

# TA-ansatte ønsker seg bedre utviklingsmuligheter i jobben

NIFU har på vegne av Forskerforbundet gjennomført en undersøkelse blant forbundets medlemmer i teknisk-administrative stillinger (TA) i universitets- og høyskolesektoren.<sup>1</sup> Dette faktaarket gir en kort oppsummering av resultatene derfra, supplert med funn fra en annen rapport fra Oslo Economics om attraktive arbeidsplasser i staten.<sup>2</sup> Til slutt kommer forslag til tiltak knyttet til kompetanse- og karriereutvikling ved statlige virksomheter.

## Dagens TA-ansatte er spesialiserte kunnskapsarbeidere

Forskerforbundets medlemmer i teknisk-administrative stillinger er høyt utdannede kunnskapsarbeidere. Én av fem har doktorgrad, 60 prosent har master eller tilsvarende. Deres arbeidsoppgaver har vært i kraftig endring. Økt kompleksitet i oppgavene og kvalitetskrav med tilhørende rapporteringsmekanismer, har resultert i krav om høyere kompetanse ved rekruttering. Et flertall av respondentene mener arbeidsoppgavene er blitt mer komplekse og spesialiserte bare de siste tre årene. Nesten 40 prosent oppgir at TA-ansatte har overtatt oppgaver som tidligere var tillagt de vitenskapelige. Det er en økende andel med doktorgrad, både i administrasjonen og knyttet til forskningsinfrastruktur. «Lab-ingeniørene» er gjerne personell med forskerutdanning eller annen særskilt spesialisering, og begrepet «third space professionals» brukes internasjonalt for å beskrive alle TA-ansatte som fyller oppgaver i forskningens randsoner, enten det er utadrettet virksomhet eller som eksperter på forskningsinfrastruktur (*core facilities*).

## Fornøyd med arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver

Langt de fleste TA-ansatte trives på jobb. De er fornøyd med det sosiale og faglige arbeidsmiljøet, og samarbeidet med vitenskapelig ansatte. Særlig opplever de stor grad av autonomi i stillingen og

tilfredshet med arbeidsoppgavene. Det henger nok sammen med at flertallet opplever at arbeidsoppgavene er blitt mer komplekse, spesialiserte, interessante og varierte de siste tre årene. 70 prosent er også tilfreds med nærmeste leder. Alt dette er det viktig å ivareta.

## Misfornøyd med mulighetene for kompetanseheving og karriereutvikling

TA-ansatte er opptatt av både kompetanseheving og karriereutvikling, og dette er det området hvor de gir uttrykk for størst misnøye. 60 prosent bruker aktivt muligheten til kurs og videreutdanning, og over halvparten sier at de har tilgang til kurs og seminarer. Det er imidlertid mange som understreker at arbeidsgiver ikke setter av tid og ressurser til det, slik at resultatet ofte blir dobbeltarbeid.

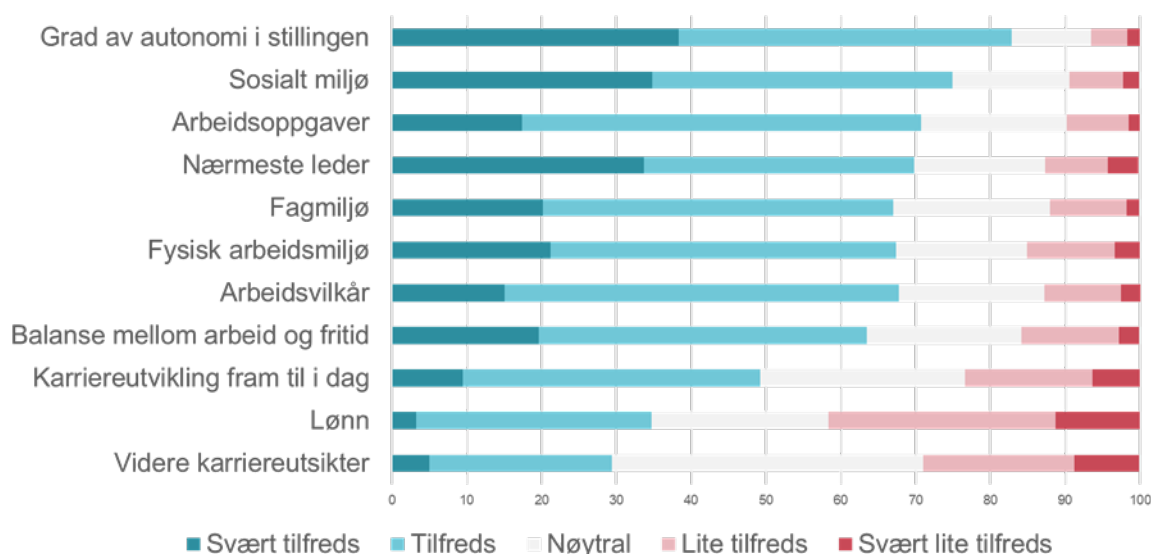
Undersøkelsen viser at virksomhetene i veldig liten grad har systemer for faglig karriereutvikling for de TA-ansatte. Samtidig ønsker rundt halvparten av alle TA-ansatte seg videre faglig karriereutvikling.

- Bare én av ti mener det eksisterer konkrete karriereutviklingsplaner som omfatter egen stillingskategori.
- Under 20 prosent mener ledelsen har rutiner for TA-ansattes kompetanseutvikling- og karriere.
- Under 30 prosent er tilfreds med framtidige karrieremuligheter ved egen institusjon.

To av tre oppfatter at karriereutvikling for TA-ansatte ikke vektlegges i like stor grad som for de vitenskapelige. Rapporten viser dessuten at TA-ansatte i UH-sektoren bruker lengre tid på å avansere i stillingshierarkiet enn gjennomsnittet for andre sektorer.

<sup>1</sup> *Teknisk-administrativt ansatte i universitets- og høyskolesektoren: Karriereutvikling, arbeidsvilkår og jobbtilfredshet (NIFU Rapport 2024:2).*

<sup>2</sup> *Attraktive arbeidsplasser i staten (OE rapport 2024-22).*



Figur 1: Tilfredshet med ulike aspekter ved jobben Kilde NIFU)

### Misfornøyd med lønn og lønnsutvikling

Bare én av tre er tilfreds med lønna og særlig misfornøyd er de ansatte i tekniske stillinger. Rapporten viser at lønnsnivået i UH-sektoren er lavere enn for TA-ansatte i andre sektorer. Blant de administrative ansatte har lønnsutviklingen likevel holdt tritt med andre sektorer i perioden 2015-22. For de tekniske ansatte har lønnsutviklingen vært dårligere sammenlignet med andre sektorer i denne perioden.

### Lønns- og karriereutvikling som statlig utfordring

Resultatene stemmer godt overens med rapporten fra Oslo Economics om det å rekruttere, utvikle og beholde ansatte i staten. Her pekes det på flere styrker som gjør statlige virksomheter til attraktive arbeidsplasser, deriblant sterke fagmiljøer og høy jobbtrygghet. Om utfordringene heter det:

*Statlige virksomheter har imidlertid også noen svakheter som begrenser virksomhetenes evne til å rekruttere, utvikle og beholde relevant kompetanse. Noen tydelige svakheter som fremkommer er manglende systemer for karriere- og kompetanseutvikling, svak lønnsutvikling, og få muligheter til karriereutvikling innen fag, altså karriereutvikling uten å tre inn i ledelsen. (s. 51)*

Begge rapportene viser at det ligger et stort potensialet i å satse på de ansattes kompetanse- og karriereutvikling. Det gir sterke fagmiljøer, og bidrar til å sikre at virksomhetene i større grad bevarer relevant kompetanse internt. Da blir også behovet for å benytte eksterne tjenester mindre, noe som er i tråd med regjeringens mål om å redusere konsulentbruken i statlige virksomheter.

### Turnover som utfordring

NIFU-rapporten viser at én av tre vurderer jobbskifte og at fem prosent søker seg bort fra UH-sektoren. Blant de teknisk ansatte er tilbøyeligheten til å bytte jobb størst. Her er det hele 43 prosent som vurderer å slutte eller aktivt søker seg bort. Hovedårsaken er lønn, karriere- og utviklingsmuligheter. Over halvparten opplever at høy gjennomstrømming (turnover) blant TA-personale er en utfordring ved eget arbeidsted. I Rapporten fra Oslo Economics viser man til at høy grad av «turnoverintensjon» kan påvirke en virksomhet negativt, selv om den ikke fører til at uforholdsmessig mange slutter.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> OE rapport 2024–22, kap. 4.1

## Forslag til tiltak på virksomhetsnivå

Høgskolen i Østfold har gjennom et systematisk arbeid, og som resultat av tett samarbeid mellom ledelsen og tillitsvalgte, lyktes med å styrke lønns- og arbeidsvilkårene for mange TA-ansatte.

På bakgrunn av erfaringer herfra og funnene i NIFUs undersøkelse, vil vi anbefale tillitsvalgte og arbeidsgiverne å innlede et samarbeid om stillingsstruktur og karriereutvikling for TA-ansatte.

Følgende tiltak kan vurderes i et slikt arbeid:

- **Kartlegge**

- eksisterende kompetanse og (framtidig) kompetansebehov.
- egen bruk av TA-stillinger, stillingsstruktur og lønnsutvikling.
- hvor egen institusjon står i forhold til andre sammenlignbare virksomheter (komparative data).
- egen praksis ved utlysning og rekruttering av TA.

- **Etablere/utvikle**

- en aktiv og omforent lønnspolitikk med sikte på å motivere og beholde nøkkelpersonale.
- en omforent stillingspolitikk med sikte på å utvikle nøkkelpersonale, herunder vurdere å ta i bruk stillingskoder for «toppstillinger» i tekniske og administrative stillingsplaner.
- tydelige faglige karrierestiger med etablerte kompetansenivåer og forutsigbare utviklingsveier og objektive vurderingskriterier.
- en helhetlig kompetansestrategi, hvor det lages rutiner for kompetanseutvikling.
- rutiner for refordeling av oppgaver og jobbrotasjon, herunder anledningen til intern og eksternt hospitering.

- **Følge opp og sikre**

- at kompetanse- og karriereutvikling får en fast og sentral plass i alle medarbeidersamtaler (eller som egne utviklingssamtaler).
- ressurser og reell tid til kompetanseutvikling.
- muligheter for spesialisering/kompetanseutvikling til motiverte ansatte innfor områder hvor virksomheten har behov.
- at ledere vurderer muligheten for kompetanseutvikling blant ansatte før man eventuelt søker konsulent tjenester eller lyser ut ny stillinger.
- at man ikke glemmer ingeniørene på laben!
- arbeidet med godt faglig og sosialt arbeidsmiljø.
- fortsatt god lederutvikling.

Se også anbefalte tiltak i kapittel 8.3 i rapporten *Attraktive arbeidsplasser i staten* (OE rapport 2024–22).