heltidsstilling.

Tabell 5: Fast og midlertidig ansatt

| Fast/ Midlertidig | Antall | % |
|-----------------------------|---------------|--------------|
| Fast ansatt - heltid | 918 | 91,3 % |
| Fast ansatt - deltid | 35 | 3,5 % |
| Midlertidig ansatt - heltid | 45 | 4,5 % |
| Midlertidig ansatt - deltid | 7 | 0,7 % |
| Totalsum | 1655 | 100 % |

Tabell 6: Lengde midlertidig tilsetning

| Lengde midlertidig ansatt | Antall | % |
|----------------------------------|---------------|--------------|
| Under ett år | 6 | 12 % |
| 1-2 år | 18 | 35 % |
| 2-4 år | 14 | 27 % |
| Mer enn 4 år | 14 | 27 % |
| Totalsum | 110 | 100 % |

2.7 Vurdering og oppsummering

Forskerforbundets TA-medlemmer har høy formell kompetanse: Tre av fire har utdanning på master-/hovedfagsnivå eller doktorgrad. Utdanningsbakgrunnen varierer, men halvparten har utdanning innen humaniora og samfunnsfag. Den høye kompetansen kommer til uttrykk også ved at de fleste er ansatt i saksbehandlerstillinger på høyere nivå (rådgiversjiktet) og 17,5 % har stilling med lederfunksjoner.

Kvinner dominerer og kvinneandelen øker i alle stillingskategorier. Dette har ført til en bedre kjønnsbalanse i tekniske stillinger, men en økende kjønnsubalanse i administrative stillinger.

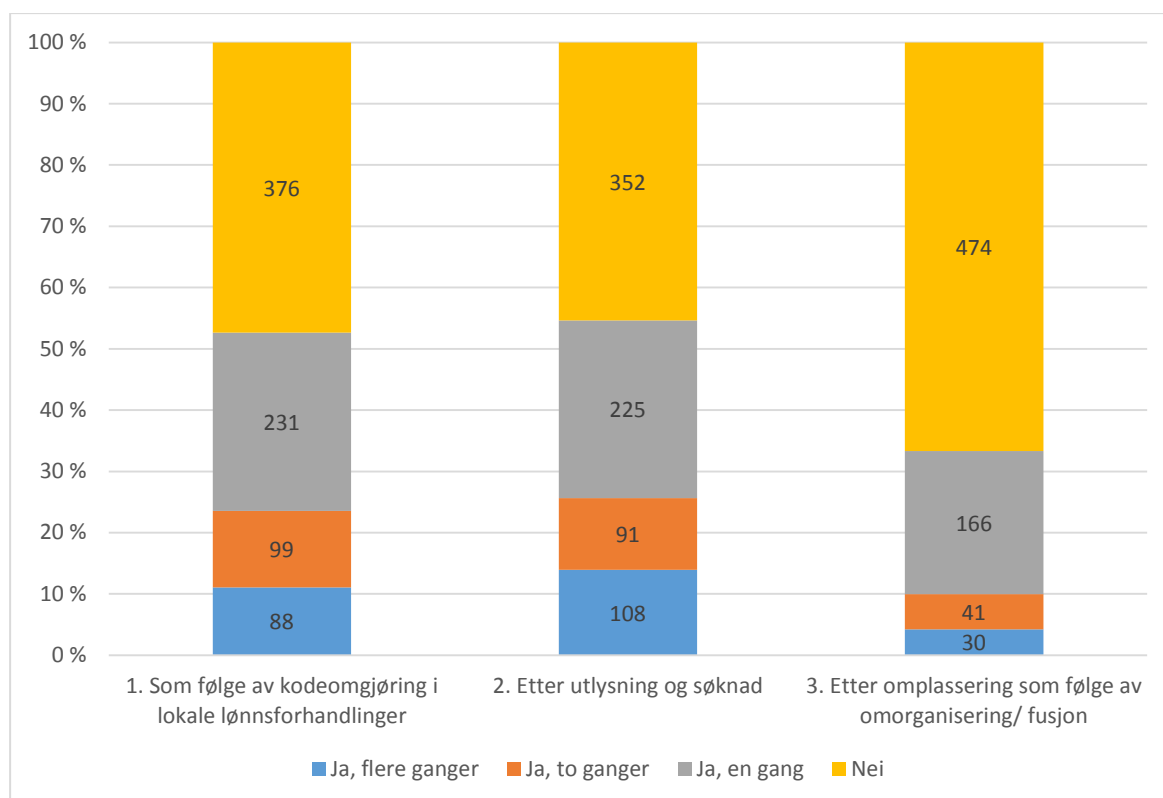
3. Karriereutvikling

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

3.1 Skifte av stilling internt

Mange TA-ansatte i UH-sektoren skifter stilling internt. På spørsmål om man hadde skiftet stilling ved nåværende virksomhet er det bare 223 av ca. 1000 (22 %) som ikke har skiftet stilling på den ene eller andre måten. Halvparten av disse igjen har vært ansatt i fire år eller mindre. Over 50 % har skiftet stilling etter lønnsforhandlinger og rundt 55 % etter utlysning og søknad. Én av tre har dessuten byttet stilling som følge av omorganisering (se Figur 4). Naturlig nok stiger tilbøyeligheten til å ha endret stilling i takt med ansiennitet. Med tanke på at over halvparten av respondentene ble ansatt ved sin nåværende virksomhet etter 2006, er tallene for internt stillingsskifte ganske høye. Bare 4 % som har vært ansatt ved virksomheten i 10 år eller mer, har ikke opplevd å skifte stilling.

Figur 4: Har du skiftet stilling hos din nåværende arbeidsgiver?



«Karriereutvikling: Intern hospitering kan vi gjøre mer av. Det kan være sunt å få prøve en annen stilling i ett år, få nye perspektiver.»

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». Her var det flere svarmuligheter. Resultatene her viser at TA-personalet i relativt stor grad opplever en eller annen form for karriereutvikling (Tabell 7). 40 % har skiftet stilling de siste tre årene og omtrent halvparten av respondentene oppgir å ha fått mer attraktive arbeidsoppgaver. 76 % 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». Flere enn halvparten har fått økt fagansvar, mens én av tre har fått økt lederansvar. Det er i liten grad forskjeller basert på kjønn eller ansiennitet, bortsett fra at de nyansatte (ansatt i 2015 eller seinere) ikke i samme grad når opp som de med lenger fartstid i virksomheten. Det ser også ut som om de TA-ansatte i større grad har blitt tildelt mer ansvar og lønnsopprykk de siste tre årene i 2017 enn i 2013. Kanskje noe overraskende i disse fusjonstider, er det færre som har opplevd skifte av stilling nå enn i 2013.

Tabell 7: Har du i løpet av de siste tre årene opplevd karrieremessig utvikling som listet opp nedenfor?

| | Ja | | Nei | |
|--------------------------------|-----|------|-----|------|
| | N | % | N | % |
| Individuelt lønnsopprykk | 693 | 76 % | 223 | 24 % |
| Skiftet stilling | 312 | 40 % | 470 | 60 % |
| Mer attraktive arbeidsoppgaver | 364 | 47 % | 406 | 53 % |
| Økt fagansvar | 440 | 56 % | 352 | 44 % |
| Økt lederansvar | 247 | 33 % | 502 | 67 % |

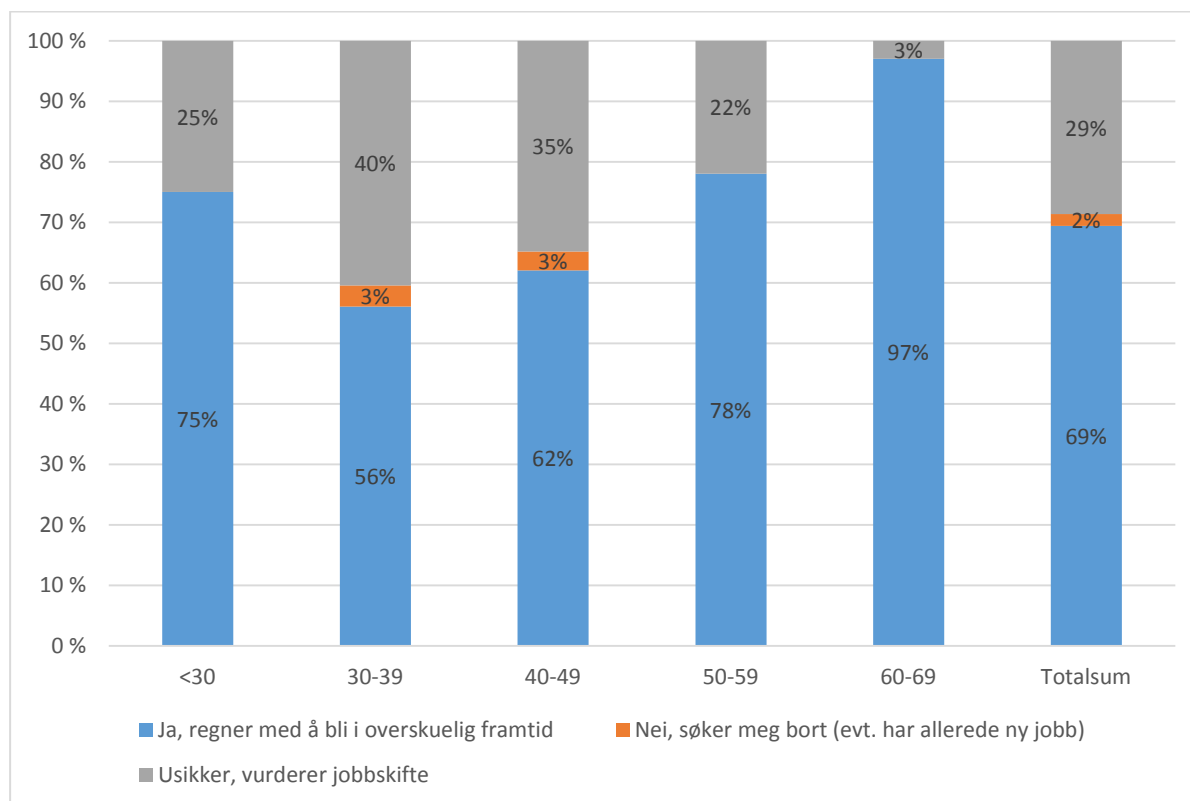
3.3 Framtidsutsikter

En indikasjon på trivsel og jobbattractivitet 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. Bare to prosent er aktivt på vei bort, mens 29 % vurderer jobbskifte. Ønsket om mobilitet er mindre jo eldre arbeidstakerne er, hvor hele 97 % av respondentene som har rundet 60 år, ser for seg å avslutte yrkeslivet ved samme virksomhet (Figur 5). Respondentene mellom 30 og 49 år vurderer jobbskifte i større grad enn sine eldre kolleger. Kvinnene vurderer jobbskifte i marginalt høyere grad (32,5 %) enn menn (28,7 %). Det er noe mindre trang til å skifte jobb nå enn for fire år siden.

Tabell 8: Ser du for deg å bli værende på samme arbeidsplass i overskuelig framtid?

| | 2017 | 2013 |
|---|------|------|
| Ja, regner med å bli i overskuelig framtid | 69 % | 63 % |
| Nei, søker meg bort (evt. har allerede ny jobb) | 2 % | 5 % |
| Usikker, vurderer jobbskifte | 29 % | 32 % |

**Figur 5: Ser du for deg å fortsette å arbeide på nåværende arbeidsplass?
(Faste ansatte, etter alder)**



Det er mange årsaker til at folk vurderer jobbskifte (jf. Figur 6), men i den grad det er et tegn på misnøye/uro når en stor andel vurderer å bytte arbeidsplass, kan Tabell 9 gi en indikasjon på hvilke virksomheter – der vi har 10 medlemmer eller flere blant respondentene – som genererer størst og minst ønske om skifte av arbeidsplass.

«Jeg har gjort det ganske bra foreløpig, men vurderer sektorens teknisk-administrative side til å være lite attraktiv (høy usikkerhet, dårlige arbeidsbetingelser, midlertidighet, kjedelige oppgaver, store muligheter for digitalisering/effektivisering, mange steder med dårlig arbeidsmiljø). Jeg regner med å bytte sektor innen tre år.»

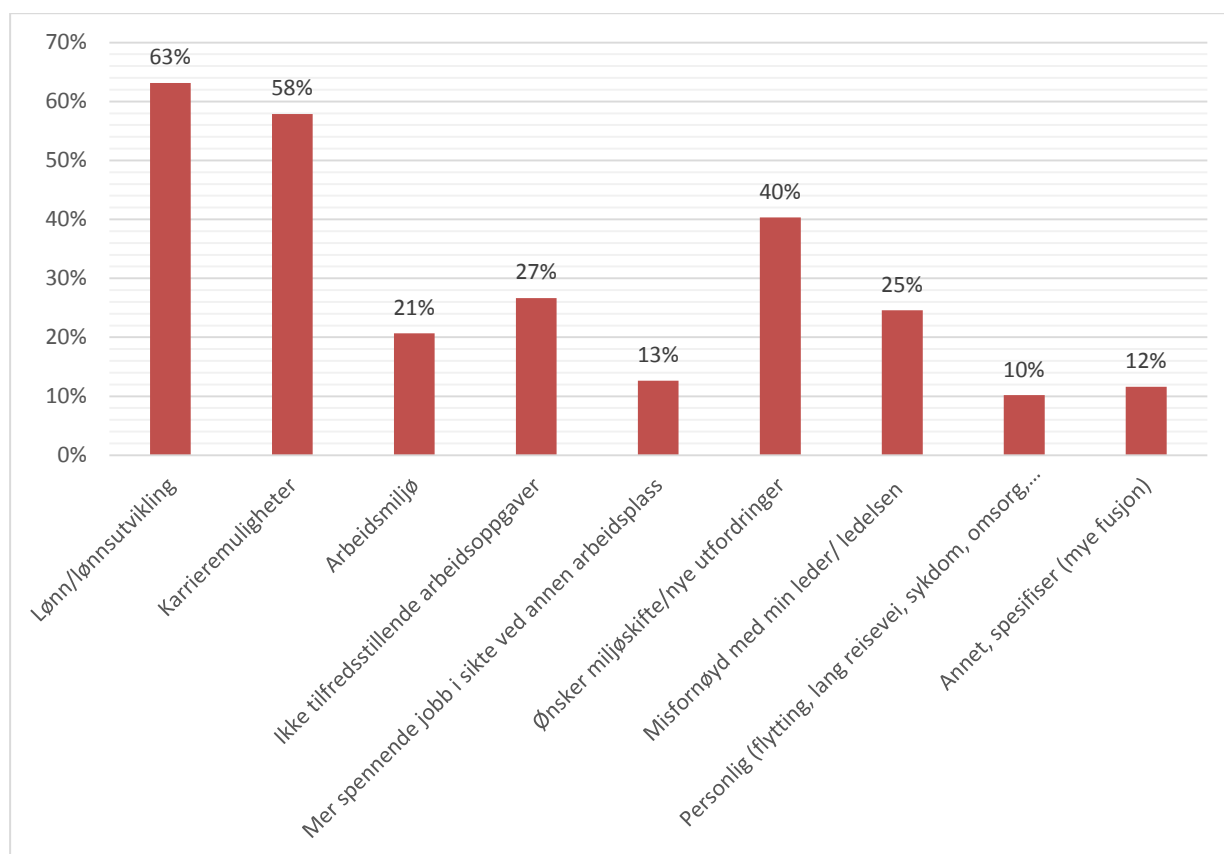
Tabell 9: De faste ansattes framtidsutsikter fordelt på arbeidssted (med mer enn 10 respondenter)

| Arbeidssted | Regner med å bli i overskuelig framtid | | Søker meg bort <i>el.</i> vurderer jobbskifte | | Totalt <i>N</i> |
|---------------------------------|--|------------|---|------------|--------------------|
| | % | <i>N</i> | % | <i>N</i> | |
| Norges musikkhøgskole | 45 % | 5 | 55 % | 6 | 11 |
| Nord universitet | 50 % | 9 | 50 % | 9 | 18 |
| Høgskolen i Østfold | 56 % | 9 | 44 % | 7 | 16 |
| Norges handelshøyskole (NHH) | 58 % | 11 | 42 % | 8 | 19 |
| NTNU | 63 % | 121 | 37 % | 70 | 191 |
| Universitetet i Stavanger (UiS) | 67 % | 14 | 33 % | 7 | 21 |
| Universitetet i Oslo (UiO) | 69 % | 164 | 31 % | 75 | 239 |
| Høgskulen på Vestlandet | 73 % | 29 | 28 % | 11 | 40 |
| Universitetet i Bergen (UiB) | 73 % | 68 | 27 % | 25 | 93 |
| UiT Norges arktiske universitet | 74 % | 50 | 26 % | 18 | 68 |
| Høgskolen i Oslo og Akershus | 76 % | 35 | 24 % | 11 | 46 |
| Universitetet i Agder (UiA) | 77 % | 51 | 23 % | 15 | 66 |
| NMBU | 78 % | 32 | 22 % | 9 | 41 |
| Høgskulen i Volda | 80 % | 8 | 20 % | 2 | 10 |
| Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN) | 82 % | 23 | 18 % | 5 | 28 |
| Totalsum | 69 % | 647 | 31 % | 285 | 932 |

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 (Figur 6). Respondentene ble gitt muligheten til å krysse av på flere svaralternativer. De viktigste grunnene viser seg å være lønn og karrieremuligheter, som langt over halvparten har krysset av for. Også ønske om miljøskifte og nye utfordringer skårer ganske høyt (40 %). Påfallende mange (hele 21 %) oppgir imidlertid arbeidsmiljøet som en grunn til å søke seg bort, og 27 % finner ikke arbeidsoppgavene tilfredsstillende nok. At én av fire oppgir misnøye med nærmeste leder/ledelsen som årsak til ønske om jobbskifte, er også verdt å merke seg. I annet-kategorien dukker det opp en god del misnøye knyttet til fusjoner. Det er i liten grad kjønnsforskjeller blant respondentene.

Figur 6: Hva er årsaken til at du ikke vil fortsette ved nåværende arbeidsplass?



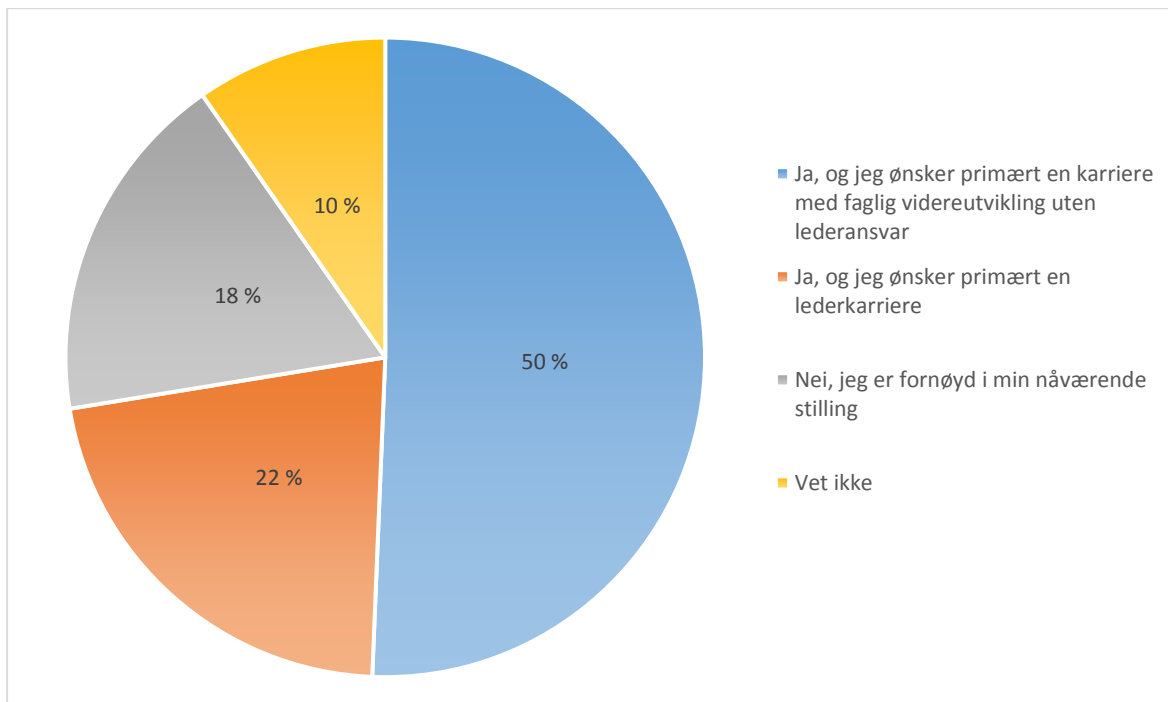
3.5 Ønske om karriereutvikling

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 over 70 % bekreftende (Figur 7). Halvparten av respondentene ønsker seg en karriere primært med mer faglig videreutvikling, mens 22 % ser for seg primært en lederkarriere. 18 % er fornøyd med sin nåværende stilling, mens 10 % svarer at de ikke vet. Av de som vurderer å skifte arbeidsplass, er det naturlig nok færre som er fornøyd med sin nåværende stilling, og flere som er usikre, men ikke store utslag hva gjelder ønske om faglig eller lederkarriereutvikling (Figur 8).

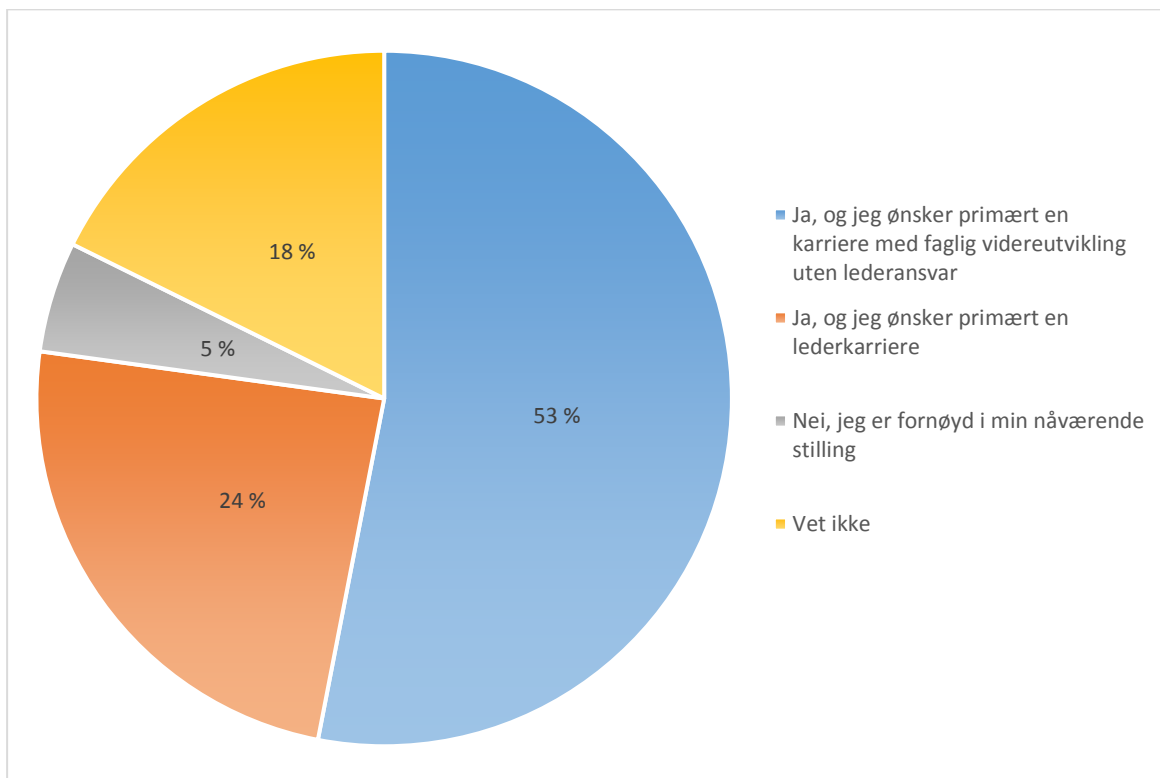
Ønsket om videre karriereutvikling synker noe etter ansiennitet, antagelig ettersom flere har nådd et forventet stillingsnivå (Figur 9). Verd å merke seg er også at ledere i større grad er fornøyd med nåværende stilling og ikke ønsker ytterligere karriereutvikling enn ansatte i ordinære administrative eller tekniske stillinger (Figur 10).

Menn er mer fornøyd med nåværende stilling, men ønsker seg i større grad enn kvinner en lederutvikling, og i mindre grad faglig karriereutvikling (Tabell 10), selv om forskjellen ikke er stor når vi vekter for ansiennitet og alder.

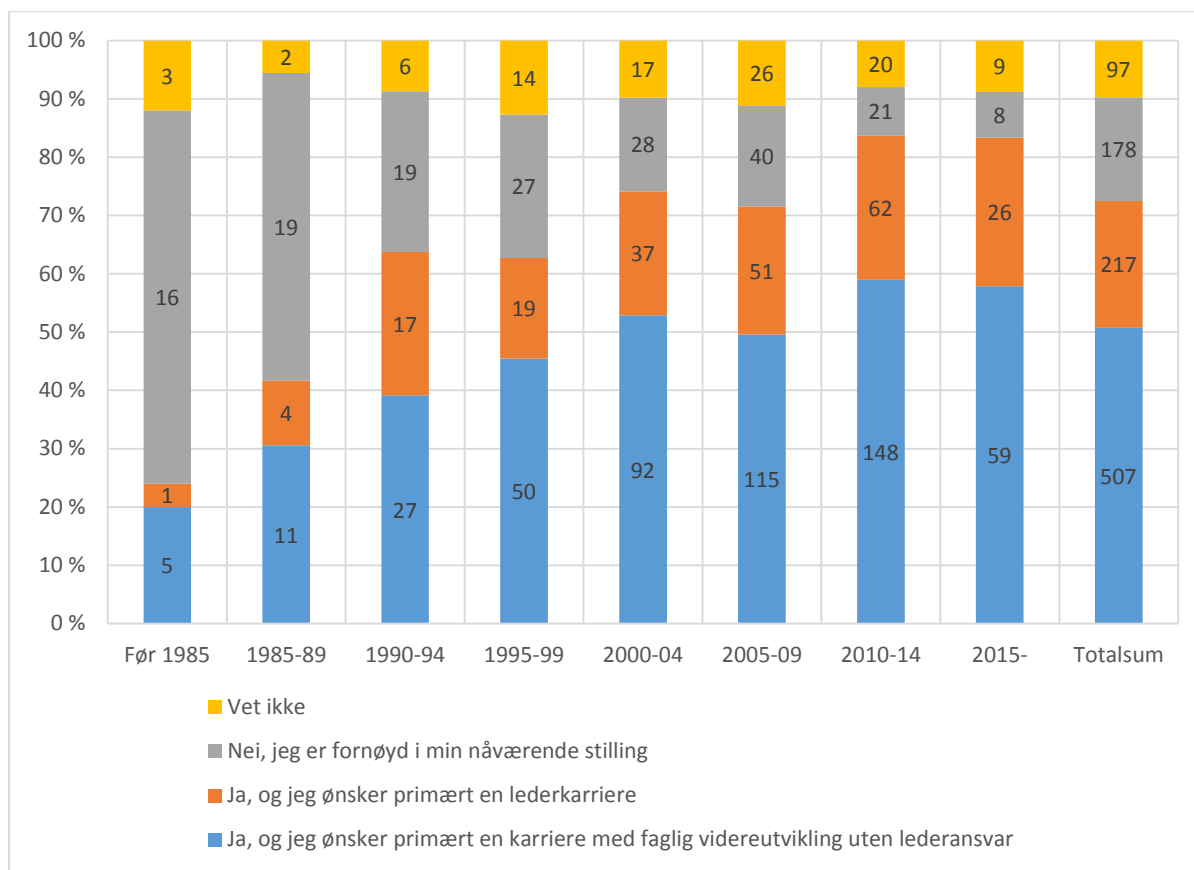
Figur 7: Ønsker du en videre karriereutvikling ved nåværende arbeidsplass?



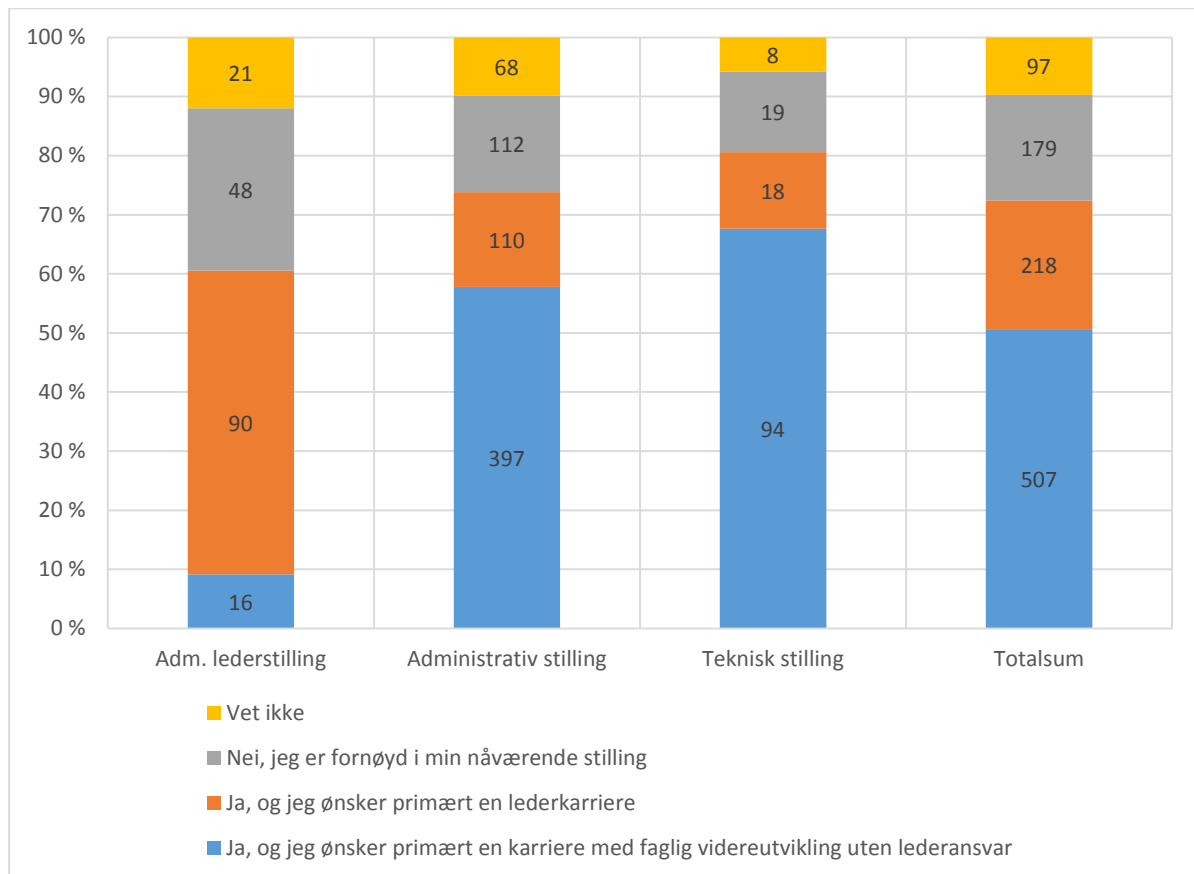
Figur 8: Respondenter som vurderer å skifte arbeidsplass: Ønsker du en videre karriereutvikling ved nåværende arbeidsplass?



Figur 9: Ønske om videre karriereutvikling etter ansiennitet



Figur 10: Ønske om videre karriereutvikling etter stillingskategori



Tabell 10: Vurdering av videre karriere fordelt på kjønn

| Kjønn | K | M |
|---|--------------|--------------|
| Ja, og jeg ønsker primært en karriere med faglig videreutvikling uten lederansvar | 53 % | 46 % |
| Ja, og jeg ønsker primært en lederkarriere | 20 % | 24 % |
| Nei, jeg er fornøyd i min nåværende stilling | 15 % | 23 % |
| Vet ikke | 11 % | 7 % |
| Totalsum | 100 % | 100 % |

3.6 Vurdering av muligheten til karriereutvikling

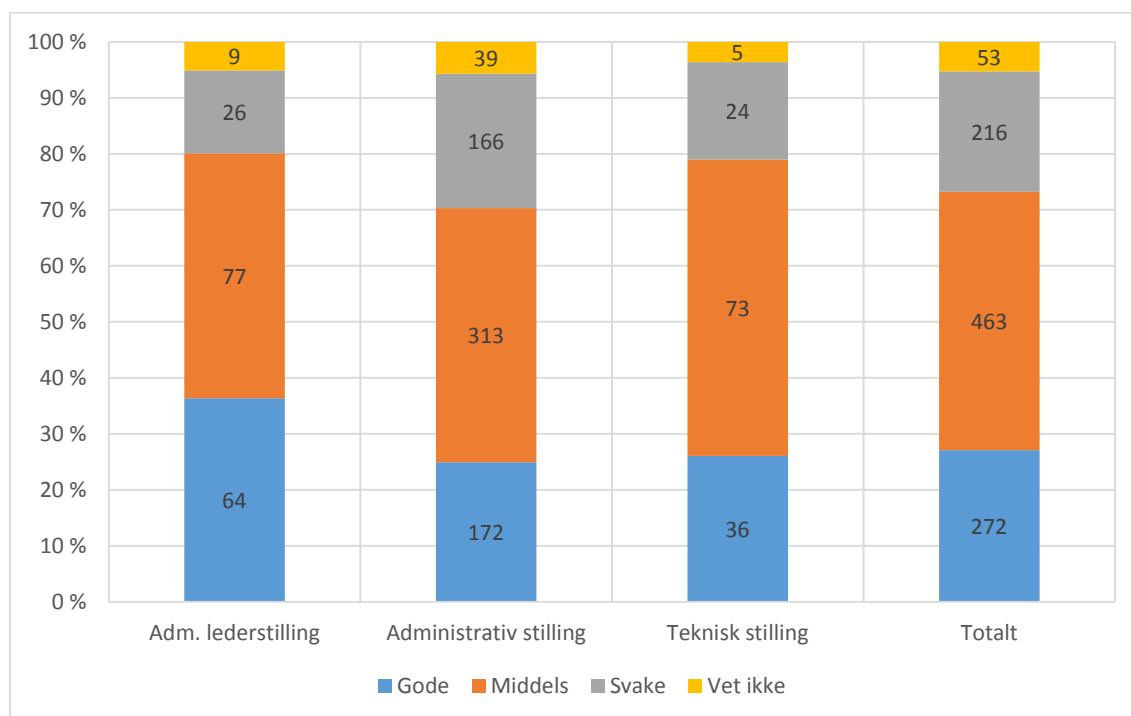
På spørsmål om hvordan respondentene så på mulighetene for faglig spesialisering ved egen virksomhet, vurderte 27 % dem til å være gode, 46 % til middels, mens 22 % mener de er dårlige (Tabell 11). Respondenter i administrative lederstillinger oppfatter muligheten som bedre enn andre teknisk og administrativt ansatte (Figur 11). Om det er slik at ledere overvurderer eller har bedre oversikt over mulighetene, skal være usagt. Det er stort sett det samme bildet som for fire år siden, men det er verdt å merke seg at andelen tekniske ansatte som vurderte mulighetene til faglig oppdatering som gode, er redusert fra 36 % til 27 % siden 2013. 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 (34 %) enn for kvinner (23 %).

Tabell 11: Vurdering av muligheten til faglig utvikling 2013 og 2017

| 2013 | N | % |
|-----------------|------------|--------------|
| Gode | 234 | 27 % |
| Middels | 405 | 47 % |
| Svake | 208 | 24 % |
| Vet ikke | 19 | 2 % |
| Totalsum | 866 | 100 % |

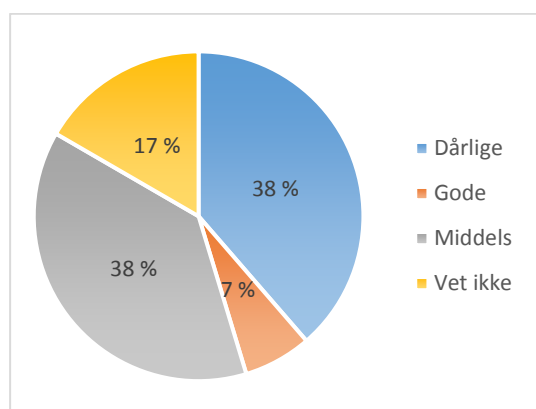
| 2017 | N | % |
|-----------------|-------------|--------------|
| Gode | 272 | 27 % |
| Middels | 463 | 46 % |
| Svake | 216 | 22 % |
| Vet ikke | 53 | 5 % |
| Totalsum | 1004 | 100 % |

Figur 11: Hvordan vurderer du mulighetene for faglig spesialisering på arbeidsplassen?

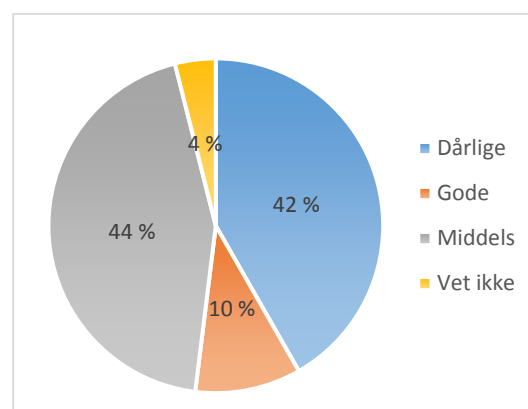


Vi ba også ansatte som ikke allerede er ledere, om å vurdere muligheten til å gjøre en lederkarriere ved virksomheten. Det er få som anser de mulighetene som gode (Figur 12), og her har det ikke endret seg siden 2013, tross fusjoner til større enheter. Man kunne kanskje anta at mange ikke var særlig engasjert i muligheten for lederutvikling og at det influerte svarene her, men når vi tar ut de respondentene som faktisk ønsker seg en lederkarriere er ikke svarene spesielt mye bedre (Figur 13). Respondenter i lederstilling er mer positive til karrieremuligheten, som det framkommer av neste underkapittel og Figur 14.

Figur 12: Hvordan vurderer du mulighetene for å gjøre en lederkarriere i virksomheten?



Figur 13: Mulighet til å gjøre en lederkarriere i virksomheten – blant respondenter som ønsker lederkarriere



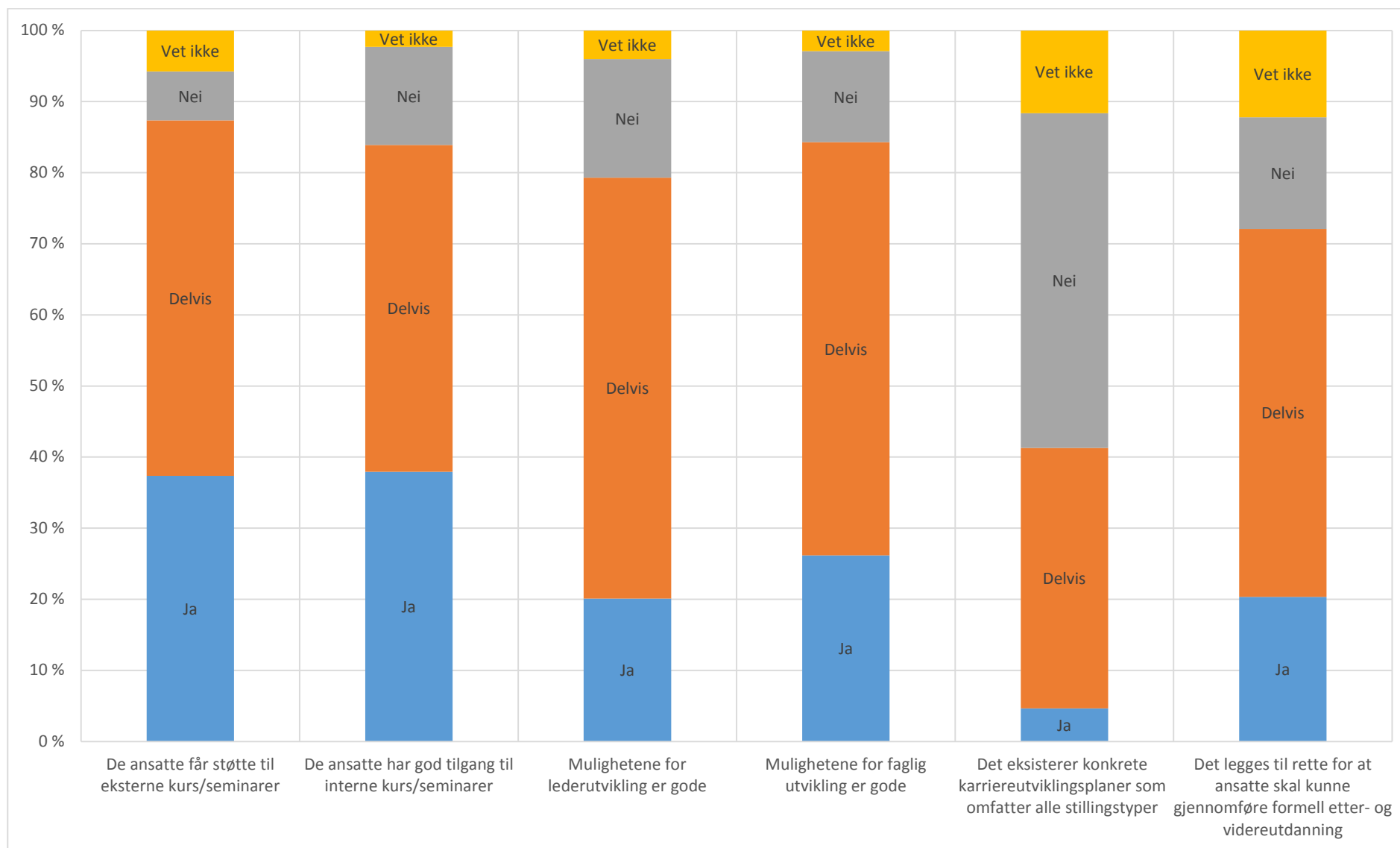
3.7 Ledernes vurdering av TA-personalets karriereutviklingsmuligheter

Vi ba også alle respondentene i lederstilling om å vurdere mulighetene til karriereutvikling for TA-personalet (Figur 14). Det at bare 5 % av lederne mener at det eksisterer konkrete karriereutviklingsplaner ved egen institusjon som omfatter alle stillingskategorier, er ganske nedslående. En av tre sier rett nok at slikt delvis finnes. Men 47 % av lederne avviser at slike planer finnes og 12 % 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. Her svarer mellom 20 og 38 % «Ja», og delvis kategorien er stor. Så i sum sier et stort flertall av lederne 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. Nesten alle virksomheter gir støtte til eksterne kurs og etterutdanning, ifølge lederne. Det virker som lederne stedvis oppfatter muligheter som brukbare for den som ønsker å utvikle seg, men at karriereutvikling regnes som den enkeltes ansvar.

«Vile ha vært fint å ha en slags "utviklingsplan" satt opp med sjefen. Bli støttet i å ta kurs eller videreutdanne seg ...»

Figur 14: 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. Bare 13 % oppfatter at de i stor grad har adgang til bedriftsinterne kurs, mens halvparten mener de i noen grad har det og hver tredje har ikke, eller i liten grad, adgang til slike (Tabell 12). Andelen som opplever at de kan få støtte til eksterne kurs er adskillig større; to av tre mener de i stor eller noen grad har det (Tabell 13). Når det gjelder formell etter- og videreutdanning er det færre som mener det gis betydelig (10 %) eller noe støtte (40 %) til dette, men her er det også en stor andel som ikke vet om slike muligheter foreligger. Likevel er det verdt å merke seg at halvparten ikke kjenner til muligheten for EVU. Generelt sett oppfatter lederne mulighetene som mer positive enn det øvrige 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 de som vil bli.

Tabell 12: Har de ansatte adgang til bedriftsinterne kurs som ledd i faglig spesialisering?

| | Adm. lederstilling | | Administrativ stilling | | Teknisk stilling | | Totalt | |
|--------------------------|--------------------|------------|------------------------|------------|------------------|------------|--------------|-------------|
| | % | N | % | N | % | N | % | N |
| I stor grad | 20 % | 34 | 12 % | 80 | 12 % | 16 | 13 % | 130 |
| I noen grad | 59 % | 102 | 51 % | 350 | 37 % | 51 | 50 % | 503 |
| I liten eller ingen grad | 20 % | 35 | 34 % | 234 | 46 % | 63 | 33 % | 332 |
| Vet ikke | 2 % | 3 | 3 % | 24 | 6 % | 8 | 4 % | 35 |
| Totalsum | 100 % | 174 | 100 % | 688 | 100 % | 138 | 100 % | 1000 |

Tabell 13: Får de ansatte støtte til å delta på eksterne kurs som ledd i faglig spesialisering?

| | Adm. lederstilling | | Administrativ stilling | | Teknisk stilling | | Totalt | |
|--------------------------|--------------------|--------------|------------------------|--------------|------------------|--------------|-------------|--------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| I stor grad | 54 | 31 % | 105 | 15 % | 11 | 8 % | 170 | 17 % |
| I noen grad | 106 | 61 % | 416 | 60 % | 73 | 53 % | 595 | 59 % |
| I liten eller ingen grad | 12 | 7 % | 125 | 18 % | 43 | 31 % | 180 | 18 % |
| Vet ikke | 3 | 2 % | 42 | 6 % | 11 | 8 % | 56 | 6 % |
| Totalsum | 175 | 100 % | 688 | 100 % | 138 | 100 % | 1001 | 100 % |

Tabell 14: 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 | 34 | 20 % | 60 | 9 % | 9 | 7 % | 103 | 10 % |
| Ja, med noe støtte fra arbeidsgiver | 98 | 56 % | 274 | 40 % | 29 | 21 % | 401 | 40 % |
| Nei | 21 | 12 % | 127 | 18 % | 46 | 34 % | 194 | 19 % |
| Vet ikke | 21 | 12 % | 226 | 33 % | 52 | 38 % | 299 | 30 % |
| Totalsum | 174 | 100 % | 687 | 100 % | 136 | 100 % | 997 | 100 % |

Vi har satt opp en oversikt basert på respondentenes oppfatning 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 15). Mens Høgskolen i Østfold og Høgskolen i Innlandet kommer godt ut, ser det ut som UiT og UiO i mindre grad tilbyr sine ansatte etter- og videreutdanning.

Tabell 15: Har de ansatte adgang til formell etter- og videreutdanning, som ledd i faglig spesialisering? Liste over virksomheter med mer enn 6 respondenter.

| Virksomhet | Ja, med støtte | | Herav «betydelig støtte» | | Respondenter totalt |
|---------------------------------|----------------|------------|--------------------------|------------|---------------------|
| | % | N | % | N | N |
| Høgskolen i Østfold | 86,7 % | 13 | 13,3 % | 2 | 15 |
| Høgskolen i Innlandet | 85,7 % | 6 | 14,3 % | 1 | 7 |
| Norges idrettshøgskole | 83,3 % | 5 | 0,0 % | | 6 |
| Norges musikkhøgskole | 83,3 % | 10 | 8,3 % | 1 | 12 |
| Høgskulen i Volda | 81,8 % | 9 | 9,1 % | 1 | 11 |
| Universitetet i Agder (UiA) | 68,1 % | 49 | 15,3 % | 11 | 72 |
| Nord universitet | 66,7 % | 12 | 11,1 % | 2 | 18 |
| Universitetet i Stavanger (UiS) | 63,6 % | 14 | 4,5 % | 1 | 22 |
| Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN) | 60,0 % | 21 | 17,1 % | 6 | 35 |
| Høgskulen på Vestlandet | 58,1 % | 25 | 14,0 % | 6 | 43 |
| Universitetet i Bergen (UiB) | 55,7 % | 54 | 8,2 % | 8 | 97 |
| NTNU | 53,7 % | 109 | 12,3 % | 25 | 203 |
| NMBU | 51,1 % | 23 | 6,7 % | 3 | 45 |
| Høgskolen i Oslo og Akershus | 48,1 % | 25 | 7,7 % | 4 | 52 |
| Norges handelshøyskole (NHH) | 45,0 % | 9 | 35,0 % | 7 | 20 |
| UiT Norges arktiske universitet | 39,2 % | 29 | 8,1 % | 6 | 74 |
| Universitetet i Oslo (UiO) | 34,4 % | 86 | 7,6 % | 19 | 250 |
| Totalsum | 50,6 % | 504 | 10,3 % | 103 | 997 |

3.9 Vurdering av muligheten til lederutvikling

Vi ba også ansatte i alle kategorier om å vurdere anledning til lederutvikling ved egen virksomhet (Tabell 16, 17 og 18). 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. Av de som mener egen institusjon har slike tilbud, er oppfatningen at de i hovedsak er rettet mot ansatte i lederstilling, og i mindre grad for å rekruttere andre inn i slike stillinger.

«Karriereutvikling forstått som utvikling av fagleg autonomi og interessante arbeidsoppgåver er fullt mogleg. Karriereutvikling forstått som overgang til leiarrolle er vanskeleg for TA-tilsette på ein høgskule.»

Tabell 16: 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 | 54 | 31 % | 61 | 9 % | 8 | 6 % | 123 | 12 % |
| Kun for ansatte i lederstilling | 72 | 42 % | 191 | 28 % | 17 | 13 % | 280 | 28 % |
| Nei | 10 | 6 % | 39 | 6 % | 16 | 12 % | 65 | 7 % |
| Vet ikke | 37 | 21 % | 392 | 57 % | 94 | 70 % | 523 | 53 % |
| Totalsum | 173 | 100 % | 683 | 100 % | 135 | 100 % | 991 | 100 % |

Tabell 17: 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 | 54 | 31 % | 61 | 9 % | 8 | 6 % | 123 | 12 % |
| Kun for ansatte i lederstilling | 72 | 42 % | 191 | 28 % | 17 | 13 % | 280 | 28 % |
| Nei | 10 | 6 % | 39 | 6 % | 16 | 12 % | 65 | 7 % |
| Vet ikke | 37 | 21 % | 392 | 57 % | 94 | 70 % | 523 | 53 % |
| Totalsum | 173 | 100 % | 683 | 100 % | 135 | 100 % | 991 | 100 % |

Tabell 18: 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 | 47 | 27 % | 50 | 7 % | 6 | 4 % | 103 | 10 % |
| Kun for ansatte i lederstilling | 50 | 29 % | 139 | 20 % | 18 | 13 % | 207 | 21 % |
| Nei | 21 | 12 % | 67 | 10 % | 17 | 13 % | 105 | 11 % |
| Vet ikke | 55 | 32 % | 423 | 62 % | 93 | 69 % | 571 | 58 % |
| Totalsum | 173 | 100 % | 679 | 100 % | 134 | 100 % | 986 | 100 % |

3.10 Kriterier for karriereutvikling

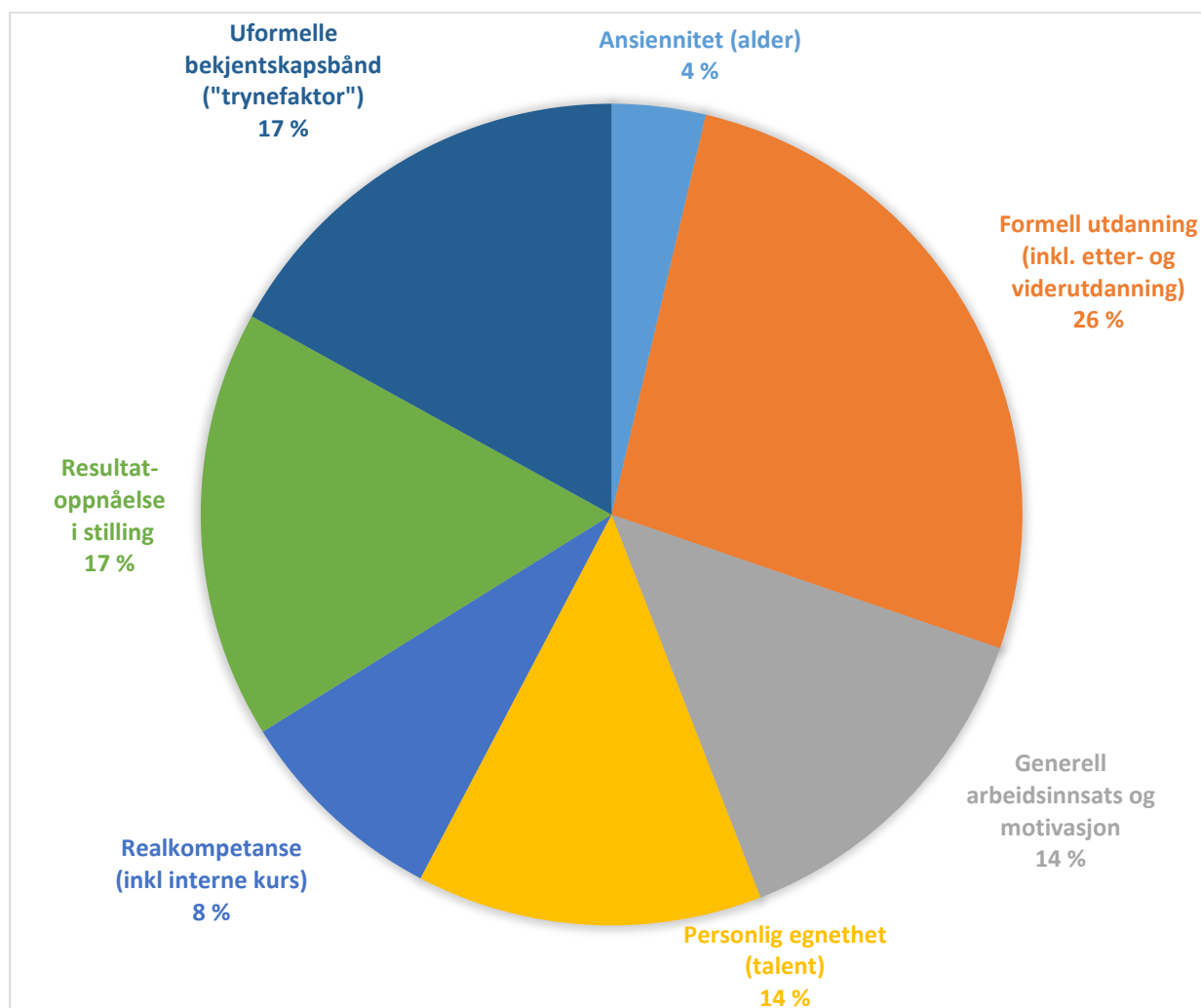
Vi spurte medlemmene om hvilke kriterier de oppfattet som å veie tyngst for å oppnå karriereutvikling ved egen virksomhet. Respondentene ble bedt om å rangere inntil 4 av 7 mulige alternativer. Figur 15 viser fordelingen blant svaralternativene som ble rangert først. Figur 16 viser prosentvis fordeling 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. Verdt å merke seg er at «Uformelle bekjentskapsbånd (‘trynefaktor’)» kommer som nummer to på lista av førstevalg (med 17 %). Når vi vektet for rangeringen av andre alternativer synker den til femteplass. Dette indikerer at en betydelig andel har en opplevelse av dette og at det framstår som viktig for dem. Det er ingen signifikante kjønnsmessige forskjeller, men litt variasjon mellom institusjonene (Tabell 19).

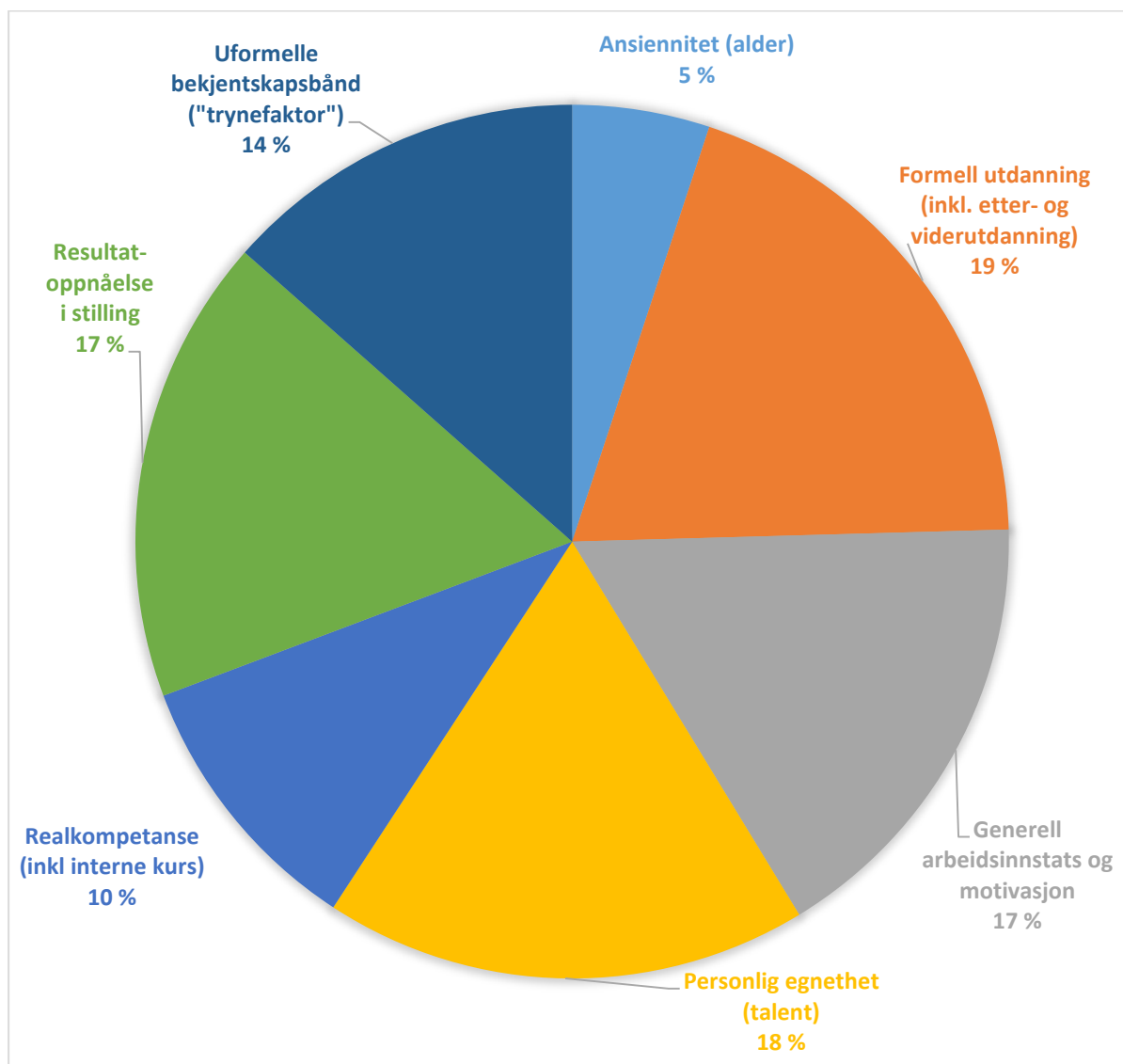
Tabell 19: Hvilke kriterier for karriereutvikling veier tyngst – fordelt på institusjon

| | Ansiennitet (alder) | Formell utdanning (inkl. EVU) | Generell Arbeidsinns. og motivasjon | Personlig egnethet (talent) | Realkompetanse (inkl interne kurs) | Resultatoppnåelse i stilling | Uformelle bekjenningsbånd (trynefaktor) | Totalt antall |
|------------|---------------------|-------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|------------------------------|---|---------------|
| HIOA | 2 % | 24 % | 20 % | 14 % | 2 % | 22 % | 14 % | 49 |
| HSN | 3 % | 48 % | 3 % | 9 % | 3 % | 12 % | 21 % | 33 |
| HVL | 8 % | 38 % | 13 % | 15 % | 3 % | 15 % | 10 % | 40 |
| NMBU | 5 % | 40 % | 10 % | 14 % | 17 % | 10 % | 5 % | 42 |
| NTNU | 4 % | 24 % | 15 % | 16 % | 7 % | 15 % | 19 % | 193 |
| UiT | 4 % | 31 % | 19 % | 10 % | 4 % | 12 % | 19 % | 68 |
| UiA | 3 % | 30 % | 14 % | 13 % | 10 % | 14 % | 14 % | 69 |
| UiB | 2 % | 26 % | 15 % | 19 % | 10 % | 19 % | 10 % | 94 |
| UiO | 4 % | 18 % | 14 % | 12 % | 14 % | 20 % | 18 % | 236 |
| UiS | 0 % | 32 % | 5 % | 5 % | 9 % | 23 % | 27 % | 22 |
| Sum | 4 % | 27 % | 14 % | 14 % | 8 % | 17 % | 17 % | 948 |

Figur 15: Hvilke kriterier opplever du at veier tyngst for å oppnå karriereutvikling ved egen virksomhet? (andel førstevalg)



Figur 16: 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 (76 %), stillingsskifte (40 %), mer attraktive arbeidsoppgaver (47 %), økt fagansvar (56 %) eller økt lederansvar (33 %).

Halvparten av respondentene ønsker seg primært en ytterligere faglig videreutvikling, mens 22 % primært ser for seg en lederkarriere. Muligheten til slik faglig utvikling oppfattes som middels gode, mens muligheten til lederutvikling oppfattes som noe mer vanskelig. 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 det få som kjenner til 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: 40 % har foretatt et karrieremessig stillingsskifte siste tre år, mens tre av fire oppgir at de har skiftet stilling internt én eller flere ganger ved samme virksomhet totalt. 69 % ser også for seg å fortsette i samme virksomhet i overskuelig framtid, mens 31 % vurderer jobbskiftet eller søker seg aktivt bort. Av disse oppgir godt over halvparten at årsaken er manglende karrieremuligheter og 27 % utilfredsstillende arbeidsoppgaver. Over 45 % er dessuten på generelt grunnlag litt eller veldig misfornøyde 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 etter- og videreutdanning.

Fra kommentarfeltet

«Teknisk-administrativt personale er ikke lenger personer med realkompetanse eller kort utdanning. Det er høyt kvalifiserte personer med lang utdanning som utfører viktige kjerneoppgaver ved virksomheten.»

«Vi kjem fort i skyggen av dei faglege. For mange er vi berre ein støttfunksjon, og eg opplever til dels liten grad av forståing for at administrasjon er eit eige fagområde (med svært mange underområder som krev stor kompetanse).»

«Lag en synlig strategi som blir tilgjengelig for medlemmene.»

4. Lønnspolitikk

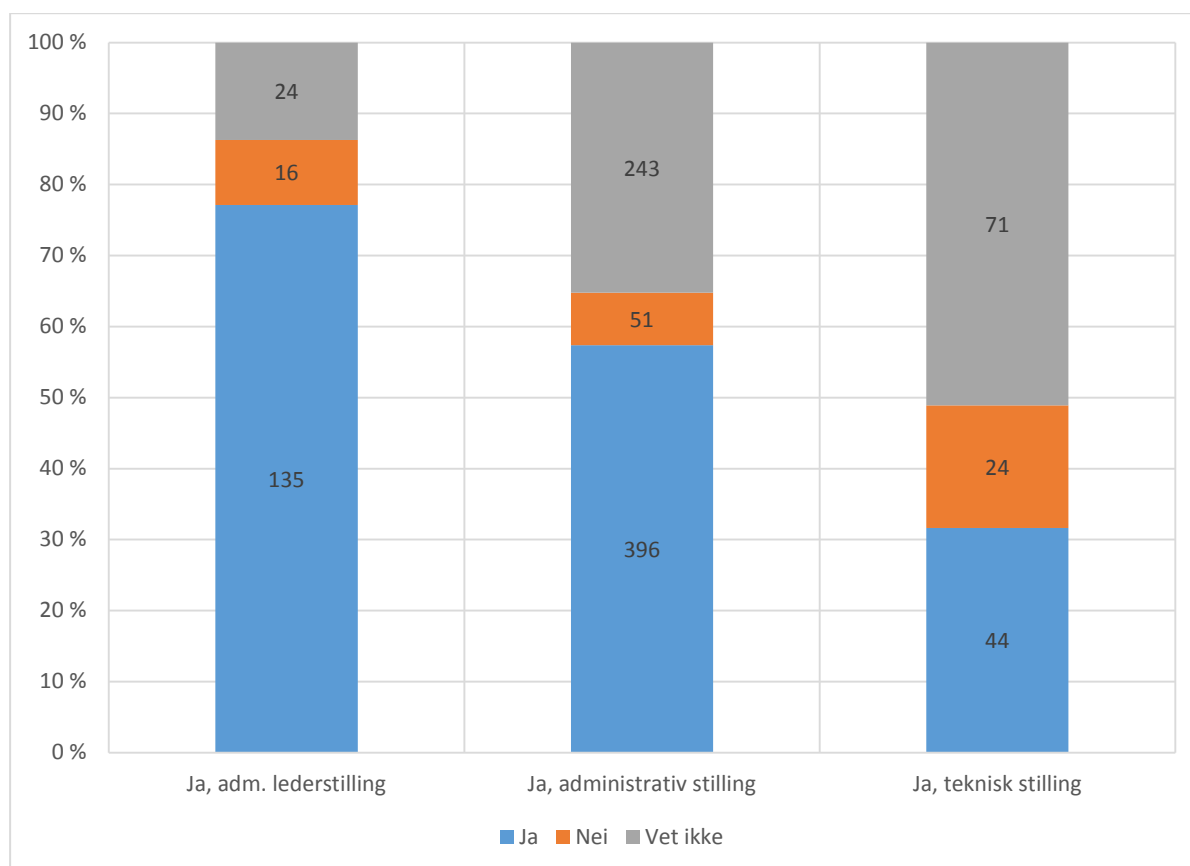
Et svært sentralt element for å gjøre karriereutvikling og lønn mer forutsigbart og forståelig, er virksomhetenes lønnspolitikk. Derfor stilte vi noen spørsmål om dette.

4.1 Bevisstheten om en lønnspolitikk

Vi spurte først medlemmene om det finnes en lønnspolitikk på arbeidsstedet deres. Bare 57 % bekrefter at det er tilfelle, men hele 34 % oppgir at de ikke vet om det finnes. 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. Respondenter i teknisk stilling er de som i minst grad (over 50 %) har kjennskap til virksomhetens lønnspolitikk (se Figur 17).

Ser vi på svarene, finner vi imidlertid at det ikke nødvendigvis må være noen sammenheng mellom de faktiske realitetene og hva respondentene svarer. Ansatte ved samme virksomhet svarer nemlig både bekreftende og avkreftende på spørsmålet (se Tabell 20). Bevisstheten om egen lønnspolitikk synes størst ved Nord universitet og Musikkhøyskolen, mens den er lavest ved Høgskolen i Østfold og Universitetet i Oslo. Konklusjonen må bli at den lønnspolitikken som antagelig er utformet og finnes der et sted ved mange av virksomhetene, ikke brukes aktivt eller er godt nok kjent.

Figur 17: Har virksomheten din en egen lønnspolitikk?



Tabell 20: Har virksomheten din en egen lønnspolitikk?

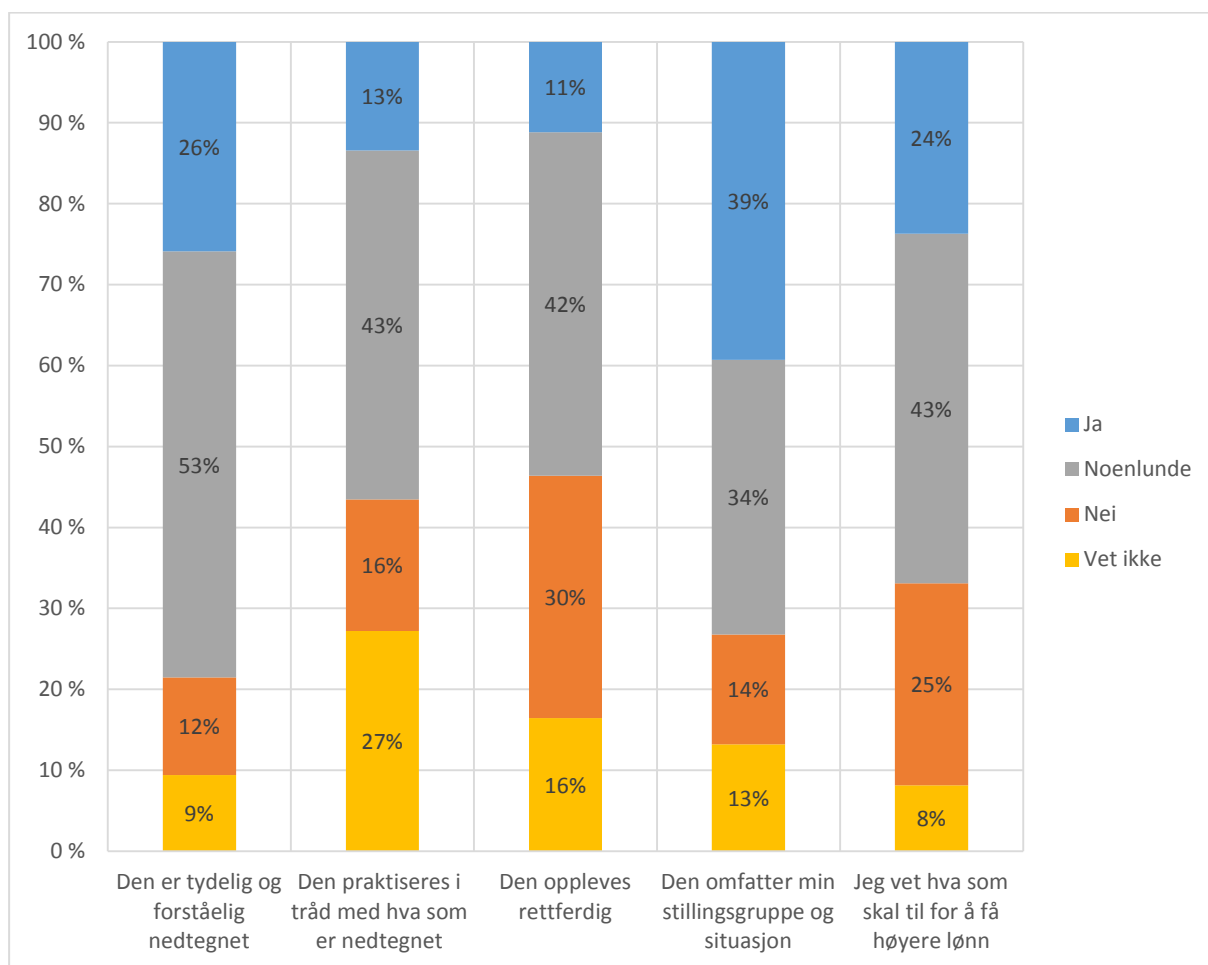
| Virksomhet | Ja | | Nei | | Vet ikke | | Totalt |
|---------------------------------|------------|-------------|-----------|------------|------------|-------------|-------------|
| | N | % | N | % | N | % | N |
| Nord universitet | 16 | 89 % | 1 | 6 % | 1 | 6 % | 18 |
| Norges musikkhøgskole | 10 | 83 % | 1 | 8 % | 1 | 8 % | 12 |
| Norges handelshøyskole (NHH) | 15 | 75 % | 0 | 0 % | 5 | 25 % | 20 |
| Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN) | 26 | 74 % | 0 | 0 % | 9 | 26 % | 35 |
| Høgskulen i Volda | 8 | 73 % | 1 | 9 % | 2 | 18 % | 11 |
| Universitetet i Agder (UiA) | 50 | 69 % | 4 | 6 % | 18 | 25 % | 72 |
| Høgskulen på Vestlandet | 29 | 67 % | 2 | 5 % | 12 | 28 % | 43 |
| Norges idrettshøgskole | 4 | 67 % | 1 | 17 % | 1 | 17 % | 6 |
| Universitetet i Stavanger (UiS) | 14 | 64 % | 1 | 5 % | 7 | 32 % | 22 |
| NTNU | 126 | 62 % | 16 | 8 % | 61 | 30 % | 203 |
| NMBU | 26 | 58 % | 3 | 7 % | 16 | 36 % | 45 |
| Høgskolen i Innlandet | 4 | 57 % | 0 | 0 % | 3 | 43 % | 7 |
| Høgskolen i Oslo og Akershus | 29 | 56 % | 2 | 4 % | 21 | 40 % | 52 |
| Høgskolen i Molde | 2 | 50 % | 1 | 25 % | 1 | 25 % | 4 |
| Universitetet i Bergen (UiB) | 48 | 48 % | 15 | 15 % | 36 | 36 % | 99 |
| UiT Norges arktiske universitet | 36 | 47 % | 8 | 11 % | 32 | 42 % | 76 |
| Universitetet i Oslo (UiO) | 117 | 46 % | 32 | 13 % | 103 | 41 % | 252 |
| Høgskolen i Østfold | 7 | 44 % | 2 | 13 % | 7 | 44 % | 16 |
| Totalsum | 575 | 57 % | 91 | 9 % | 338 | 34 % | 1004 |

4.2 Vurdering av lønnspolitikken

Vi fulgte opp med å be de som svarte bekreftende på at virksomhetene hadde en lønnspolitikk, om å vurdere ulike sider av den. Her kan det se ut som om det gjenstår noe hva gjelder både utformingen og implementeringen av lønnspolitikken (Figur 18). Vi kan merke oss at bare én av fire svarer *Ja* på at den er tydelig og forståelig nedtegnet, selv om over 50 % svarer *Noenlunde* på spørsmålet. Mer bekymringsfullt er det kanskje at det er færre (13 %) som sier seg enige i at lønnspolitikken praktiseres i tråd med hva som er nedtegnet, enn de som mener det slett ikke er tilfelle (16 %). Her dominerer rett nok andelen *noenlunde* og *vet ikke*. Svært få er tydelige på at lønnspolitikken oppfattes rettferdig: kun 11 % svarer *Ja*, mens nesten tre ganger så mange (30 %) svarer *Nei*. Det framkommer også at bare én av fire er tydelig klar over hva som skal til for å få høyere lønn. En liten andel (14 %) mener tydelig at ikke lønnspolitikken omfatter deres stillingsgruppe. Her er det de i ordinære administrative stillinger som i størst grad mener at lønnspolitikken ikke er tilpasset dem. Det framkommer også av Tabell 21 at ledere gjennomgående er mer positive til lønnspolitikken enn andre TA-personell. Men også her er det en stor andel som ikke mener lønnspolitikken er tydelig, rettferdig eller praktiseres etter forutsetningene. Menn er marginalt mer positive til lønnspolitikken enn kvinner.

«Lønnsutvikling er på min arbeidsplass prega av a) tilfeldig og b) lønnsomt å sitte nær dei som bestemmer på sentralt nivå.»

Figur 18: Vurder sider ved lønnspolitikken ved virksomheten



**Tabell 21: 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 | 49 | 37 % | 88 | 23 % | 9 | 21 % | 146 | 26 % |
| Nei | 12 | 9 % | 49 | 13 % | 7 | 16 % | 68 | 12 % |
| Noenlunde | 65 | 49 % | 212 | 55 % | 20 | 47 % | 297 | 53 % |
| Vet ikke | 7 | 5 % | 39 | 10 % | 7 | 16 % | 53 | 9 % |
| Totalsum | 133 | 100 % | 388 | 100 % | 43 | 100 % | 564 | 100 % |
| Den praktiseres i tråd med hva som er nedtegnet | | | | | | | | |
| Ja | 37 | 28 % | 34 | 9 % | 5 | 11 % | 76 | 13 % |
| Nei | 13 | 10 % | 71 | 18 % | 8 | 18 % | 92 | 16 % |
| Noenlunde | 65 | 49 % | 165 | 42 % | 14 | 32 % | 244 | 43 % |
| Vet ikke | 18 | 14 % | 119 | 31 % | 17 | 39 % | 154 | 27 % |
| Totalsum | 133 | 100 % | 389 | 100 % | 44 | 100 % | 566 | 100 % |
| Den oppleves rettferdig | | | | | | | | |
| Ja | 21 | 16 % | 35 | 9 % | 7 | 17 % | 63 | 11 % |
| Nei | 28 | 21 % | 128 | 33 % | 13 | 31 % | 169 | 30 % |
| Noenlunde | 64 | 48 % | 161 | 41 % | 15 | 36 % | 240 | 42 % |
| Vet ikke | 20 | 15 % | 66 | 17 % | 7 | 17 % | 93 | 16 % |
| Totalsum | 133 | 100 % | 390 | 100 % | 42 | 100 % | 565 | 100 % |
| Den omfatter min stillingsgruppe og situasjon | | | | | | | | |
| Ja | 61 | 47 % | 139 | 36 % | 20 | 47 % | 220 | 39 % |
| Nei | 13 | 10 % | 58 | 15 % | 5 | 12 % | 76 | 14 % |
| Noenlunde | 47 | 36 % | 132 | 34 % | 11 | 26 % | 190 | 34 % |
| Vet ikke | 10 | 8 % | 57 | 15 % | 7 | 16 % | 74 | 13 % |
| Totalsum | 131 | 100 % | 386 | 100 % | 43 | 100 % | 560 | 100 % |
| Jeg vet hva som skal til for å få høyere lønn | | | | | | | | |
| Ja | 45 | 34 % | 75 | 19 % | 14 | 32 % | 134 | 24 % |
| Nei | 26 | 20 % | 104 | 27 % | 11 | 25 % | 141 | 25 % |
| Noenlunde | 53 | 40 % | 176 | 45 % | 15 | 34 % | 244 | 43 % |
| Vet ikke | 9 | 7 % | 33 | 9 % | 4 | 9 % | 46 | 8 % |
| Totalsum | 133 | 100 % | 388 | 100 % | 44 | 100 % | 565 | 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.

Over 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 stillinger i sentraladministrasjonen samt nyansatte prioriteres, mens lojale medarbeidere 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.

«Vi som er ansatt i teknisk-administrative stillinger, er prisgitt synet på lønnspolitikk og hva som skal til for å gå opp i lønn eller stillingskategori ved det fakultet eller institutt vi jobber ved. At det skal være så stor forskjell internt ved samme arbeidsplass, er helt utrolig og skaper misnøye.»

«Uheldig fokus på at man må skifte jobb for å få lønnsutvikling. Faglig utvikling i eksisterende stilling blir i regelen ikke premiert godt nok med lønnsutvikling. Medfører stor turnover og derved lite faglig utvikling, spesielt på instituttnivå.»

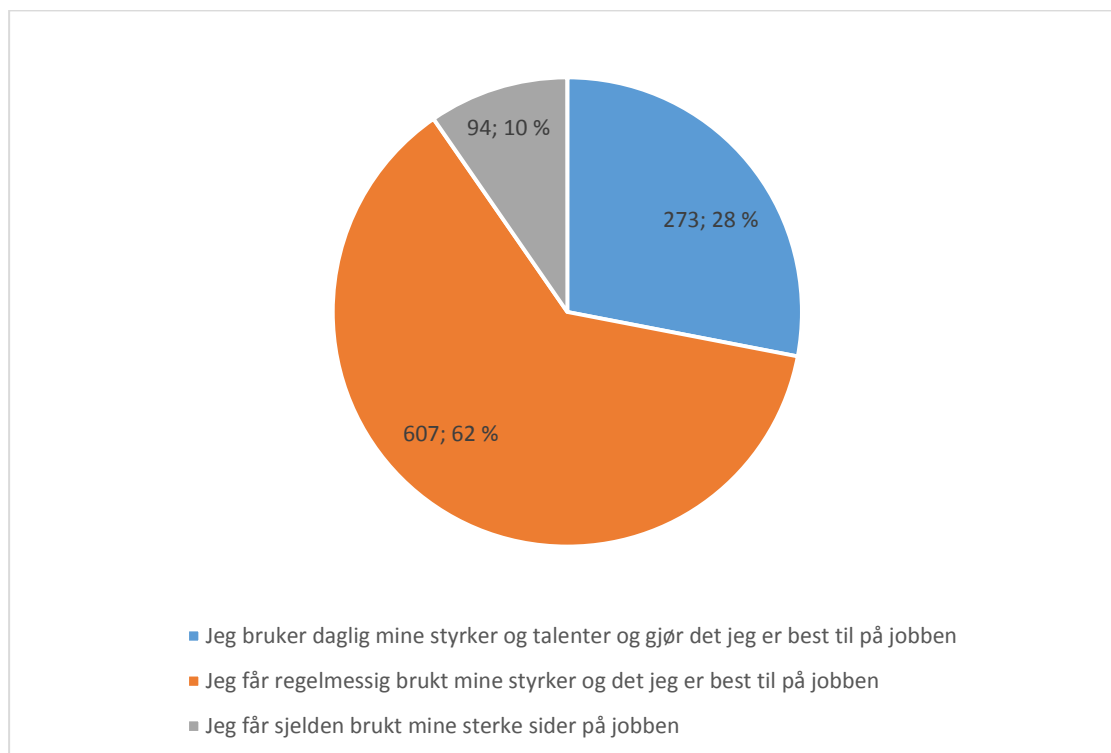
5. Tilfredshet

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 19). Bare 10 % får sjelden brukt sine sterke sider i jobbsammenheng. Her gir ledere og de i teknisk stilling enda bedre tilbakemelding enn respondenter i ordinære administrative stillinger. Heller ikke her er det signifikante kjønnsforskjeller.

Figur 19: Angi hvilken påstand som passer best med hvordan du opplever din jobbsituasjon



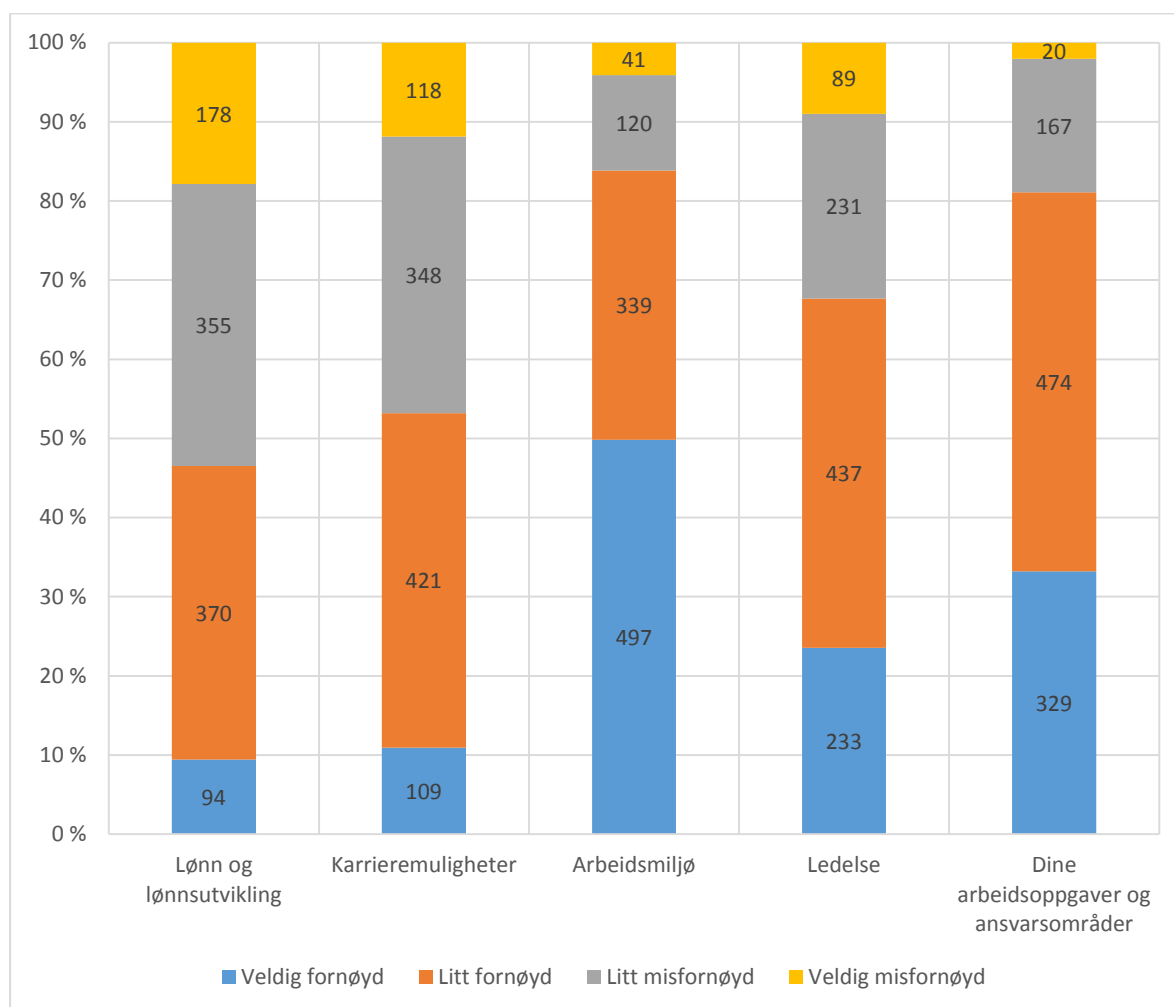
Tabell 22: Bruk av styrker og talent fordelt på stillingskategori

| | Adm. lederstilling | | Adm. stilling | | Teknisk stilling | | Totalt | |
|--|--------------------|--------------|---------------|--------------|------------------|--------------|------------|--------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Jeg bruker daglig mine styrker og talenter og gjør det jeg er best til på jobben | 69 | 42 % | 161 | 24 % | 43 | 31 % | 273 | 28 % |
| Jeg får regelmessig brukt mine styrker og det jeg er best til på jobben | 90 | 55 % | 428 | 64 % | 89 | 64 % | 607 | 62 % |
| Jeg får sjelden brukt mine sterke sider på jobben | 5 | 3 % | 83 | 12 % | 6 | 4 % | 94 | 10 % |
| Totalsum | 164 | 100 % | 672 | 100 % | 138 | 100 % | 974 | 100 % |

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 heller ikke oppløftende å se at 53 % er svært eller litt misfornøyd med lønn og lønnsutvikling (Figur 20). Nesten like mange er også misfornøyd med karrieremulighetene (47 %). Hver tredje medarbeider er dessuten misfornøyd med ledelsen – enten de da har tenkt på nærmeste leder, toppledelsen eller mer generelt hvordan virksomheten ledes. Halvparten oppgir imidlertid å være veldig fornøyd med arbeidsmiljøet, og en stor andel er litt fornøyd, så her er det bare rundt 15 % som gir uttrykk for misnøye. Rundt 80 % 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 20: Angi hvor fornøyd du er med følgende faktorer på arbeidsplassen

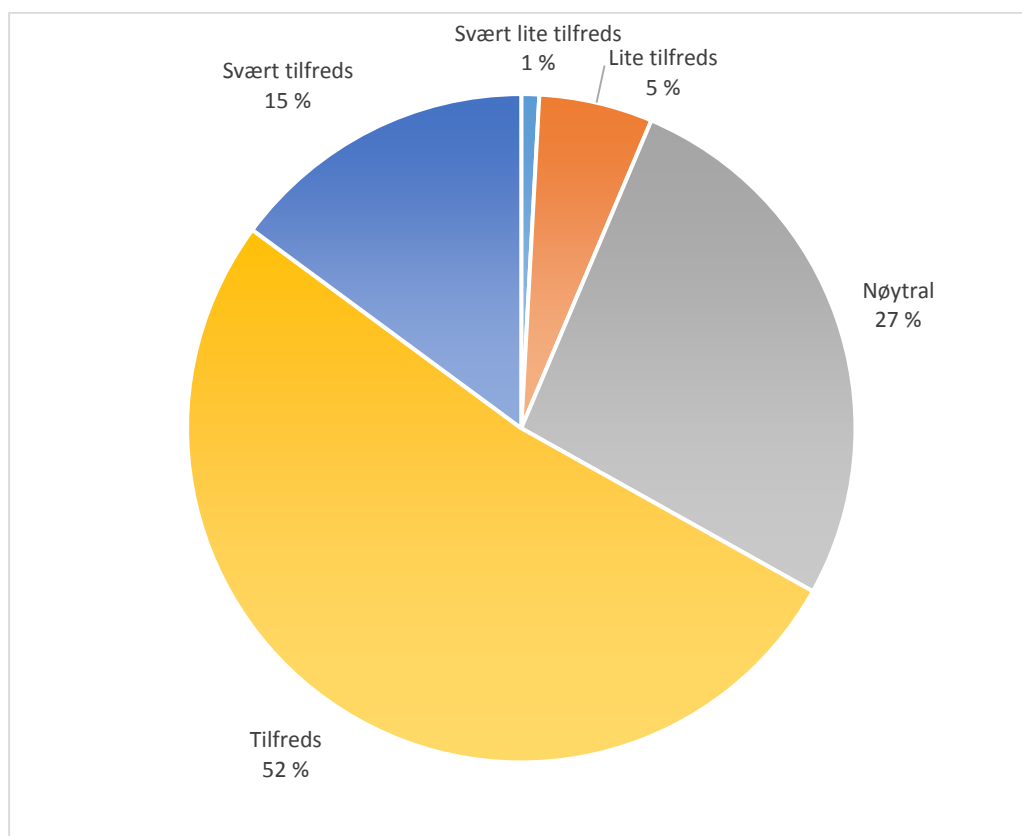


5.3 Trivsel

Det at mange er fornøyde 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. To av tre gir uttrykk for at de er fornøyde, hvorav 15 % er svært tilfreds (Figur 21). Hver fjerde arbeidstaker er nøytral til jobben, mens kun en liten andel (6 %) er utilfreds. Det er ikke betydelige forskjeller mellom kjønnene her, men menn er noe mer fornøyde, der kvinner er nøytrale. Lederne er imidlertid mer fornøyd enn ordinære TA-ansatte. Vi kan notere at bare 1 % av respondentene erklærer seg svært lite tilfreds på jobben. Ut fra våre respondenter kan det virke som om trivselen er best ved Idrettshøgskolen, UiA og Nord universitet, mens UiS og Høgskolen i Østfold ikke kommer så godt ut.

Det er likevel slik at det er en tendens til at folk svarer positivt på slike trivselsundersøkelser på arbeidsplassen. Hele 85 % 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. Bildet er nesten identisk med tallene fra 2013.

Figur 21: Hvor godt trives du alt i alt med jobben din i dag?



Tabell 23: Hvor godt trives du alt i alt med jobben din i dag? (Fordelt på virksomhet)

| Virksomhet | Utilfreds | | Nøytral | | Tilfreds | | Totalt N |
|---------------------------------|-----------|------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|
| | N | % | N | % | N | % | |
| Norges idrettshøgskole | | 0 % | 1 | 17 % | 5 | 83 % | 6 |
| Universitetet i Agder (UiA) | 3 | 5 % | 10 | 16 % | 48 | 79 % | 61 |
| Nord universitet | | 0 % | 4 | 24 % | 13 | 76 % | 17 |
| NMBU | 1 | 2 % | 10 | 24 % | 31 | 74 % | 42 |
| Høgskulen på Vestlandet | 3 | 8 % | 8 | 21 % | 28 | 72 % | 39 |
| Universitetet i Oslo (UiO) | 14 | 6 % | 55 | 23 % | 168 | 71 % | 237 |
| Høgskolen i Oslo og Akershus | 1 | 2 % | 13 | 28 % | 33 | 70 % | 47 |
| Universitetet i Bergen (UiB) | 1 | 1 % | 30 | 32 % | 63 | 67 % | 94 |
| Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN) | 4 | 13 % | 7 | 22 % | 21 | 66 % | 32 |
| UiT Norges arktiske universitet | 3 | 4 % | 23 | 32 % | 46 | 64 % | 72 |
| Høgskulen i Volda | 2 | 18 % | 2 | 18 % | 7 | 64 % | 11 |
| Norges handelshøgskole (NHH) | 2 | 10 % | 6 | 30 % | 12 | 60 % | 20 |
| NTNU | 20 | 11 % | 58 | 31 % | 108 | 58 % | 186 |
| Høgskolen i Innlandet | | 0 % | 3 | 43 % | 4 | 57 % | 7 |
| Universitetet i Stavanger (UiS) | 3 | 14 % | 6 | 29 % | 12 | 57 % | 21 |
| Norges musikkhøgskole | | 0 % | 4 | 44 % | 5 | 56 % | 9 |
| Høgskolen i Østfold | 2 | 17 % | 4 | 33 % | 6 | 50 % | 12 |
| Totalsum | 59 | 6 % | 248 | 27 % | 620 | 67 % | 927 |

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 fjerde respondent misfornøyd med ledelsen.

Det er derfor stadig ting å jobbe med og ikke mulig i sum å spore særlig bedring eller forverring fra forrige undersøkelse, tross omfattende fusjonsvirksomhet. Kanskje er ikke så mange berørt av fusjonene som man skulle anta, eller så er erfaringene delte. Vi kan forestille oss at noen har opplevd prosessene negativt, med mer press og usikkerhet, mens for andre har en større organisasjon kanskje medført nye karrieremuligheter og velkomne endringer.

6. Åpne kommentarer

De åpne svarene er av ganske ulik karakter og temmelig mangfoldige, men det er noen tendenser det kan være verdt å trekke fram. Som i resten av undersøkelsen kommer det klart fram en oppfatning om at lønns- og karriereutvikling er for tilfeldig, for ikke si direkte urettferdig. Mange peker på at lønnsnivået er for dårlig sammenlignet med tilsvarende stillinger i andre sektorer. Flere klager dessuten på at nyansatte får høyere lønn enn folk med lang ansiennitet og kompetanse. I det hele er det flere som påpeker at man ikke er særlig flinke til å ivareta dyktige medarbeidere som gjør en god jobb og kanskje sitter på svært verdifull spesialkunnskap, men som ikke stadig involveres i nye oppgaver eller flytter på seg i organisasjonen. Mange framhever at karriereutvikling og lønn i for stor grad er knyttet til hvor nært man sitter ledelsen/toppledelsen. Det er også en del som uttrykker at både arbeidsgiver (og noen legger også til Forskerforbundet) er langt mer fokusert på de vitenskapelig ansatte når det kommer til lønn, karriere og arbeidsvilkår.

«Bak begrepet "teknisk-administrativt ansatte" ligger en hel rekke ulike oppgaver og funksjoner, og mange med slike stillingskategorier gjør også betydelig faglig arbeid. Jeg håper at man etter hvert vil anerkjenne denne kompetansen i langt høyere grad enn i dag, og at det skjer et reelt løft for denne gruppen.»



Forskerforbundet
Postboks 1025 Sentrum
0104 Oslo
Telefon 21 02 34 00
post@forskerforbundet.no
www.forskerforbundet.no