



Rapport
2024:2

Teknisk-administrativt ansatte i universitets- og høyskolesektoren

Karriereutvikling, arbeidsvilkår og jobbtilfredshet



Jannecke Wiers-Jenssen, Mari Elken, Lene Korseberg,
Magnus Eliasson Stubhaug og Torstein de Besche

NIFU

Rapport
2024:2

Teknisk-administrativt ansatte i universitets- og høyskolesektoren

Karriereutvikling, arbeidsvilkår og jobbtilfredshet

Jannecke Wiers-Jenssen, Mari Elken, Lene Korseberg,
Magnus Eliasson Stubhaug og Torstein de Besche

Rapport 2024:2

Utgitt av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)
Adresse Postboks 2815 Tøyen, 0608 Oslo. Besøksadresse: Økernveien 9, 0653 Oslo.

Prosjektnr. 21374

Oppdragsgiver Forskerforbundet
Adresse Tullins gate 2, 0166 Oslo

Fotomontasje Kanhaiya Sharma, Unsplash

ISBN 978-82-327-0630-3 (online)
ISBN 978-82-327-0631-0 (trykk)
ISSN 1892-2597



Copyright NIFU: CC BY 4.0

www.nifu.no

Forord

Denne rapporten belyser ulike sider ved arbeidshverdagen til teknisk-administrativt ansatte i universitets- og høyskolesektoren, og er skrevet på oppdrag av Forskerforbundet. Mari Elken har stått for litteraturgjennomgangen, og har også bidratt med innspill til andre deler av rapporten, særlig avslutningskapittelet. Lene Korseberg har gjennomført innledende intervjuer, og bidratt med tolking og tekst i alle kapitler. Magnus Eliasson Stubhaug har hatt hovedansvaret for registerdatanlysene, og Torstein de Besche har hatt det tekniske ansvaret for datainn-samling og hovedansvar for utarbeiding av statistikk til vedleggstabeller. Prosjekt-leder har vært Jannecke Wiers-Jenssen, som har hatt hovedansvaret for analyser av spørreskjemadata og helheten i rapporten.

Oslo, 15. februar 2024

Vibeke Opheim
direktør

Elisabeth Hovdhaugen
stedfortredende
forskningsleder

Innhold

Sammendrag	7
1 Studier av teknisk-administrativt ansatte	10
1.1 Bakgrunnen for undersøkelsen	10
1.2 Tidligere studier og kunnskapsstatus.....	11
1.2.1 Flere administrativt ansatte og ny kompetanseprofil?.....	11
1.2.2 Teknisk-administrative ansatte i forskningslitteraturen	13
1.2.3 Karriereutvikling for teknisk-administrativt ansatte.....	13
1.2.4 Administrative endringer i Norge.....	14
1.3 Datamateriale	16
1.4 Framstilling og begrensninger	19
1.5 Bakgrunnsinformasjon om respondentene.....	19
2 Stilling, kompetanseutvikling og karriere	22
2.1 Stilling og arbeidsområde	22
2.2 Ansiennitet og stillingskifte.....	24
2.3 Karriereutvikling siste tre år	26
2.4 Tilrettelegging for karriere- og kompetanseutvikling.....	26
2.5 Muligheter og barrierer for kompetanse- og karriereutvikling.....	29
2.6 Framtidsutsikter.....	31
2.6.1 Videre karriereutvikling	32
2.6.2 Hvorfor vurdere jobbskifte?.....	32
2.7 Oppsummering	33
3 Arbeidsoppgaver og samarbeidsklime	35
3.1 Endring i arbeidsoppgaver	35
3.2 Utdyping av endring i arbeidsoppgaver.....	37
3.3 Samarbeidsklime og relasjon til andre ansattgrupper	39
3.4 Utdyping av arbeidsfordeling og samarbeidsrelasjoner	41
3.5 Oppsummering	44
4 Tilfredshet med jobben.....	45
4.1 Generell tilfredshet.....	45

4.2	Tilfredshet med ulike sider ved arbeidssituasjonen.....	46
4.3	Begrunnelser knyttet til jobbtilfredshet	48
4.4	Tilfredshet sammenlignet med vitenskapelig ansatte	51
4.5	Oppsummering	52
5	Stillinger og gjennomstrømming.....	53
5.1	Karriereprogresjon for administrativt ansatte	53
5.2	Karriereprogresjon blant teknisk ansatte	56
5.3	Lønnsutvikling.....	58
5.4	Oppsummering	62
6	Avsluttende refleksjoner	63
6.1	Hovedfunn.....	63
6.2	Stillinger og forventninger	64
6.3	Karrieremuligheter og kompetanseutvikling	65
6.4	Arbeidsoppgaver og samarbeidsklima	66
6.5	Lønn og lønnsutvikling	67
6.6	Jobbtilfredshet.....	68
6.7	Forskjeller mellom ulike grupper av TA-ansatte	69
	Referanser.....	70
	Vedlegg 1: Datainnsamling og klassifisering av registerdata.....	73
	Spørreundersøkelsen.....	73
	Registerdata - stillingsklassifisering	74
	Spørreundersøkelsen i forhold til populasjonen	75
	Vedlegg 2: Figurer og tabeller	78
	Tabelloversikt.....	96
	Figuroversikt.....	99

Sammendrag

Universitets- og høyskolesektoren har gjennomgått betydelige endringer de senere årene. Fusjoner og andre organisatoriske endringer, effektiviseringstiltak og teknologisk utvikling er blant forhold som har hatt betydning for ansattes arbeidsforhold og karriereutvikling. Dette er bakteppet for at Forskerforbundet ønsket å få oppdatert informasjon om de av sine medlemmer som arbeider i teknisk-administrative stillinger. I denne rapporten har vi kartlagt sentrale aspekter ved arbeidssituasjonen til teknisk-administrativt ansatte (TA-ansatte) i universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) i Norge. Mer spesifikt belyses kompetanse- og karriereutvikling, endring i arbeidsoppgaver, samarbeidsklima, jobbtilfredshet, samt karriereprogresjon og lønnsutvikling i forhold til andre grupper. Rapporten bygger på tre datakilder: 1) en spørreundersøkelse blant Forskerforbundets TA-ansatte medlemmer (Svarprosent: 55), 2) intervjuer med et utvalg nøkkelinformanter i sektoren og 3) registerdata om TA-ansatte i Norge. Et hovedfunn er at de teknisk-administrativt ansatte er lite tilfredse med karrierutviklingsmuligheter og lønn, men at de likevel har en positiv vurdering av arbeidssituasjonen totalt sett.

Høyt utdanningsnivå

To tredeler av de TA-ansatte som har besvart spørreundersøkelsen er kvinner, og de fleste har høyere utdanning. Mange har fagbakgrunn fra humanistiske fag, samfunnsfag og realfag. Blant de som har svart på spørreundersøkelsen, har hele 18 prosent doktorgrad. Dette er nesten dobbelt så høyt som i populasjonen av TA-ansatte i UH-sektoren, og illustrerer at Forskerforbundets medlemmer utgjør en selektert gruppe av TA-ansatte. De er også underrepresentert i tekniske stillinger og overrepresentert i de eldste alderskategoriene.

Misnøye med karrieremuligheter og lønn

En høy andel har lang ansiennitet hos samme arbeidsgiver, og et flertall har skiftet stilling internt i løpet av perioden de har vært ansatt. Et klart flertall oppfatter likevel mulighetene for karriereutvikling som begrensede. De erfarer at arbeidsgiver prioriterer karriereutvikling for TA-ansatte klart lavere enn for vitenskapelige

ansatte. De fleste ønsker i utgangspunktet å fortsette på nåværende arbeidsplass, men ønsker samtidig videreutviklingsmuligheter som de opplever ikke er til stede per i dag. De som vurderer jobbskifte, begrunner dette i hovedsak med bedre karrieremuligheter og lønn andre steder.

Analyser av registerdata indikerer at TA-ansatte har noe tregere karriereprogresjon enn ansatte i tilsvarende stillinger i andre sektorer. *Lønnsnivået* er under gjennomsnittet for TA-ansatte generelt, men *lønnsvæksten* er omtrent som gjennomsnittet. Teknisk ansatte har klart lavere lønnsvekst i UH-sektoren enn i andre sektorer. Analyser av registerdata viser at andelen som slutter i jobben er på nivå med TA-ansatte generelt.

Interessante oppgaver, men begrensede utviklingsmuligheter

Mulighetene for kompetanseheving i form av kursing og lignende oppfattes som nokså gode – formelt sett. I realiteten synes det å være utfordrende å få det til tids- og ressursmessig. Mange benytter seg av tilbudene som foreligger, men opplever varierende grad av støtte fra arbeidsgiver. Det er svært få som opplever at det finnes karriereutviklingsplaner eller klare rutiner for TA-ansattes kompetanseutvikling. Mye av kompetanseutviklingen synes å foregå i selve arbeidssituasjonen ved at arbeidsoppgavene er i stadig utvikling.

Et klart flertall rapporterer om at arbeidsoppgavene har blitt mer komplekse over tid, og mange opplever at oppgavene har blitt mer varierte og interessante. Andelen som melder om at oppgavene har blitt mer rutinepregede er nokså lav. Samtidig ser vi at mange kjenner på en arbeidshverdag preget av relativt høy utskifting av personale, økte rapporteringskrav og effektiviseringstiltak. Noen av disse tiltakene oppfattes som kontraproduktive. Eksempler på dette er digitale plattformer og systemer som ikke oppleveres som brukervennlige, og bemanningskutt som forsterker utfordringer med å få tiden til å strekke til. Tidspresset synes å oppleveres sterkere av personer i lederstillinger, samtidig som lederne i større grad også rapporterer om positive utviklingstrekk.

Gode samarbeidsrelasjoner, men også utfordringer

Et flertall opplever gode samarbeidsrelasjoner til de vitenskapelig ansatte. Noen oppfatter imidlertid denne relasjonen som utfordrende, og kjenner på at deres arbeid blir lite verdsatt. De TA-ansatte har høy kompetanse, og forventer at de vitenskapelig ansatte anerkjenner og respekterer dette, noe som ikke alltid er tilfelle. Noen knytter samarbeidsutfordringer til forskyving av oppgaver mellom TA- og vitenskapelig ansatte, mens andre påpeker at økt digitalisering genererer nye oppgaver for begge gruppene.

Givende jobb

De fleste TA-ansatte er fornøyde med jobben sin. Graden av tilfredshet synes noe høyere enn i tidligere undersøkelser, og er høyere enn blant vitenskapelig ansatte. Grad av autonomi i stillingen er det de ansatte er mest fornøyde med, og et klart flertall er også fornøyd med det sosiale miljøet, arbeidsoppgaver og nærmeste leder. Samtidig ser vi at det er to forhold som det er lav tilfredshet med: lønn og karriereutsikter. Frustrasjon over dette kommer også klart til uttrykk gjennom svarene i spørreskjemaets åpne spørsmål, som også viser at åpne kontorlandskap er noe mange opplever at påvirker jobbtfredshet i negativ retning.

1 Studier av teknisk-administrativt ansatte

1.1 Bakgrunnen for undersøkelsen

Universiteter og høyskoler har gjennomgått store organisatoriske endringer de senere år. Slike endringer har blant annet oppstått som følge av reformer og tiltak (for eksempel Strukturreformen og endringer i regelverket), overordnede utviklingstrekk i offentlig sektor (herunder forventning om administrativ effektivitet), og teknologisk utvikling. Alle utviklingstrekene har hatt, og fortsetter å ha, betydning for personale i tekniske og administrative stillinger ved norske universiteter og høyskoler, og hvordan administrativt arbeid mer generelt gjennomføres.

I lys av slike endringer, ønsket Forskerforbundet å få gjennomført en kartlegging av arbeidsvilkår og karriereveier for teknisk og administrativt personale (heretter omtalt som TA-ansatte) i universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren). NIFU fikk oppdraget med å gjennomføre en slik kartlegging, og i denne rapporten presenterer vi hovedresultatene fra dette prosjektet. Studien har følgende hovedtema:

- Kompetanse- og karriereutvikling
- Arbeidsoppgaver og samarbeidsklime
- Jobbtfredshet
- Karriereprogresjon og lønnsutvikling i forhold til andre grupper

I dette innledningskapittelet går vi gjennom tidligere forskning på TA-ansatte, som bidrar til å kontekstualisere studien. Vi gjør også kort rede for datamaterialet vi har benyttet. Deretter presenteres de mest sentrale resultatene fra spørreundersøkelsen gjennomført blant TA-ansatte ved norske universiteter og høyskoler. Kapitlene tar for seg henholdsvis stilling, kompetanse og karriere (kapittel 2), arbeidsoppgaver og samarbeidsklime (kapittel 3), og tilfredshet med jobben (kapittel 4). I kapittel 5 benytter vi registerdata for å si noe om TA-ansatte i forhold til andre yrkesgrupper. Til slutt reflekter vi rundt noen hovedfunn (kapittel 6).

1.2 Tidligere studier og kunnskapsstatus

Eksisterende forskning på personale i UH-sektoren har i større grad rettet seg mot ansatte i vitenskapelige stillinger enn mot TA-ansatte. I Norge har undersøkelser blant vitenskapelig personale vært foretatt på jevnlig basis, og dekket tema som arbeidsforhold og tidsbruk (se f.eks. Smeby, 2001; Tellmann mfl., 2019; Wendt mfl., 2021). I tillegg har Forskerforbundet selv gjennomført spørreundersøkelser blant sine medlemmer ansatt i vitenskapelige stillinger (Forskerforbundet, 2022).

Forskerforbundet har også initiert forskning på de TA-ansattes arbeidshverdag tidligere (se for eksempel Gornitzka og Larsen, 2001; Gornitzka mfl., 2009). I 2017 gjennomførte Forskerforbundet selv en medlemsundersøkelse blant TA-ansatte ved statlige universiteter og høyskoler, der tema var lønns- og karriereutvikling, og trivsel (Forskerforbundet, 2018). Resultatene viste at et klart flertall i undersøkelsen vurderte arbeidet og arbeidsmiljøet sitt positivt, men at en betydelig andel likevel vurderte å skifte jobb. Lønnsutvikling og karrieremuligheter ble oppgitt å være de viktigste årsakene til et slikt ønske om jobbskifte. Undersøkelsen viste også at mange hadde skiftet stilling internt i organisasjonen, og at en stor andel var interessert i videre karriereutvikling ved egen arbeidsplass. Disse funnene framhever behovet for oppdatert systematisk kunnskap om TA-ansattes arbeidsvilkår i lys av endringer i sektoren.

1.2.1 Flere administrativt ansatte og ny kompetanseprofil?

Endringer i administrativt arbeid er en del av en organisatorisk transformasjon av universitets- og høyskolesektoren (Croucher og Woelert, 2021), og lignende trender har blitt observert i en rekke land. Det er særlig to trender som har blitt trukket fram i tidligere forskningslitteratur. Den ene handler om en generell økning i antall administrativt ansatte, og at antallet ansatte i slike stillinger har vokst raskere enn tallet på vitenskapelig ansatte. Denne trenden gjelder imidlertid ikke i alle land, og vedvarer ikke nødvendigvis over tid. I Norge økte antall administrativt ansatte mer enn vitenskapelig ansatte på begynnelsen av 1990-tallet (Gornitzka mfl., 1998), men har i de senere årene vært mer stabilt (Se figur V1.1 i Vedlegg 2). Også i land som Tyskland og Danmark har andelen administrativt ansatte vært forholdsvis stabil i de senere årene (Croucher og Woelert 2021; Krücken mfl., 2013; Stage og Aagaard 2019).

Den andre trenden handler om endringer i ansattes kompetanseprofil. En rekke studier har pekt på en generell reduksjon av administrativ personale med lavere utdanning, og en økning i andel ansatte med høyere utdanning, de siste 20-30 årene. Croucher og Woelert (2021) finner dette i Australia, Krücken og kollegaer (2013) i Tyskland, og Andersson og kollegaer (2023) i Sverige. Gornitzka og Larsen (2004) dokumenterte en tilsvarende trend i Norge for tjue år siden. I Danmark

er utviklingen blant både vitenskapelige og administrativt ansatte undersøkt ved bruk av lønnsdata. Analysene viser et lignende mønster – ansatte med høyere utdanning og spisskompetanse har økt på bekostning av kontorpersonale (Stage, 2020; Stage og Aagaard, 2019). En analyse av svenske registerdata (Andersson mfl., 2023) finner en betydelig økning av andel administrativt ansatte med høyere utdanning (definert som minimum bachelorgrad). De peker også på at denne økningen har vært svært ujevn – for eksempel har andelen personale som jobber i bibliotekstjenestene vært forholdsvis stabil, mens det har vært en stor økning i antall ansatte som jobber med IT, kommunikasjon og personal. Her synes det likevel å være viktige nasjonale forskjeller. Stage (2020) gjennomførte en komparativ analyse av Storbritannia, Tyskland, Norge og Danmark og fant ulikt utgangspunkt og ulik intensitet i endringsprosessene.

En slik endring i kompetanseprofil blant de TA-ansatte har flere konsekvenser. Forskningen på feltet peker på en profesjonaliseringsprosess, der flere nye profesjoner blir involvert i administrativt arbeid. Selv når antall administrativt ansatte ikke øker direkte, kan de totale kostnadene for administrasjon i tillegg øke siden både kompetanseprofil og stillingsprofil endres (se f. eks. Croucher og Woelert 2021; Gornitzka og Larsen 2004; Stage og Aagaard 2019).

Generelt knyttes disse to trendene til en bredere organisatorisk transformasjon av universiteter og høyskoler i de senere tiårene. Noen av forklaringene peker på at disse endringer blant annet er en respons på nye eksterne forventninger og reformer, økt monitorering og måling brukt i styringen av UH-institusjonene, nye former for finansiering, og formaliseringsprosesser i sektoren (Andersson mfl., 2023; Gornitzka og Larsen 2004; Ramirez og Christensen, 2013). Andre peker særlig på teknologiske endringer og kontraktsutsetting av enkelte oppgaver som en begrunnelse for hvorfor kompetanseprofilen har endret seg (Szekeres 2011; Bossu mfl., 2018a). Andersson og kollegaer (2023) finner for eksempel at på områder med høy grad av automatisering har både antall ansatte og lønn i slike stillinger blitt redusert i Sverige.

Selv om mange knytter disse endringene til nye oppgaver og betingelser som krever mer og annerledes administrativ kapasitet, er det andre som peker på at det i større grad er kulturelle-institusjonelle begrunnelser for hvorfor nye administrative funksjoner oppstår. Med andre ord betyr det at det ikke må være en entydig sammenheng mellom eksterne forventninger og endringer i antall administrativt ansatte og deres kompetanseprofil. Baltaru og Soysal (2018) fant for eksempel lite sammenheng mellom økning i antall administrativt ansatte og økning i antall studenter, budsjettkutt eller dereguleringsprosesser. Det kan tyde på at etablering av nye administrative funksjoner også kan ha sitt utspring i kulturelle forventninger om å allokere ressurser til spesifikke oppgaver. Baltaru (2019) argumenterte for at et politisk fokus på inkludering og mangfold skapte mer

administrative ressurser på de områdene, men at det handlet vel så mye om kulturelle forventninger som faktiske funksjonelle behov. I en annen studie undersøkte Bradley og kollegaer (2022) etablering av såkalte «*chief diversity officers*» i USA og fant at det ikke var noe sammenheng mellom det å ansette administrativt ansatte som skulle jobbe med å øke mangfold blant ansatte, og en faktisk økning i mangfold ved lærestedene.

1.2.2 Teknisk-administrative ansatte i forskningslitteraturen

I denne rapporten er TA-ansatte avgrenset og definert på basis av stillingskoder i staten. I internasjonal litteratur er det imidlertid ikke alltid klart hvordan administrativt ansatte defineres. Her brukes det mange ulike begreper, inkludert 'HE professionals', 'administrators', 'managerial staff', 'general staff', 'support staff' og lignende. I en litteraturgjennomgang om temaet, pekte de Jong (2023) på at definisjonene av denne gruppen ofte er ganske uklare. Videre beskrives det hvordan man gjerne ender opp med en såkalt «negativ definisjon», det vil si at TA-ansatte er all personale i UH-sektoren som «ikke er vitenskapelige ansatte».

En kompetanseprofil med stadig høyere utdanningsnivå har gjort at noen studier peker på mer uklare skiller mellom vitenskapelig og administrativt ansatte. Her brukes det flere begrep, men både «third space professionals» (Whitchurch, 2008; Whitchurch, 2012) og «para-academics» (Macfarlane, 2011) har fått oppmerksomhet. For eksempel så viser studiene fra Allen-Collinson (2006; 2007; 2009) i Storbritannia at særlig innen forskningsadministrasjon kan en viss utvisking av et slikt skille være fremtredende. Hun gjennomførte en kvalitativ analyse av personale i forskningsadministrasjonen og pekte på hvordan informantene syntes de hadde flere ulike roller. Disse inkluderte arbeid som bestod av både rene rutinepregede byråkratiske oppgaver, men også akademiske komponenter. Det er imidlertid ikke konsensus i forskningslitteraturen om trenden med mer hybride roller er gjeldende. Andre studier peker på at administrativt ansatte generelt ser sin rolle som tydelig adskilt fra vitenskapelig arbeid, og at de også definerer det som en støttefunksjon eller 'hjelpende' funksjon (se Acker mfl., 2016 for analyse av Canada; Karlsson og Rytberg, 2016 for Sverige). I sin analyse fra Canada fant Acker og kollegaer (2019) for eksempel at selv om forskningsadministratorer identifiserte flere roller, så ser de seg selv likevel primært som en støttefunksjon for å lette arbeidet til vitenskapelig ansatte.

1.2.3 Karriereutvikling for teknisk-administrativt ansatte

Som fremhevet i tidligere forskning, er litteraturen som eksplisitt adresserer administrativt ansattes karriereutvikling forholdsvis begrenset (se f.eks. Bossu mfl.,

2018b). Generelt pekes det på i det som eksisterer av litteratur at administrativt ansatte opplever at deres muligheter for karriereutvikling er begrenset. For eksempel så gjennomførte Ricketts og Pringle (2014) en analyse av kvinnelige administrativt ansatte i New Zealand. De fant at det særlig var anerkjennelse av kompetanse, godt forhold til ledere og tro på egne evner som bidro til et positivt syn på egen karriereutvikling. Samtidig peker de på at de administrativt ansatte kan føle seg usett og usynlige sammenlignet med de vitenskapelig ansatte. Det er den kumulative effekten av uklare roller, opplevelsen av å være en «annenrangs» ansatt, samt uformelle og inkonsistente karriereutviklingsmuligheter som samlet sett er problematiske (Bossu et al 2018b, s.5).

I en litteraturgjennomgang på dette temaet, identifiserte Gander og kollegaer (2019) både individuelle og institusjonelle faktorer som muliggjør og hindrer karriereutvikling for TA-ansatte. Blant institusjonelle faktorer som *bidrar* til karriereutvikling, finner vi gode arbeidsbetingelser (særlig autonomi); inkluderende kultur, transparent praksis og tydelig krav for ansettelse og opprykk; utviklingsaktiviteter og god veiledning. Blant individuelle faktorer som bidrar positivt, identifiserer de den ansattes kvalifikasjoner, tilstedeværelsen av mentorer, nettverksarbeid og mulighet for kompetanseutvikling. Institusjonelle faktorer som *hindrer* kompetanseutvikling er blant annet manglende autonomi i arbeidet, manglende transparens i avgjørelser ved egen arbeidsplass, at eksisterende rutiner for karriereopptrykk ikke opprettholdes, diskriminering, midlertidige kontrakter og manglende forståelse for nye roller. Individuelle hindringer inkluderer stress, manglende balanse mellom arbeid og fritid, manglende moral og tilfredshet med sin stilling. Forskerne finner også at omtrent halvparten av studiene peker på at mulighetene for faglig utvikling fungerer som en måte å støtte karriereutvikling på.

1.2.4 Administrative endringer i Norge

Administrativt arbeid har gjennomgått betydelige endringer i norsk UH-sektor. I løpet av 1990-tallet økte antallet administrativt ansatte, og kompetanseprofilen endret seg betydelig (Gornitzka mfl., 1998; Gornitzka og Larsen 2001; Gornitzka, mfl., 2009). Tidligere analyser har pekt på flere forhold som bidro til slik profesjonalisering. For eksempel så ble det identifisert en rekke nye funksjonelle behov; forvaltningsreformene i offentlig sektor som ga institusjonene større ansvar i personal og økonomi, finansieringsmodellen for sektoren som ble endret, og det at internasjonalisering vokste fram som en viktig prioriteringsarena (Gornitzka, Larsen & Gunnes, 2009).

Den siste mer omfattende analysen av administrativt ansatte ved universiteter og høyskoler i Norge ble gjennomført av Gornitzka og kollegaer i 2009. De fant at

antallet ansatte i administrative stillinger hadde økt, men ikke mer enn vitenskapelig ansatte. Trendene de hadde observert tidligere, og som også har blitt observert i andre land, gjaldt fortsatt – det var flere i høyere administrative stillingskategorier, og færre i kontorstillinger. De konkluderte at de kunne identifiserte «konturer av en administrativ profesjon», men at det fortsatt var lite systematisk innsikt i rekrutteringsmønstre, karriereveier og arbeidsbetingelser.

I de senere årene har UH-sektoren i Norge gått gjennom ytterligere endringer med betydning for administrativt arbeid. Økt digitalisering og automatisering er framtreddende i sektoren, både for administrative prosesser, og også som støtte til undervisning- og forskningsprosesser. I tillegg har flere norske læresteder i de senere årene hatt omorganisering av det administrative arbeidet, noe som har fått enda mer aktualitet i forbindelse med fusjonsprosesser i sektoren. Fusjonene i UH-sektoren, kombinert med endringer i kompetanseprofil, har hatt betydelige konsekvenser for administrativt arbeid også i Norge.

En organisasjonsevaluering gjennomført etter fusjonen mellom Høyskolen i Oslo og Høyskolen i Akershus viste at administrative omorganiseringer kan skape en del uklarheter. Dette gjelder for eksempel arbeidsdeling mellom fellesadministrasjonen og de administrative ressursene som finnes på fakultets- og institutt-nivå, samt kulturforskjeller i de ulike delene av administrasjonen (Lekve mfl., 2014). Evalueringen pekte også på at formaliserings- og standardiseringsprosesser rundt administrative rutiner kan skape avstand til administrasjonen og redusere fagspesifikk fleksibilitet. Videre illustrerte evalueringen konsekvensene av reduserte kontorstillinger, ved at noen instituttledere opplevde manglende støtte for en rekke praktiske oppgaver.

Også senere analyser av fusjonsprosesser tyder på at fusjoner har hatt konsekvenser for administrativt arbeid. Følgeevalueringen av NTNU-fusjonen pekte på økt sentralisering og formalisering, der administrasjonen etter fusjonen i større grad fulgte linjeorganisering i stedet for å jobbe mer horisontalt og 'tett på', som hadde vært tilfelle ved de gamle høyskolene (Borlaug mfl., 2018). Også evalueringen av fusjonen til Høgskulen på Vestlandet (HVL) viste at fusjonen hadde store kostnader for administrativt ansatte, særlig i tilfeller der prosessen trakk ut i tid. Kulturforskjeller i samkjøringen av administrative oppgaver kan være en utfordring, og standardisering av oppgaver kan være tidkrevende (Elken mfl., 2020). I begge disse evalueringene ble også konsekvensene av kutt i forbindelse med den såkalte Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen (ABE) nevnt.

Administrative karrierer handler også om arbeidsoppgaver, og hvordan disse har endret seg over tid. Flere studier peker på at endringer for TA-ansatte er knyttet til økt fokus på faglig spissing og profesjonalisering. Både NTNU- og HVL- evalueringene pekte på økt profesjonalisering innen forskningsstøtte (Borlaug mfl., 2018; Elken mfl., 2020). Analyser av kommunikasjonsarbeid ved UH-institusjoner

peker også på profesjonalisering og faglig spissing av slike administrative oppgaver (Elken mfl., 2018). Slik spissing kan også være en viktig del av å bygge attraktive administrative karrierer. En kan argumentere for at mer faglig spissing kan skape behov for mer lokal autonomi og fleksibilitet i måten oppgavene skal løses. Selv om flere studier peker på økt spesialisering, er det relevant å undersøke hvordan situasjonen er for ulike grupper og i ulike deler av institusjonene – eksempelvis om spesialisering i større grad finnes i felles-/sentraladministrasjonene, og i mindre grad ved fakultetsadministrasjonen eller på instituttnivå. Dette handler om spørsmål knyttet til arbeidsoppgaver, fordeling av oppgaver mellom ulike deler av administrasjonen, samt fordeling av oppgaver mellom faglig og administrativt ansatte.

1.3 Datamateriale

Rapporten baserer seg på en spørreundersøkelse til TA-ansatte ved norske universiteter og høyskoler og analyser av registerdata fra Statistisk sentralbyrå (SSB). I tillegg ble det gjort et begrenset antall innledende intervjuer med ledere og tillitsvalgte, primært som en forberedelse til utvikling av spørreskjemaundersøkelsen. Mest ressurser og plass er viet spørreundersøkelsen.

Innledende intervjuer med ledere og tillitsvalgte

Vi gjennomførte innledende intervjuer med ledere på ulike nivåer, samt fagforeningsrepresentanter, ved tre norske høyere utdanningsinstitusjoner. Dette er nøkkelinformanter med særlig god oversikt over de TA-ansattes vilkår og muligheter. De tre institusjonene ble valgt ut fra variasjon i størrelse, fagprofil og organisering (inkludert enkeltcampus versus flercampus). Vi intervjuet henholdsvis ledere i felles-/sentraladministrasjonen (tre personer), ledere på fakultetsnivå (tre personer), og en fagforeningsrepresentant på fakultetsnivå. Totalt ble sju informanter intervjuet. Intervjuene ble gjennomført digitalt i juni 2023. Samtalen ble tatt opp og detaljerte notater gjort underveis. Alle beskrivelser fra intervjuene som inngår i rapporten har blitt kontrollert opp mot lydfilen i forbindelse med utarbeiding av denne rapporten.

Hensikten med disse innledende intervjuene var først og fremst å framskaffe kunnskap som kunne bidra til å utvikle et godt spørreskjema. Vi ønsket å få innblikk i hvilke problemstillinger administrative ledere på ulike nivå i UH-sektoren opplever som mest sentrale, og eventuelle forskjeller i organisering av administrasjonen på tvers av ulike UH-institusjoner, og samt hvilke kunnskapshull informantene mente det var verdt å undersøke ytterligere i en spørreundersøkelse til sektoren. Sentrale tema som gikk igjen i de innledende intervjuene var henholdsvis betydningen av administrativ ledelse, TA-ansattes arbeidshverdag og nødvendig

kompetanse, rekruttering og gjennomstrømming, lønn, arbeidsmiljø, karriereprogresjon og stillingsstruktur.

I tillegg til å informere spørreundersøkelsen, har intervjuene blitt benyttet inn i tolkningen av resultatene fra denne. Innsikter fra intervjuene har vært viktige for å avgrense og identifisere aktuelle analyser av spørreundersøkelsesdataene, samt for å kontekstualisere det kvalitative datamaterialet fremskaffet gjennom de åpne feltene.

Spørreundersøkelse til TA-ansatte

En elektronisk spørreundersøkelse ble distribuert til i alt 2368 personer som var registret som TA-ansatte i Forskerforbundets medlemsdatabase per oktober 2023. Datainnsamlingen foregikk fra 24. oktober til 15. november 2023, med fire påminnelser innenfor dette tidsrommet. 1332 personer besvarte hele eller deler av undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 56. Dette er noe høyere enn da Forskerforbundet gjennomførte en undersøkelse til samme målgruppe i 2017, da 50 prosent svarte. Svarprosenten vurderes til å være god i en tid da oppslutningen om spørreundersøkelser generelt er synkende (Stedman mfl., 2019). Eksempelvis har en annen undersøkelse som kartlegger ansattes arbeidsvilkår, *Arbeidslivsbarometret*, hatt en nedgang i svarprosent fra rundt 50 prosent i 2019, til 32 prosent i 2023 (Ingelsrud mfl., 2023).

Spørreskjemaet er bygd på en kombinasjon av spørsmål som NIFU har utviklet spesielt for denne undersøkelsen og spørsmål som Forskerforbundet har benyttet i tidligere undersøkelser. De fleste spørsmålene har forhåndsdefinerte svarkategorier, men vi inkluderte også åpne felt som ga respondentene mulighet for utdypende svar. Informasjonen fra de åpne feltene er benyttet i arbeidet med å tolke resultatene av de kvantitative analysene. Sitater er brukt for å illustrere respondentenes erfaringer og gi mulige forklaringer, men er ikke uttrykk for en systematisk, tematisk analyse.

Datamaterialet er innholdsrikt, og gir mulighet til å bryte resultatene ned på en rekke underkategorier. Det er imidlertid ikke alltid hensiktsmessig å gå inn i alle detaljer i hovedteksten, verken av hensyn til undersøkelsens hovedfokus, tråden i framstillingen, eller respondentenes anonymitet. Vi har gjort en rekke analyser av hvordan svarene varierer mellom ulike undergrupper av TA-ansatte, og i vedlegg 2 finnes utvalgte resultater brutt ned på følgende undergrupper:

- Type stilling (lederstilling, administrativ stilling, teknisk stilling)
- Plassering i organisasjonen (lokal administrasjon/fakultetsadministrasjon vs. sentraladministrasjon)
- Arbeidsområde (studieadministrasjon, forskningsadministrasjon, bibliotek, annet)

- Kjønn
- Ansiennitet
- Utdanningsnivå
- Arbeidsgiver

Store forskjeller og særlig relevante resultater gjengis i hovedteksten, mens mer detaljert informasjon er vist i vedlegg. For å gjøre disse tabellene lett forståelige, viser de i hovedsak andeler som er enige eller fornøyde med ulike forhold (framfor å vise alle verdier eller gjennomsnittverdiene). «Vet ikke»/ «ikke relevant»-kategoriene er utelatt fra figurer og tabeller.

De TA-ansatte som fikk tilsendt spørreundersøkelsen, er medlemmer av Forskerforbundet. Disse utgjør drøyt 13 prosent av det totale antallet TA-ansatte i HU-sektoren, og vi kan ikke forvente at de er representative for TA-ansatte generelt. Eksempelvis er mange TA-ansatte medlemmer i andre fagforeninger, som for eksempel TEKNA eller NTL, og en del er uorganiserte. Forskerforbundets TA-ansatte medlemmer, og dermed også respondentene i undersøkelsen, skiller seg fra TA-ansatte i UH-sektoren totalt langs flere dimensjoner, blant annet disse:

- Personer med utdanning på master- og ph.d.-nivå er betydelig overrepresentert
- De yngste aldersgruppene er underrepresentert
- Kvinner er svakt overrepresentert
- Personer i tekniske stillinger er underrepresentert

Vi har også trukket veksler på data publisert i Forskerforbundets egne undersøkelser (Forskerforbundet 2014; 2018; 2022) som sammenligningsgrunnlag. For mer informasjon om spørreundersøkelsen, se vedlegg 1.

Registerdata

Registerdata brukes som kilde til å dokumentere lønns- og karriereutvikling for TA-ansatte, og sammenligne dem med andre grupper. De benyttes også for å si noe om i hvilken grad de som har besvart spørreundersøkelsen skiller seg fra TA-ansatte i UH-sektoren generelt. Vi bruker i hovedsak tre registre. Den viktigste datakilden er A-meldingen. Denne gir årlig, detaljert informasjon om arbeidsforhold, herunder lønn, stillingstype og informasjon om arbeidsgiver. Vi bruker også befolkningsregisteret og Nasjonal Utdanningsdatabase (NUDB) for informasjon om personenes alder og utdanning.

Vi har identifisert TA-ansatte ved deres stillingskode (basert på STYRK-08) rapportert inn av arbeidsgiver. Beskrivelse av yrkeskodene som utgjør TA-ansatte ligger i vedlegg 1. Vi identifiserte sektor ved arbeidsgiverens næringskode (basert på

NACE-sn07). Totalt inngikk 17,812 ansatte i UH-sektoren (utenom akademisk ansatte) i 2022 i analysene. For mer informasjon, se vedlegg 1.

1.4 Framstilling og begrensninger

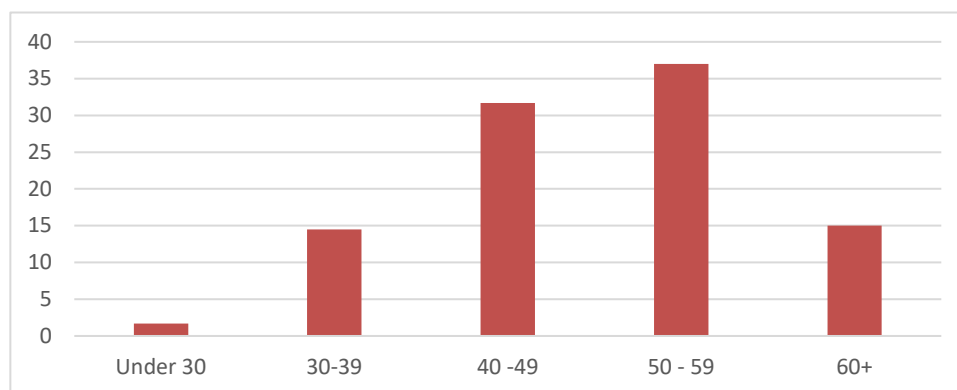
Hovedvekten i kartleggingen har vært å undersøke de ansattes perspektiver på problemstillingene knyttet til gjennomstrømming, kompetanseutvikling og karriereutvikling. Dette betyr at institusjons- og ledelsesperspektiv har fått mindre plass, men dette perspektivet kommer fram gjennom innledende intervjuer, og ved at det i resultater fra spørreundersøkelsen (i vedleggstabeller) skilles mellom personer med lederstillinger og andre.

Resultatene er i hovedsak presentert i form av deskriptive tabeller og figurer. Vi ser primært på brede kategorier, noe som innebærer at variasjoner mellom en del undergrupper ikke fanges opp, for eksempel mellom ulike stillingskategorier. Rapporten presenter enkle tabellanalyser, og vi har ikke sett på mer komplekse sammenhenger i denne omgang. Datamaterialet kan imidlertid gi grunnlag for mer avanserte analyser i videre forskning på temaet.

Vi har gått gjennom de åpne svarfeltene for å se etter eksempler og illustrasjoner. Analysene av de åpne tekstfeltene kan imidlertid ikke anses som systematiske – vi har for eksempel ikke koblet sammen informasjon fra de åpne feltene med bakgrunnsinformasjon og andre kvantitative indikatorer. Vi er dermed ganske forsiktige i vår bruk av åpne svar, men mener likevel de gir verdifull informasjon om mulige forklaringer som kan være grunnlag for videre politisk og forskningsmessig oppfølging.

1.5 Bakgrunnsinformasjon om respondentene

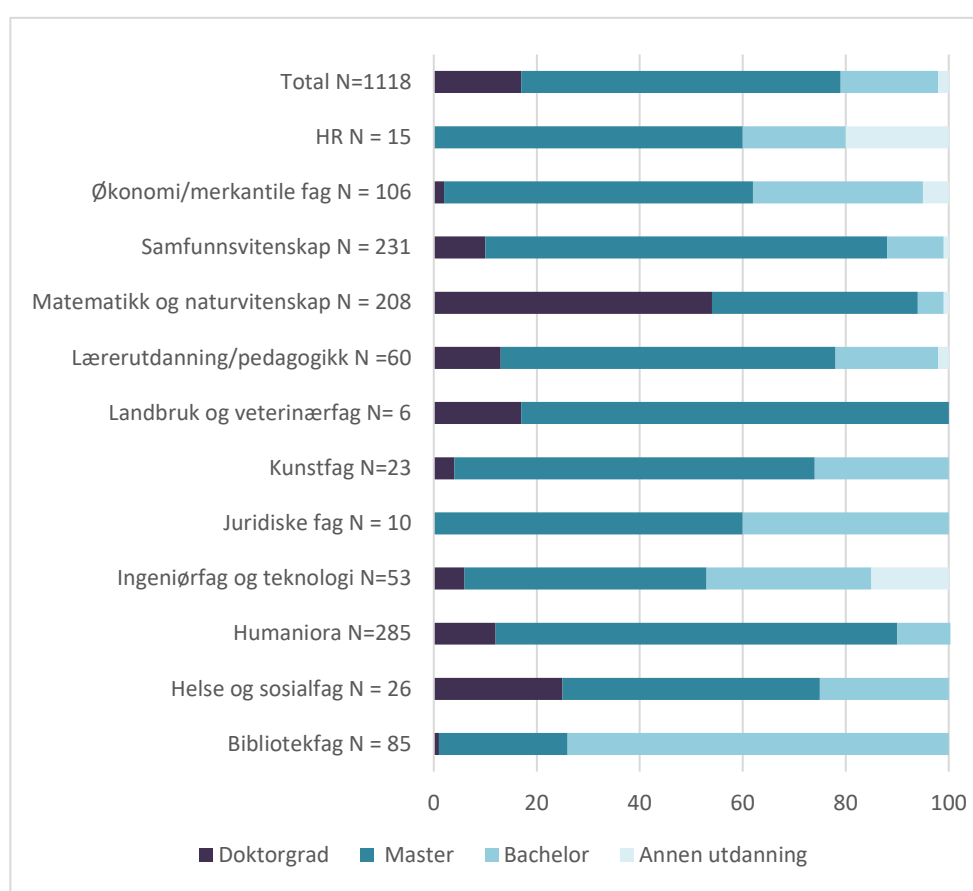
To tredeler de som har besvart undersøkelsen er kvinner. Som vi ser av figur 1.1 er mange godt voksne, drøyt halvparten er over 50 år.



Figur 1.1. Aldersfordeling. Prosent

Humanister utgjør den største faggruppen, fulgt av samfunnsvitenskap og realfag. Om lag én av ti har bakgrunn i økonomi og HR, og vi noterer oss også at det er svært få (1 prosent) med juridisk bakgrunn (Tabell V.2). Dette kan synes lavt i forhold til arbeidsområdene TA-ansatte skal dekke. I de de innledende intervjuene med administrative ledere, kom det fram at det det kan være svært krevende å rekruttere ansatte med juridisk, økonomisk og mer avansert IT-kompetanse.

De aller fleste av respondentene har høyere utdanning. Flertallet har mastergrad eller tilsvarende (61 prosent), og det er omtrent like mange som har doktorgrad (18 prosent) som bachelorgrad eller tilsvarende (19 prosent). Som vi ser av figur 1.2 er det særlig mange med doktorgrad blant de som har matematisk og naturvitenskapelig utdanning (54 prosent).



Figur 1.2. Fordeling på fagområde og utdanningsnivå

Vi har også sett på respondentenes hovedaktivitet før de begynte å jobbe hos sin nåværende arbeidsgiver (Tabell 1.1). Nærmere halvparten kom fra annen stilling i offentlig sektor før de begynte å arbeide hos nåværende arbeidsgiver.

Tabell 1.1. Hovedaktivitet før arbeid hos nåværende arbeidsgiver

Hovedaktivitet	Prosent
Student	21
Arbeid i offentlig sektor	46
Arbeid i stiftelse/organisasjon	8
Arbeid i privat næringsliv	17
Arbeidsledig	3
Annet	5
Sum	100

Mer informasjon om hvordan respondentene fordeler seg på aldersgrupper, læresteder m.m. finnes i vedlegg 2.

2 Stilling, kompetanseutvikling og karriere

I dette kapitlet ser vi på hvordan de teknisk-administrativt ansatte (TA-ansatte) som har besvart vår spørreundersøkelse, fordeler seg på stilling og arbeidsområde. Deretter ser vi på karriereutvikling, med særlig vekt på hvordan de TA-ansatte oppfatter at det tilrettelegges for dette på deres arbeidsplass.

2.1 Stilling og arbeidsområde

De aller fleste som har besvart undersøkelsen (94 prosent) er fast tilsatte i heltidsstilling, mens fire prosent er i fast deltidsstilling. Kun to prosent er i midlertidige stillinger. UH-sektoren har generelt en utfordring med midlertidige stillinger, men dette synes i begrenset grad å gjelde de TA-ansatte som har besvart vår undersøkelse. 62 prosent oppgir å arbeide på fakultets-/instituttnivå, mens 38 prosent oppgir at de jobber i fellesadministrasjonen.

Stillinger er gruppert i tre hovedkategorier: teknisk stilling, administrativ stilling og lederstilling. Fordelingen på disse kategoriene framgår av figur 2.1. Vi ser at det er noen flere menn enn kvinner i tekniske stillinger, mens kvinner er i klart flertall i administrative stillinger, og også i lederstillinger



Figur 2.1. Stillingstype. Antall personer

Vi spurte også om hva som var de ansattes hovedarbeidsområde, og fordelingen er vist i tabell 2.1. Den største gruppa jobber med studieadministrasjon, og det er også mange som jobber med forskningsadministrasjon.

Tabell 2.1. Hovedarbeidsområde

Arbeidsområde	Prosent
Studieadministrasjon	25
Forskningsadministrasjon	17
Personal/HR	8
Økonomi	5
IT	5
Eiendom	1
Samfunnskontakt/innovasjon	2
Kommunikasjon	7
Bibliotek	10
Annet	23
Sum	100

Relativt mange (23 prosent) plasserte seg i kategorien «annet». Dette er dels personer som arbeider innenfor flere områder¹, dels personer som har oppgaver som er vanskelig å plassere innenfor de forhåndsdefinerte kategoriene.² At mange har arbeidsområder som gjør det vanskelig å plassere seg i én kategori, gjør at det i begrenset grad er nyttig å se på fordelingen av resultater etter arbeidsområde. I vedleggstabeller har vi likevel brutt ned resultatene på de største gruppene, studieadministrasjon, forskningsadministrasjon og bibliotek, samt restkategorien «annet».

Alle som har besvart undersøkelsen har en stillingskode som tilsier at de er TA-ansatte. I undersøkelsens åpne svarkategorier påpeker imidlertid noen at de i realiteten har flere vitenskapelige arbeidsoppgaver – de underviser og deltar også i forskning. Flytende grenser gjør seg også gjeldende for bibliotekarstillinger. Mange bibliotekstillinger kategoriseres som TA-stillinger, mens for eksempel universitetsbibliotekarer regnes som vitenskapelig ansatte.

Dette samsvarer både med bakgrunnsinformasjonen beskrevet i kapittel 1.4., som viste at 18 prosent av respondentene har doktorgrad, samt noe tidligere forskning beskrevet i kapittel 1.2.1. Dette gjenspeiles i noen grad også i svarene i de åpne svarkategoriene. Her finner vi utsagn av typen «Vi trenger mer assistanse fra de administrativt ansatte», som kan indikere at den som svarer ikke identifiserer seg som TA-ansatt. Dette indikerer at grensene mellom vitenskapelige og TA-

¹ Eksempelvis innenfor både forsknings- og studieadministrasjon, eller administrasjon og forskning.

² Eksempelvis personer som jobber i laboratorier eller kulturminneforvaltning.

ansatte noen steder og på noen arbeidsområder er nokså flytende, som illustreres av utsagnene nedenfor:

Mange av dagens oppgaver ligger i skjæringspunktet mellom administrativ og faglig linje. Mer enhetlig ledelse på flere nivå, samt effektiv oppgaveløsning medfører større grad tilpasning og arbeid på tvers. Selv har jeg jobbet både i vitenskapelige og administrative stillinger.

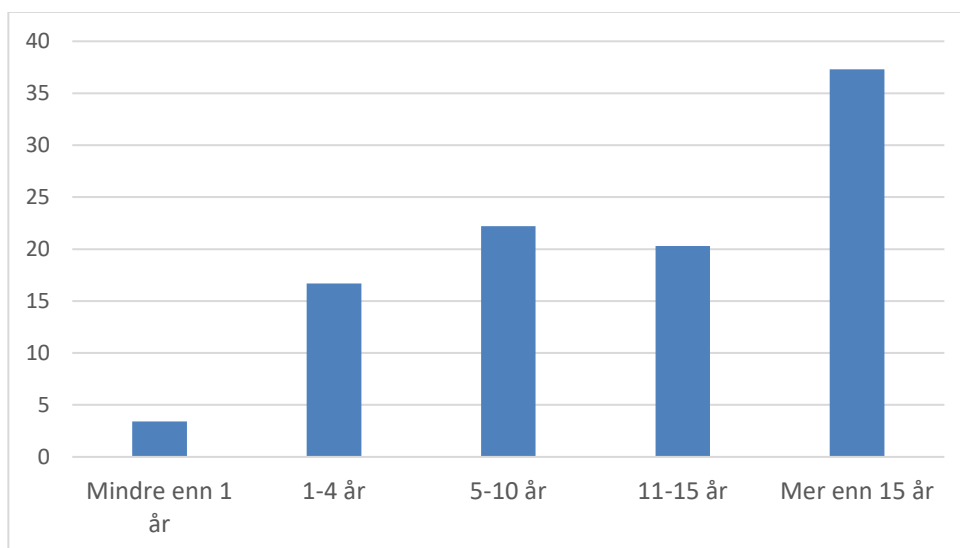
Flere og flere TA[-ansatte] har i dag høyere utdanning. «Rene» TA[-ansatte] er i ferd med å gå av med pensjon. TA[-ansatte] i Lab-sektor har minimum master, men flere og flere har ph.d. og ofte en post.doc-periode på toppen. [Det er] vanskelig å definere arbeidsroller både for TA og de vitenskapelige.

Et tilsvarende inntrykk kom frem i de innledende intervjuene med de administrative lederne. Selv om det var en viss variasjon i hvorvidt de opplever skillet mellom vitenskapelige og administrative oppgaver som tydelig, trakk flere frem at særlig tekniske ansatte i økende grad gjennomfører oppgaver som tidligere har vært assosiert med vitenskapelige stillinger. Informantene opplever at ansatte i slike stillinger er gjerne personer med relevant faglig bakgrunn i mange tilfeller ville vært aktuell for en vitenskapelig stilling på samme område.

2.2 Ansiennitet og stillingskifte

En gjennomgående observasjon i de innledende intervjuene, er en oppfatning om en økende grad av utskifting av personale blant de TA-ansatte på norske universiteter og høyskoler. Flere av informantene bemerker at de opplever at det er en høy grad av «gjennomstrømming» i organisasjonen, noe som gjør det krevende å bygge opp en kompetent og erfaren administrativ arbeidsgruppe. Andre informanter gir uttrykk for at høy gjennomstrømming ikke har vært et problem ved deres institusjon. Dette synes særlig å gjelde UH-institusjoner i distriktene, som gjerne opererer i relativt små arbeidsmarkeder. Der kan en UH-institusjon oppfattes som en av de mest attraktive arbeidsplassene for personer med både teknisk og administrativ kompetanse i deres nærområde, noe som bidrar til at få søker seg bort.

I lys av de ulike opplevelsene av gjennomstrømming som kom frem i de innledende intervjuene, ønsket vi i spørreundersøkelsen å undersøke respondentenes ansiennitet og tanker om jobb- og stillingskifte. Når det gjelder ansiennitet, ser vi at et flertall av respondentene har vært ansatt hos nåværende arbeidsgiver i relativt lang tid (figur 2.2). Over halvparten har vært ansatt i mer enn ti år, og flertallet av disse har vært ansatt i 15 år eller mer. Dette viser at mange blir lenge i jobben sin, men utelukker ikke at det kan være høy «gjennomtrekk» blant nyansatte.



Figur 2.2. Ansenntet. Prosent

Imidlertid ser vi at et flertall av de TA-ansatte har skiftet stilling internt i løpet av den tiden de har vært ansatt hos nåværende arbeidsgiver. En slik endring kan enten skyldes at de har søkt ny jobb, fått ny stilling som følge av lokale lønnsforhandlinger eller blitt omplassert to følge av omorganiseringer og fusjon.

Tabell 2.2. Skiftet stilling hos arbeidsgiver i løpet av ansettelsesperioden. Prosent

	Nei	Ja, én gang	Ja, to eller flere ganger
Som følge av kodeendring i lokale lønnsforhandlinger	49	26	24
Etter utlysning og søknad	56	26	18
Etter omplassering som følge av omorganisering og fusjon	76	18	6
Totalt, alle typer interne jobbskifter	30	26	44

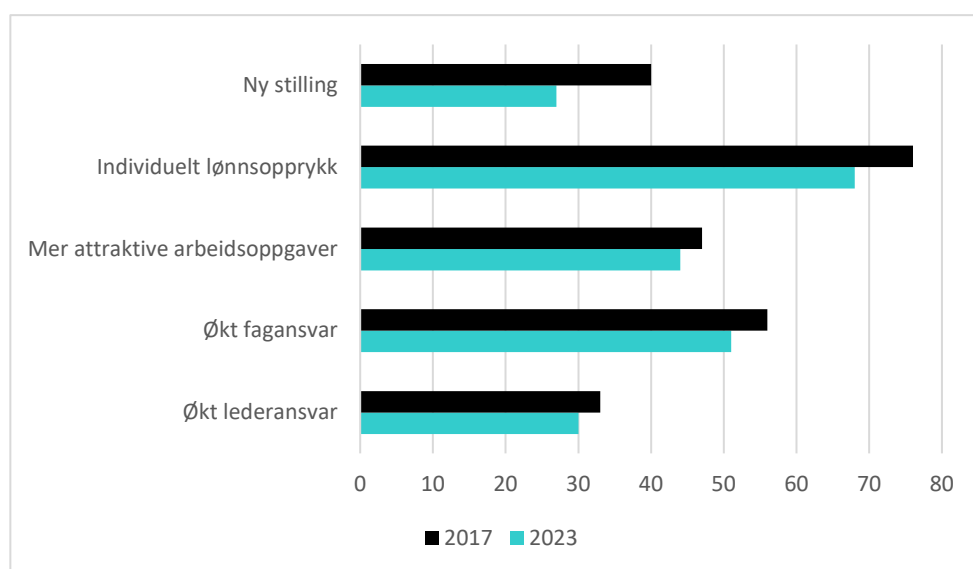
Som tabell 2.2. viser har 26 prosent skiftet stilling én gang i løpet av tiden de har jobbet hos nåværende arbeidsgiver, mens 44 prosent har skiftet stilling minst to ganger siden oppstart. Dette viser at det er viss grad av mobilitet og muligheter for jobbskifte *internt* ved UH-institusjonene, som igjen kan bidra til å forklare opplevelsen av høy gjennomstrømming i de innledende intervjuene.

I de innledende intervjuene beskrev noen av informantene hvordan de opplever en viss mobilitet særlig mellom sentral- og enhetsadministrasjonen, men at det varierer i hvilken «retning» denne primært går og hvorvidt dette ble oppfattet som en form for karriereprogresjon. I noen tilfeller ble overføring til sentraladministrasjonen beskrevet som et definitivt «steg opp», mens i andre tilfeller ble overføring til enhetsadministrasjonen beskrevet som attraktivt fordi det potensielt kunne åpne opp for mer spennende oppgaver og større nærhet til fagmiljøene. Vi kommer temaet stillingsskifte i kapittel 5.

2.3 Karriereutvikling siste tre år

På spørsmål om endringer i stilling og arbeidsoppgaver de siste *tre* årene, svarer én av fire at de har fått ny stilling i løpet av perioden. Som vist i Figur 2.3., oppgir to av tre å ha fått individuelt lønnsoptrykk, og halvparten rapporterer om økt fagansvar.

Det samme spørsmålet ble også stilt i undersøkelsen som Forskerforbundet gjennomførte blant TA-ansatte i 2017, og vi har valgt å framstille resultatene i samme figur. Den mest markante forskjellen er at det er færre som har skiftet stilling i 2023-undersøkelsen, men det er generelt er en noe lavere andel som rapporterer om endringer i 2023 enn i 2017.



Figur 2.3. Andel som har skiftet stilling siste tre år

Det er vanskelig å identifisere tydelige årsaker til mønsteret som framtrer. En mulig forklaring kan være at flere TA-ansatte i 2017 hadde erfart å få ny stilling som følge av omorganiseringene i forbindelse med fusjonsprosessene i sektoren. Eventuelt kan det tenke seg at TA-ansatte var mindre tilbøyelige eller hadde færre muligheter til å skifte stilling og arbeidsoppgaver underveis i koronapandemien.

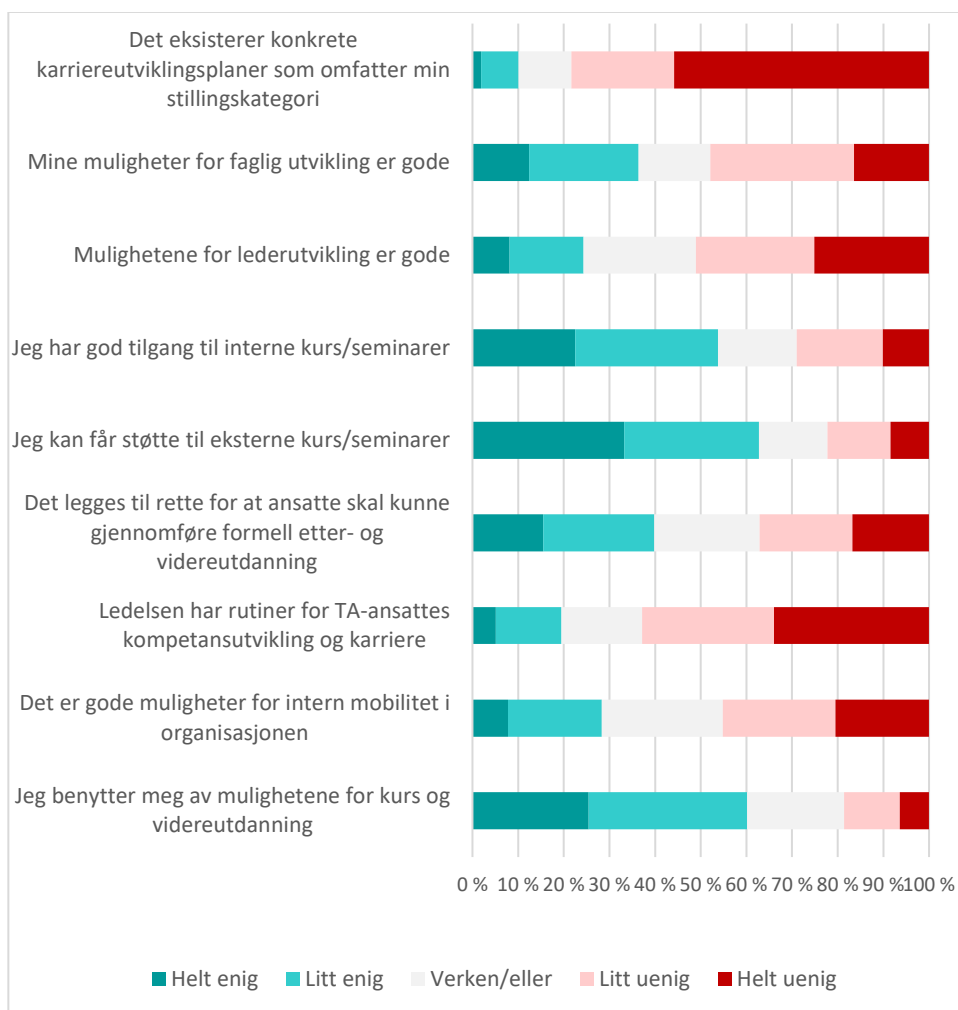
2.4 Tilrettelegging for karriere- og kompetanseutvikling

De forrige avsnittene viste at mange TA-ansatte har endret stilling og fått nye ansvarsområder. Men i hvilken grad oppfatter de dette som noe arbeidsgiver legger til rette for? Og hvordan oppfattes mulighetene for videre utvikling? Et inntrykk fra de innledende intervjuene er betydelig variasjon i hvorvidt UH-institusjonene har systematisk fokus på karriereutvikling for sine TA-ansatte, og at dette til dels kan variere også internt på institusjonene. Mens noen beskrev hvordan de de

senere årene har utviklet konkrete karriereprogresjonsplaner for ulike stillingstyper, tilbyr kurs osv., beskrev andre hvordan dette framtrer mer tilfeldig avhengig av den ansattes interesse og initiativ. Noen trakk også frem at ansatte i varierende grad ønsker å benytte seg av eksisterende tilbud. Samtidig mente flere at en aktiv leder, med fokus på kompetanseheving og som tar de TA-ansattes «side» når det gjelder tilrettelegging for personlig utvikling, var noe av det de TA-ansatte anså som sentralt når de vurderte om de ønsket å bli værende i jobben sin eller ikke.

I spørreskjemaet satte vi derfor opp en liste med påstander om karriere- og kompetanseutvikling, og ba de TA-ansatte ta stilling til om de var enige eller uenige i disse. Resultatene er vist i figur 2.4. Kun én av ti er enige i påstanden om at det foreligger konkrete karriereutviklingsplaner for deres stillingskategori, eller at ledelsen har rutiner for de TA-ansattes kompetanseutvikling og karriere. Det er også relativt høye andeler som oppfatter mulighetene for lederutvikling og faglig utvikling som begrensede.

Samtidig ser vi at relativt mange er enige i at de har mulighet til kompetanseheving gjennom kurs og seminarer, og over halvparten benytter seg av slike tilbud. Når det gjelder formell etter- og videreutdanning er meningene mer delte. Det er omtrent like store andeler som er enige at det tilrettelegges godt for dette som andelen som er uenige.



Figur 2.4. Vurdering av muligheter for kompetanseutvikling

Ser vi på variasjoner mellom undergrupper (Vedleggstabeller V.5-V.7), finner vi at de som er ansatt i lederstillinger i større grad enn andre er enige i at det legges til rette for kompetanseutvikling. Det gjelder særlig lederutvikling og faglig utvikling, men de er også i større grad enige i at ledelsen har rutiner for TA-ansattes kompetanseutvikling og karriere. En mulig tolkning er at utviklingsmulighetene er gode for de som allerede er i lederstillinger. Men det kan også tenkes at ledersegmentet har særlig god kjennskap til hvilke muligheter som formelt eksisterer i organisasjonen. Vi finner også at de som er ansatt i tekniske stillinger i mindre grad enn andre opplever gode muligheter for kompetanseutvikling.

De som arbeider på sentralt nivå, vurderer mulighetene for kompetanseutvikling som litt bedre enn de som jobber i lokal administrasjon. Vi finner også at ansatte i bibliotekstillinger oppfatter muligheter for faglig utvikling, eksterne kurs og videreutdanning som bedre enn de som arbeider med studie- eller forskningsadministrasjon. Vi noterer oss at menn i noe mindre grad enn kvinner oppgir å benytte seg av mulighetene for kurs og videreutdanning (51 mot 65 prosent). Det

er også variasjoner mellom ulike læresteder i opplevd tilrettelegging for kompetanseutvikling og mobilitet i organisasjonen.

2.5 Muligheter og barrierer for kompetanse- og karriereutvikling

Spørreskjemaet inneholdt et åpent felt der respondentene kunne utdype sine synspunkter på muligheter og barrierer for kompetanse- og karriereutvikling. I alt 151 personer valgte å gjøre dette. Disse kan ikke anses som representative for alle som bevarte undersøkelsen, men kan likevel peke på viktige forklaringer bak de kvantitative mønstrene. De fleste utsagnene handler om barrierer, men det er også noen som framhever muligheter.

Fravær av planer for karriereutvikling for de TA-ansatte er noe mange tar opp, noe om ikke er overraskende i lys av resultatene vi så i figur 2.4. En av respondentene forteller at det «finnes ingen policy hos arbeidsgiver, [jeg] opplever også interessen for å lage det som liten til tross for at tillitsvalgte etterspør ...». Dette funnet støttes av en annen respondent, som synes det er illustrerende at det på UH-institusjonenes nettsider under «karriereutvikling for teknisk-administrativt ansatte» er helt tomt – og det har vært slik i mange år. Inntrykket er at karriereutvikling og kompetanseutvikling ikke er satt i system, men i hovedsak er opp til den enkelte:

[Jeg] har hørt rykter om at organisasjonen laget en kompetanseplan, men har ikke sett noe til denne. Det oppleves som at ingen tenker på at ansatte kan ha en karriere, dette er mer overlatt til den enkelte å ta ansvar for.

Jeg ser selv at det er muligheter for karriereutvikling og spennende nye oppgaver dersom man står på selv, men jeg har til gode å oppleve at en leder legger til rette for det.

Det framstår også som om dette er knyttet til hvorvidt enkeltledere prioriterer dette i sitt arbeid. Noen av respondentene framhever at deres ledere legger til rette for kompetanseutvikling, og at dette er noe de verdsetter, samtidig som de peker på at det mangler systematikk på institusjonsnivå:

Min virksomhet har ikke formelle planer for utvikling av meg og min kompetanse, så det avhenger av lokal leder om dette følges opp. Jeg har vært heldig og har hatt ledere som har gitt meg stor frihet til å ta kurs og faglig påfyll.

I min avdeling har vi veldig gode muligheter til etter- og videreutdanning, men dette tror jeg er veldig lederavhengig. Vi har vært heldige med en leder som har holdt dette høyt, og prioritert det.

Tilgang til kompetanseutviklingsmuligheter betyr likevel ikke nødvendigvis at det finnes en reell mulighet for å delta. Noen av respondentene nevner at de ønsker å benytte seg av de mulighetene som foreligger, men det varierer om det blir satt av tid og praktisk mulighet å delta. Enkelte gir også uttrykk for at selv om det også organiseres kurs lokalt, oppleves ikke disse alltid som relevante og kompetansehevende. Her framstår det også som om det er betydelig variasjon i hvilke ressurser det enkelte ansatte får til kompetanseheving. Noen eksempler på utsagn som berører muligheter og realiteter når det gjelder kompetanseheving er vist nedenfor:

Har selv tatt initiativ til og gjennomført både studiepoenggivende og ikke studiepoenggivende etter og videreutdanning, men opplevd at det var vanskelig å få "tillatelse" fra arbeidsgiver til å gjennomføre (til tross for at studietilbudet var gratis og på deltid).

Vet ikke om noen "plan" for utvikling av TA, men har sjøl benyttet meg av muligheten til å søke støtte til formell etter- og videreutdanning. Fikk ingen penger, men tid.

Har tatt kurs og betalt alt selv. Tenker da på en fremtid et annet sted. Har ikke hatt noe som kan kalles karriereutvikling på mange år, men gjør hva jeg kan (i egen regi, på fritiden) hva jeg kan for å oppdatere/fornye meg faglig. Eneste kurs man får tilbud om her er om "sittestilling foran skjerm" eller "søvnkurs". Ikke akkurat kompetansehevende. Men store forskjeller mellom seksjoner. Noen lar sine ansatte få relevante [kurs] betalt av arbeidsgiver, hos min enhet er det ikke slik.

Institusjonenes økonomi er en begrensning som flere trekker fram. Budsjettkutt går også utover mulighetene for kompetanseutvikling. Det beskrives hvordan det «skal spares penger over alt – også kurs», og at «de kursene jeg virkelig ville hatt nytte av, er dyre og tidkrevende. Samtidig er den økonomiske situasjonen slik at selv mindre kurs er vanskelig å få støtte til».

Likevel synes mangel på ressurser i form av tid å være en vel så stor begrensning som mangel på økonomisk støtte. Kurs og etterutdanning kan være utfordrende å gjennomføre fordi det gir høyere totalbelastning, og kan gi økt press på kolleger:

Den primære barrieren for kompetanseutvikling er menneskelige ressurser. Der som enkeltpersoner skal ta kurs og videreutdanning over tid fører det utelukkende til at det blir flere arbeidsoppgaver på deres kolleger. Det er sjelden at man har arbeidsoppgaver som kan legges bort i mer enn noen få dager og det er store utfordringer knyttet til sykmeldinger og turnover pga. den økte arbeidsbelastningen for resten.

Grunnet tidspress pekes det på at kompetanseutvikling skjer gjennom nye oppgaver heller enn kurs eller etter- og videreutdanning:

Høyt arbeidspress i hverdagen [gir] lite rom for formell kompetanse- og karriereutvikling. Derimot er det gode muligheter for kompetanseutvikling gjennom ulike nye oppgaver og utfordringer.

Det er også enkelte som oppgir mer personlige grunner for at de ikke kan, eller ønsker, å prioritere kompetanseutvikling. Noen nærmer seg pensjonsalder, og ser ikke behovet for påfyll i denne fasen, mens andre vurderer det som for krevende å kombinere karriereutvikling og kompetanseheving med private omsorgsoppgaver.

I sum ser vi at det særlig er manglende prioritering av TA-ansattes karriere, og mangel på ressurser, som framheves som de viktigste barrierene for karriere- og kompetanseutvikling i de åpne svarfeltene. Flere trekker fram at muligheter for kompetanseheving formelt er til stede, men realisering av kompetanseløft synes å hvile mye på den enkeltes initiativ og på den enkelte lederes engasjement og prioriteringer.

2.6 Framtidsutsikter

På spørsmål om de TA-ansatte ser for seg å fortsette på nåværende arbeidsplass (spesifisert som hele virksomheten), svarte flertallet – 63 prosent – ja. Det er imidlertid en betydelig andel som svarer at de vurderer jobbskifte (33 prosent), mens relativt få som svarer at de aktivt søker seg bort eller har fått ny jobb (4 prosent). De med lang ansiennitet og bibliotekansatte er mest tilbøyelige til å regne med å bli i jobben (73 prosent i begge grupper). Mer informasjon om forskjeller mellom grupper finnes i Vedlegg 2 (tabell V.8-V.10).

Dette spørsmålet ble også stilt i Forskerforbundets undersøkelser fra 2013 og 2017. Som vi ser av tabell 2.3 er fordelingene er nokså stabile over tid.

Tabell 2.3. Fortsette å arbeide på nåværende arbeidsplass?

	2013	2017	2023
Ja, jeg regner med å bli i overskuelig framtid	63	69	63
Usikker, jeg vurderer jobbskifte	32	29	33
Nei jeg søker meg bort (eventuelt har fått ny jobb)	5	2	4

Et liknende spørsmål er også stilt i Forskerforbundets undersøkelse blant vitenskapelig ansatte. Andelene som ikke har planer om å skifte jobb – 66 prosent – er nokså lik i den gruppen (Forskerforbundet, 2022). Vi kommer tilbake til temaet jobbskifte i kapittel 5. Der bruker vi registerdata for å se på andelen som faktisk skifter jobb, sammenlignet med TA-ansatte i andre sektorer.

2.6.1 Videre karriereutvikling

Vi stilte også spørsmål om de ansatte ønsket videre karriereutvikling på nåværende arbeidsplass. Resultatene viser at flertallet ønsker seg videre karriereutvikling der de er. Flest ønsker seg karriere med faglig videreutvikling, uten lederansvar. Dette samsvarer med observasjonene gjort av lederne i de innledende intervjuene, som beskrev hvordan intern progresjon og karriereutvikling er en av de mest effektive måtene å sikre seg nye arbeidsoppgaver og et utvidet fagfelt. Figur 2.4. viser også at omtrent en av fire tenker å bli værende i samme stilling, mens det er få som ønsker å bevege seg til andre deler av organisasjonen for tilsvarende stilling.

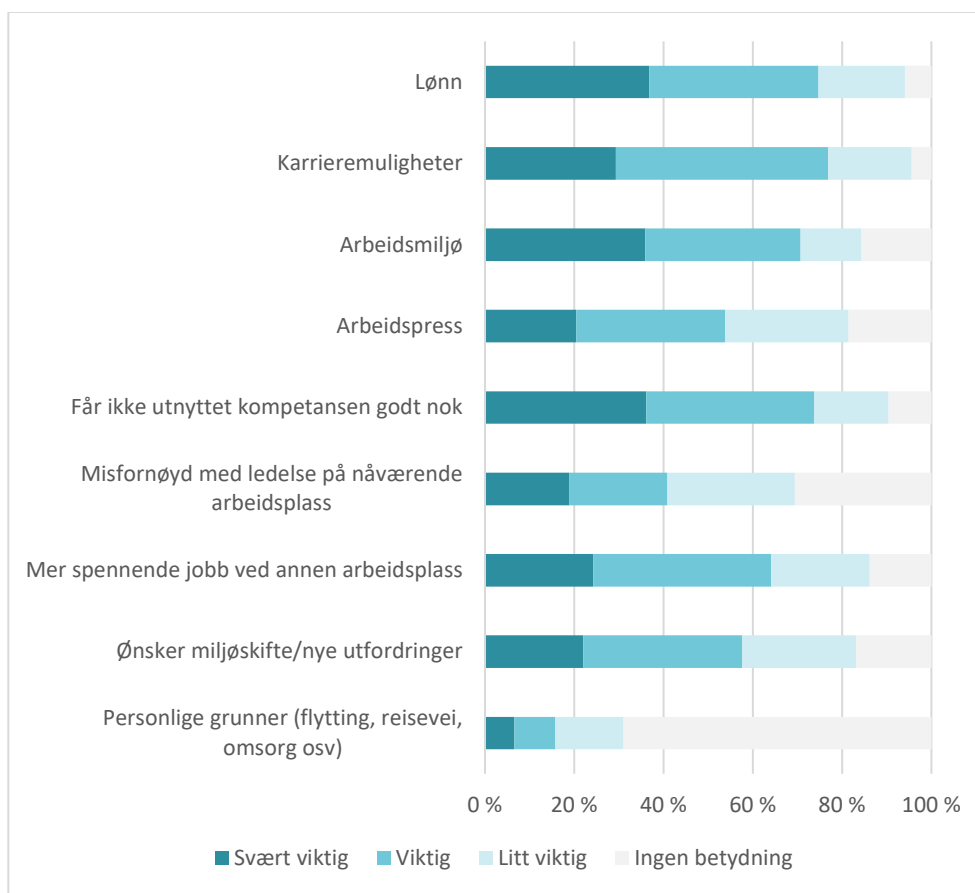
Tabell 2.4. Karriereutvikling på nåværende arbeidsplass

	Prosent
Ja, ønsker karriere med faglig videreutvikling, uten lederansvar	47
Ja, ønsker primært (videre) lederkarriere	18
Ja, ønsker meg tilsvarende stilling et annet sted i organisasjonen	4
Nei, fornøyd med nåværende stilling	23
Annet	9
Sum	100

De som alt er i lederstilling, er mer tilbøyelige til å ønske videre lederkarriere (35 prosent) og være fornøyd med å være i nåværende stilling (41 prosent). Vi finner også at menn i noe større grad enn kvinner ønsker seg en lederkarriere (23 mot 15 prosent), mens kvinner oftere enn menn ønsker faglig karriereutvikling uten lederansvar (50 mot 40 prosent). Personer med utdanning på bachelornivå, og personer med lang ansiennitet er de som i størst grad er fornøyd med nåværende stilling. For andre forskjeller mellom grupper, se vedlegg 2 (tabell V.11-V.13).

2.6.2 Hvorfor vurdere jobbskifte?

De som oppga at de ønsket å skifte arbeidsplass, eller vurderte å gjøre det, ble spurt om årsakene til dette. Som vist i figur 2.5, er årsakene flest oppga som «svært viktig» eller «viktig» lønn, karrieremuligheter, at de ikke får utnyttet kompetansen godt nok, samt arbeidsmiljø. Mange ser også for seg en mer spennende jobb på en annen arbeidsplass. Relativt få (15 prosent) oppgir personlige grunner, som reisevei og omsorgsoppgaver. Funnene samsvarer godt med inntrykket fra de innledende intervjuene med TA-ledere. På spørsmål om potensielle grunner til jobbskifte og høy gjennomstrømming peker de på dårlig eller begrenset lønnsutvikling sammenlignet med andre sektorer (særlig for tekniske ansatte), dårlig ledelse, samt begrenset variasjon i arbeidsoppgaver.



Figur 2.5. Ulike faktorerets betydning for vurdering av jobbskifte (N = 426-428)

Vi undersøkte også om det var forskjeller mellom de som aktivt søker seg bort (4 prosent), og de som vurderer jobbskifte (33 prosent). Resultatene viser at de som aktivt søker seg bort, vektlegger misnøye med ledelse, og personlige grunner i større grad enn de som vurderer jobbskifte. Ellers finner vi ikke noe klart mønster mellom ulike grupper.

2.7 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett at mange TA-ansatte har vært lenge hos samme arbeidsgiver, og at et flertall har skiftet stilling i løpet av perioden de har vært ansatt. Et klart flertall oppfatter likevel mulighetene for karriereutvikling som begrensede, og karriereplaner for TA-ansatte synes å være fraværende på de fleste arbeidsplasser. Mulighetene for kompetanseutvikling, i forhold til kursing og lignende oppfattes som nokså gode – formelt sett. I realiteten synes det derimot å være utfordrende å få det til tid- og ressursmessig. Mange oppfatter at det er lite systematisk kompetanseheving i organisasjonen – det synes i stor grad å være opp til den enkelte medarbeiders initiativ og den enkelte leders tilrettelegging. Dette samsvarer med inntrykket fra de innledende intervjuene; det er stor

variasjon i hvorvidt ledelsen på de ulike institusjonene er bevisst de administrative ansattes karriereprogresjon.

Et klart flertall ønsker i utgangspunktet å bli værende på nåværende arbeidsplass, samtidig som de ønsker videreutviklingsmuligheter. De som vurderer jobbskifte, begrunner dette i hovedsak med bedre lønn og karrieremuligheter andre steder.

3 Arbeidsoppgaver og samarbeidsklima

Som vi skrev i innledningskapittelet, peker flere studier på at arbeidsoppgaver TA-ansatte har endret seg de senere årene, blant annet som resultat av fusjoner og ABE-kutt. Dette er også noe som ble trukket frem i de innledende intervjuene med de administrative lederne. Nesten alle informantene pekte på en økende grad av spesialisering innenfor alle områder, men særlig innen teknisk arbeid, økonomi, juss og forskningsadministrasjon. Deres inntrykk var også at økt spesialisering var mer utbredt blant ansatte på sentralt nivå, enn på lokalt nivå.

På bakgrunn av dette ønsket vi å innhente informasjon om i hvilken grad de ansatte opplever at jobben deres faktisk har endret seg. Vi ser først på hvordan de TA-ansatte opplever at arbeidsoppgavene har endret seg over tid. Deretter vil vi ta for oss hvordan de TA-ansatte selv vurderes samarbeidsklimaet ved sin arbeidsplass, herunder relasjonen og arbeidsfordelingen mellom TA- og vitenskapelige ansatte.

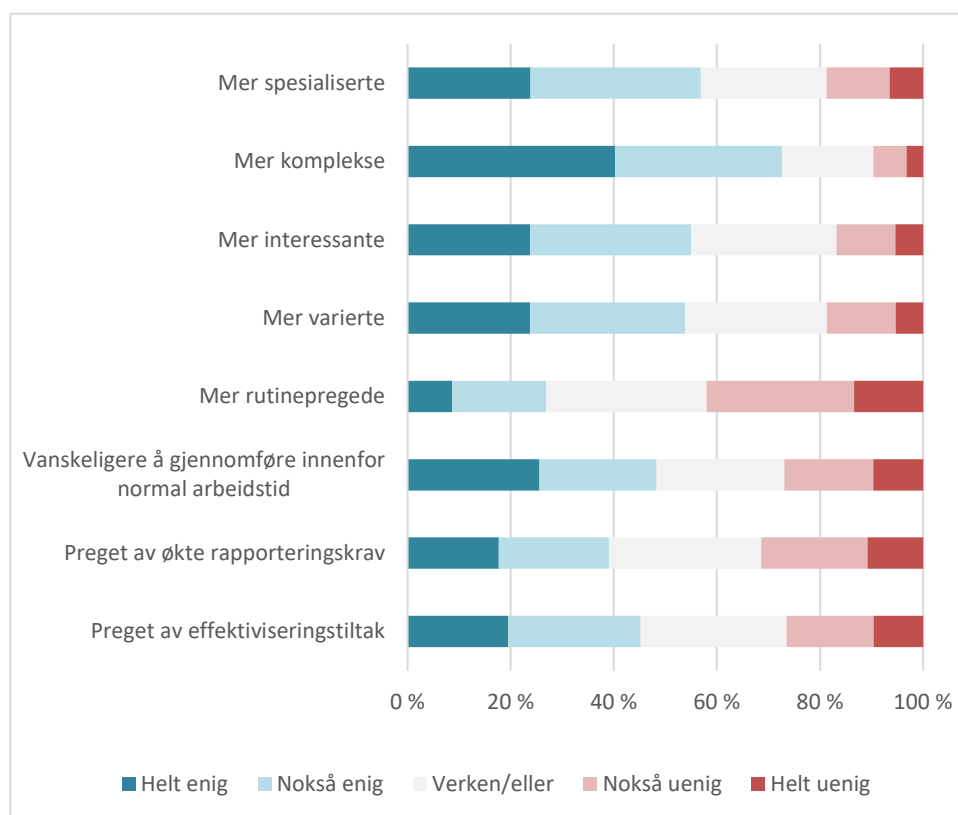
3.1 Endring i arbeidsoppgaver

Vi ba de TA-ansatte om å ta stilling til et knippe påstander om hvordan arbeidsoppgavene hadde utviklet seg de siste tre årene.³ Som vist i figur 3.1, er det særlig *arbeidets kompleksitet* som oppleves som endret. 73 prosent er enige i at dette er endret. Drøyt halvparten rapporterer også om at arbeidet er blitt *mer spesialisert* og *mer variert*. Dette kan synes som kontraster, men det er ikke nødvendigvis de samme gruppene som svarer både variert og spesialisert. Vi ser også at mer enn halvparten er enige i at arbeidsoppgavene har blitt mer interessante. Nesten like mange enige i påstanden om at det har blitt vanskeligere å gjennomføre arbeidsoppgavene innenfor normal arbeidstid, mens én av fire er uenige dette.

Når det gjelder utsagnene om økte rapporteringskrav og effektiviseringstiltak, er det noen flere som er enige enn uenige i disse. 45 prosent er enige at arbeidsoppgavene er preget av effektiviseringstiltak, mens 27 prosent er uenige. Vi

³ De som hadde vært ansatt i mindre enn tre år, ble bedt om å vurdere utviklingen siden de ble ansatt.

noterer også det er færre som mener at arbeidet er blitt *mer* rutinepreget, enn som mener det motsatte (27 prosent mot 42).



Figur 3.1. Andel som er enig/uenig i påstander om hvordan arbeidet har utviklet seg de siste tre år. Prosent

Når vi bryter ned dataene fra spørreundersøkelsen på undergrupper, finner vi at ansatte i lederstillinger er de som i størst grad opplever at oppgavene har blitt mer komplekse. 82 prosent i denne gruppen er enig i dette, mens andelen er 63 prosent i tekniske stillinger og 73 prosent i administrative stillinger. Det er også lederne som i størst grad er enige i at arbeidsoppgavene har blitt vanskeligere å gjennomføre innenfor normal arbeidstid (63 prosent), og at arbeidet er preget av økte rapporteringskrav (51 prosent) og effektiviseringstiltak (58 prosent). Ansatte i tekniske stillinger opplever i mindre grad enn andre at arbeidsoppgavene har endret seg, og de synes å merke mindre til effektiviseringstiltak.

Det er små forskjeller etter arbeidsområde, men det er en svak tendens til at ansatte i sentraladministrasjonen i større grad enn lokalt ansatte erfarer en utvikling i retning mer interessante oppgaver (60 prosent mot 52 prosent). I litt større grad enn sentralt ansatte, melder ansatte på lokalt nivå om mer rutinepregede oppgaver (30 prosent mot 21 prosent) og økte rapporteringskrav (42 prosent mot 35 prosent). Vi ser også at de med lengst ansiennitet i noe større grad oppfatter at oppgavene har blitt mer spesialiserte og mindre varierte. De med kort ansiennitet

er sjeldnere enige i at arbeidsoppgavene er mer preget av rapporteringskrav og effektiviseringstiltak – kanskje fordi den korte fartstiden gjør at ikke har opplevd vesentlige endringer.

Det er betydelige forskjeller mellom læresteder på disse spørsmålene, særlig når det gjelder opplevelse av økte rapporteringskrav og effektiviseringstiltak. Ved USN og NMBU er det særlig mange som erfarer at arbeidsoppgavene har endret seg som følge av slike krav og tiltak, mens ansatte ved UiO og ved private læresteder er blant de som i mindre grad opplever dette. Se Vedleggstabell V.17 for mer informasjon om forskjeller mellom ulike læresteder.

3.2 Utdyping av endring i arbeidsoppgaver

Spørreskjemaet inneholdt et åpent felt der de TA-ansatte kunne utdype hvordan arbeidsoppgavene har utviklet seg over tid, og 83 respondenter benyttet seg av denne muligheten. Et tema som flere løfter fram som en positiv endring, er muligheter for nye arbeidsoppgaver. Blant negative utviklingstrekk som flere nevner er økt arbeidspress, skinneffektivisering og frustrasjon over nye datasystemer. De to siste faktorene blir også trukket frem som en negativ utvikling i de innledende intervjuene med administrativ ledelse.

Flere forteller at de selv har tatt initiativ til nye arbeidsoppgaver og har påtatt seg mer ansvar. Et fellestrekk for disse er at slike endringer synes å bidra til at jobben er mer interessant, som i eksempelet nedenfor:

[Jeg] har selv tatt initiativ til å engasjere meg i AI og se hvilke muligheter det har for avdelingen, men også for hele institusjonen. Og der tar jeg nå et ansvar for å koordinere den videre utvikling for bruk av AI i administrasjonen, men også hvordan det kan brukes av underviserne.

Samtidig er det flere som opplever at økt ansvar er noe de først og fremst er pålagt, uten at det kompenseres for dette:

Jeg har ikke hatt noen utvikling annet enn mer lederansvar, som jeg ikke får uttelling for verken i stillingstittel eller på lønnsslippen. Jeg gjør de samme arbeidsoppgavene som i 2014.

Stadig flere små og store oppgaver legges til min stilling/rolle, uten at noe blir tatt ut. Det er ikke mulig å gjøre alle oppgavene på en tilfredsstillende måte innenfor rimelig arbeidstid. [Det er] ikke mulig å delegere noe av det til andre, da det er definert som lederoppgaver.

Det siste sitatet illustrerer også at økt arbeidsbelastning er noe som mange av de som har besvart åpne spørsmål opplever. Budsjettkutt, underbemanning og økte forventninger er blant forhold som trekkes fram som utfordrende. Utsagnet

nedenfor er et eksempel på at nye ansvarsområder kan oppfattes som interessante, samtidig som de er utfordrende å utføre innenfor normal arbeidstid.

Fra å bruke en del byråer og konsulenter, forventes vi å gjøre akkurat det samme eller mer kun med oss selv som arbeidskraft. Det er både utviklende og kompetansehevende i seg selv, men også egentlig ganske urealistisk. Jeg fungerer nå egentlig som byrå i tillegg til alt det jeg gjorde før, hvilket fører til enten overarbeid og vanvittige mengder fleksitid å ta ut, eller oppgaver som alltid gjøres halvveis eller i siste liten.

Det finnes imidlertid også eksempler på utsagn som viser at arbeidsbelastningen oppleves som håndterbar:

Gjennomføring innen normal arbeidstid: det går litt i bølger, men jevnt over prøver jeg å balansere jobb/hjem. Det handler om å sette grenser for seg selv, samt realistiske frister.

Det pekes også på at svak bemanning bidrar til oppgavegliding og potensielt dårligere kvalitet på tjenestene:

På grunn av dårligere administrativ bemanning knyttet til arbeidsoppgavene, blir det oppgaveglidninger (eks. administrative oppgaver over på de vitenskapelige, oppgaver som tilhører fellestjenester må løses av fakultetsadministrasjon) og i så måte mindre profesjonalisering.

Negative konsekvenser av effektiviseringstiltak er noe som trekkes fram av flere. Noen oppfatter visse tiltak som «skinn effektivisering», mens andre karakteriserer dem som direkte kontraproduktive. Én beskriver utviklingen som «preget av effektiviseringstiltak som virker mot sin hensikt og skaper merarbeid og misnøye». En annen utdyper sin skepsis på denne måten:

Mye av de større 'effektivitetstiltakene' virker dårlig utprøvd på brukernivå, og det oppleves til dels som om det er en reformsyke med innføring av nye systemer, samtidig som det er dårlig kommunikasjon ut mot bruker (TA-ansatte, Vit.ansatte og studenter) om bruk av disse systemene, som øker arbeidspresset på TA.

Misnøye med «systemer» er noe flere nevner. Digitalisering og nye IKT-systemer oppfattes ikke alltid som endring til det bedre. Noen beskriver nye systemer som gammeldagse, noen at de er vanskelige å sette seg inn i, mens andre opplever at systemene reduserer arbeidsgleden:

Elendig utvikling de siste årene pga. bruk av nye digitale verktøy (særlig Microsoft 365 skyløsninger, men også arkiveringssystemet) som funker dårlig, årsaker tap av arbeidstid og dårlig oversikt over de arkiverte dokumentene/filene.

Valget av Unit4-løsningen fra DFØ har gjort min arbeidsdag vesentlig mer uinteressant og gir meg en masse oppgaver jeg ikke har noen glede av å utføre.

Misnøye med de administrative systemene er også noe som trekkes frem av de administrative lederne i de innledende intervjuene. Noen peker på at selv om innføringen av nye administrative og digitale systemer har gjort arbeidshverdagen mer kompleks, har det til en viss grad også ført til en standardisering av arbeidsoppgaver, særlig innen studieadministrasjonen. Informantene reflekterte over om dette hadde ført til en mer ensidig og til dels kjedelig arbeidshverdag for noen ansatte, og potensielt også mindre samarbeid på tvers mellom TA- og vitenskapelige ansatte.

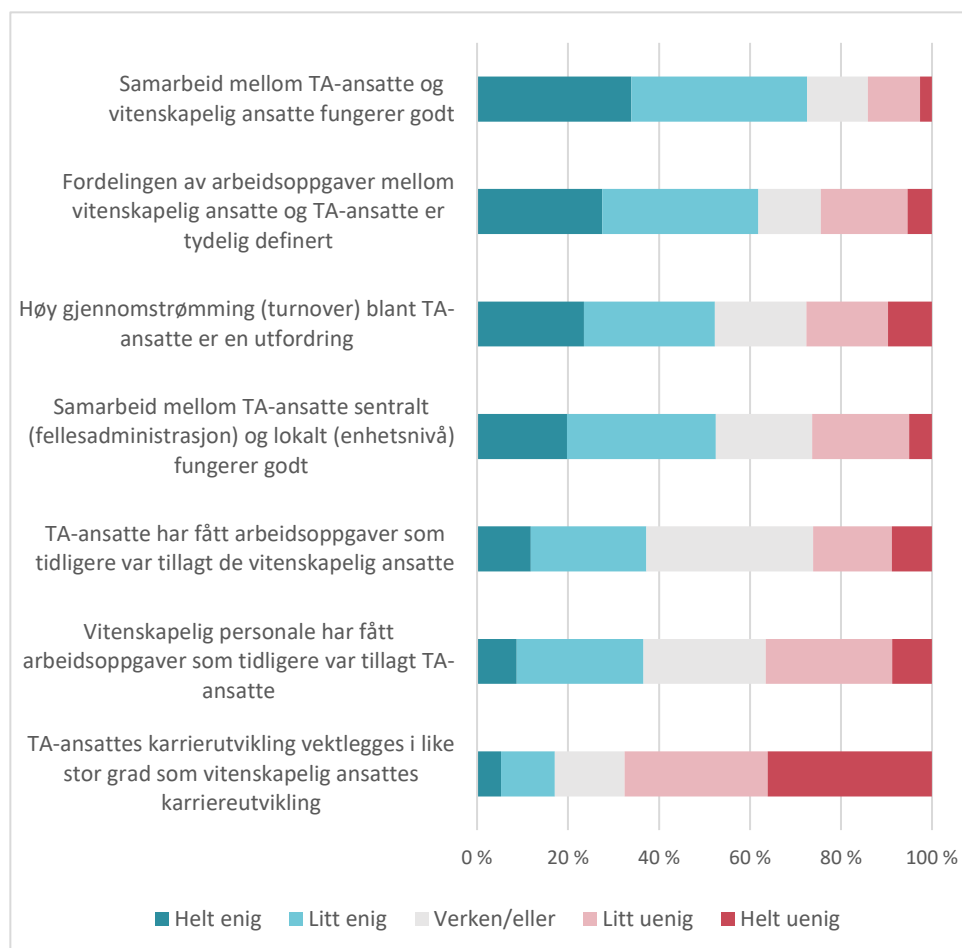
Vi observerer altså at endringer i arbeidsoppgavene og bruk av nye IKT-systemer ikke alltid oppfattes som et framskritt. Samtidig viste de kvantitative resultatene at andelen som er enig i at arbeidsoppgavene er blitt mer interessante og varierte er langt høyere enn andelen som er uenige i dette. Dette kan tolkes som om flertallet TA-ansatte opplever en relativt positiv utvikling av innholdet i arbeidsoppgavene, samtidig som tidspress og økte rapporteringskrav er en kilde til frustrasjon.

3.3 Samarbeidsklime og relasjon til andre ansattgrupper

Funnene over viser at på at innholdet i administrativt arbeid er i utvikling, og at økt kompleksitet er noe som særlig framheves. Dette kan også ses i lys av tidligere undersøkelser som har framhevet profesjonalisering av administrativt arbeid. Dette kan forventes til å ha betydning til hvordan ulike grupper administrativt ansatte samhandler, både med andre deler av administrasjonen og med vitenskapelig ansatte.

Et tema som administrative ledere tok opp i de innledende intervjuene, var nettopp forholdet mellom de TA-ansatte og de vitenskapelige ansatte ved deres institusjon. Selv om informantene var tydelige på at fordeling av arbeidsoppgaver og -ansvar formelt sett er definert, så opplever de at endringen i arbeidsoppgaver beskrevet ovenfor bidrar til at skillet oppleves som mer utydelig for de to ansattgruppene. Særlig trekker de frem at de økte kravene til bruk av administrative systemer inn i utdanningene oppfattes av mange vitenskapelige ansatte som en administrativ oppgave, samtidig som dette i mange tilfeller formelt sett er noe som de vitenskapelige ansatte er forventet å gjøre. Samtidig trekker noen frem at TA-ansatte har fått en del nye oppgaver som de vitenskapelige ansatte ikke ser eller kjenner til. En av informantene beskrev dette på følgende måte: «Når den [vitenskapelige] ansatte må gjøre alt dette selv, hva gjør administrasjonen da? De opplever at administrasjonen vokser, og at den administrative støtten blir dårligere. Det er nok inntrykket mange vitenskapelige ansatte har».

I spørreskjemaet ba vi de TA-ansatte selv ta stilling til et knippe påstander om samarbeidsklima og relasjon til andre ansattgrupper, inkludert de vitenskapelige ansatte. Resultatene framgår av figur 3.2.



Figur 3.2. Vurdering av samarbeidsklima og relasjon til andre ansattgrupper

Den påstanden som flest sier seg enige i, er at samarbeidet mellom TA-ansatte og vitenskapelig ansatte fungerer godt (73 prosent). Det er også et flertall som er enige i at arbeidsoppgavene mellom vitenskapelig ansatte og TA-ansatte er tydelig definert. Videre ser vi at drøyt halvparten er enige i at samarbeidet mellom sentralt og lokalt nivå i organisasjonen fungerer godt, men omtrent en fjerdedel er uenige i dette. I sum ser vi at samarbeidet med de vitenskapelig ansatte vurderes til å fungere bedre enn samarbeidet på tvers av administrative nivå.

Samtidig viser figur 3.2. at det synes å foregå en del glidninger i fordelingen av arbeidsoppgaver mellom TA-ansatte og vitenskapelig ansatte. 38 prosent er enige i at TA-ansatte har fått oppgaver som tidligere var tillagt vitenskapelig ansatte. Vi ser også at det er omtrent like mange som mener at de vitenskapelig ansatte har fått oppgaver som tidligere var tillagt TA-ansatte. Dette er i tråd med inntrykket fra de innledende intervjuene beskrevet ovenfor.

Omtrent halvparten er enige at høy gjennomstrømming blant TA-ansatte er en utfordring. Dette var også noe som ble trukket fram blant noen av informantene i de innledende intervjuene, mens andre ikke opplevde dette som noe problem.

Den påstanden færrest er enig i er at TA-ansattes karriereutvikling vektlegges like mye som de vitenskapelig ansattes karriereutvikling. To tredeler er uenige i dette. Dette er i tråd med funn vi gjorde i forrige kapittel, og bekrefter at de TA-ansatte i liten grad erfarer at deres karriereutviklingsmuligheter står særlig høyt på dagsordenen.

Når vi ser på forskjeller mellom ulike stillingsgrupper (V.18), finner vi at ansatte i lederstillinger er de som i størst grad er enig i påstanden om at vitenskapelig ansatte har fått arbeidsoppgaver som tidligere var tillagt TA-ansatte (54 prosent). De tekniske ansatte skiller seg ut ved i mindre grad være enige i at fordelingen mellom TA-ansatte og vitenskapelig ansatte er tydelig definert, og at samarbeid mellom lokalt sentralt nivå fungerer godt.

Forskjeller mellom ansatte på sentralt og lokalt nivå er mest markant når det gjelder relasjonen til de vitenskapelig ansatte; det er flere som mener at denne fungerer godt blant de som arbeider i lokal administrasjon enn blant de som jobber i sentraladministrasjonen (78 mot 65 prosent). Ser vi på arbeidsområde, finner vi at de som jobber med bibliotek i mindre grad enn andre opplever utfordringer med høy gjennomstrømming.

Vi merker oss at ansatte med doktorgrad er de som i størst grad opplever at TA-ansatte har oppgaver som tidligere var tillagt vitenskapelig ansatte (48 prosent). Det er også litt flere kvinner (50 prosent) enn menn (43 prosent) som har erfart at arbeidsoppgavene har blitt vanskeligere å gjennomføre innenfor normal arbeidstid. Det er også en del variasjon mellom læresteder, eksempelvis når det gjelder synet på gjennomstrømming. Andelen som er enige i at dette er en utfordring varierer mellom 33 prosent (NMBU) til 67 prosent (UiA) (Se tabell V.20).

3.4 Utdyping av arbeidsfordeling og samarbeidsrelasjoner

Spørreskjemaet inneholdt et åpent spørsmål, der de som ønsket kunne utdype synspunkter om arbeidsfordeling og samarbeidsrelasjoner. 132 personer valgte å gjøre dette. Noen framhever forhold som fungerer bra, men de fleste svarene tar opp forhold de mener ikke fungerer optimalt. Relasjonen mellom TA-ansatte og vitenskapelig ansatte og uheldige konsekvenser av kostnadskutt er tema som mange forteller om.

Flere beskriver et godt samarbeid mellom TA-ansatte og vitenskapelig ansatte, men viser også til at det kan være nokså personavhengig og relatert til ulike forventinger:

I de fleste tilfeller er samarbeidet mellom TA-ansatte og vitenskapelig ansatte svært godt, men selvsagt finnes det unntak. Det går sannsynligvis begge veier. Antallet relasjoner som ikke fungerer godt kunne vært redusert med god dialog og forventningsavklaringer/rolleavklaringer i forkant.

Noen opplever at dette samarbeidet ikke alltid er preget av gjensidig respekt, eller erkjennelser av at det lønner seg å kommunisere og dra lasset i samme retning. En utdyper utfordringer med manglende anerkjennelse slik:

(...). Til tider eksisterer det også en manglende respekt blant vitenskapelige ansatte for de oppgavene som administrativt ansatte gjør. Vitenskapelig ansatte kan med en viss forakt snakke om "administrasjonen" som noe negativt, til tross for at dette er ansatte som i stor grad har sin arbeidshverdag fokusert på å støtte opp under undervisning og forskning, og sørge for at administrative oppgaver løses slik at de vitenskapelige ansatte ikke skal trenge å bruke tid på det. Samtidig bruker nok vitenskapelige begrepet "administrasjonen" svært unyansert om alt det de ikke liker ved administrative eller byråkratiske oppgaver, og glemmer i stor grad alt de selv slipper å gjøre fordi administrativt ansatte gjør det for dem, eller tilrettelegger og forenkler for dem (...).

Flere framhever at de vitenskapelig ansatte har fått oppgaver som tidligere var tillagt TA-ansatte, og knytter dette også til endringene i kompetanseprofil blant administrativt ansatte der sekretærfunksjonen savnes. Dette kan oppfattes som lite hensiktsmessig, som i eksemplene under:

Jeg ser det som en utfordring at enklere sekretariatsfunksjoner blir spart vekk, at vitenskapelige dermed får flere administrative små-oppgaver (delvis i mange forskjellige IT-systemer) og at det dermed blir mindre tid til kjerneoppgavene forskning og undervisning.

Det kastes bort store ressurser ved at faglige ansatte, ledere og administrative spesialister må bruke tid på å sette seg inn i bestillings- og innkjøpssystemer ol. Nedvurdering og fjerning av "merkantil kompetanse" gjør at alle må bruke et utall mer eller mindre konstraintuitive systemer — sjelden nok til at det skapes mye frustrasjon og går med urimelig mye tid. Gi oss de dyktige sekretærene tilbake!

Men det er også noen som erfarer at TA-ansatte gjør oppgaver som tradisjonelt har vært tilordnet vitenskapelig ansatte, og at dette kan være kime til konflikt:

Etter siste omorganisering hvor visse arbeidsoppgaver ble flyttet fra vitenskapelig personale til TA[-ansatte], har de fleste vitenskapelig ansatte godtatt dette, men det henger fremdeles mye følelser igjen knyttet til "tapene". Det er også eksempler på at det på avdelingsbibliotekene initierer tiltak, prosjekter o.l. som i

tråd med omorganiseringen bør ligge hos TA-ansatte. Profesjonsstriden fortsetter derfor dels fremdeles.

TA-ansatte blir pålagt oppgaver som egentlig tilhører vitenskapelig ansatte, men det går ikke andre veien. Vi er presset på tid, det er ikke de.

Samtidig ser vi også at noen oppfatter at det ikke nødvendigvis er snakk om oppgaveforskyving den ene eller andre veien, men at både vitenskapelig ansatte og TA-ansatte får nye oppgaver, blant annet som konsekvens av digitalisering.

Skillet mellom TA-ansatte og vitenskapelig ansatte er det i noen sammenhenger lagt for stor vekt på. Utfordringene kan være de samme. Teknologitvillingen kan være til hjelp, men det ventes samtidig fra alle ansatte, vitenskapelig eller ikke, at de er innstilt på, og i stand til, å ta i bruk selvbetjente løsninger. Det trenger ikke nødvendigvis tolkes som at oppgaver blir overført fra TA til vitenskapelig ansatte - det er en samfunnsutvikling der oppgaver blir overført til mer eller mindre godt fungerende automatiske eller selvbetjente løsninger. Alle ansatte kan slite med det, også TA[-ansatte].

Flere viser til negative konsekvenser av ABE-reformen, og at det har ringvirkninger for både TA-ansatte og vitenskapelig ansatte:

I løpet av ABE-reformen, fusjoner, omorganiseringer m.m. har effektiviseringen ført til at oppgaver siver fra fellesadministrasjonen, ned til fakultet/institutt og til TA ansatte på institutt og delvis vit. ansatte.

Pga. ABE-reformen er det generelt blitt kuttet i administrative ressurser, selv om de administrative arbeidsoppgavene ikke har blitt færre, som skaper utfordrende arbeidsforhold til tider. Enkelte administrative oppgaver er derfor nå lagt over på de vitenskapelige ansatte, som allerede har fulle arbeidsplaner og som ikke har denne spisskompetansen (kvalitet?), som igjen prøves å løses av institusjonen ved å gi dem selvhjelpsmanualer/veiledninger/nettsider med info, istedenfor å profesjonalisere virksomheten / få administrasjonen til å bistå de vitenskapelige med administrative oppgaver, slik at de igjen kan drive med det de er ansatt til å gjøre (faglig/vitenskapelig arbeid).

Samarbeid mellom ulike administrative nivå er også et tema som tas opp, blant annet at strukturelle forhold kan gjøre samarbeid mellom ulike nivå utfordrende:

At samarbeidet mellom TA[-ansatte] sentralt og lokalt fungerer suboptimalt er ikke medarbeiderne sin skyld, alle er kompetente og samarbeidsvillige. Det er heller stort arbeidspress, kompliserte strukturer, vanskelig kommunikasjon og utilfredsstillende tekniske løsninger som er noe av problemet.

Noen nevner også hyppig utskifting av personale som problematisk. Som beskrevet av en respondent: «[Det er] litt utfordrende å samarbeide godt, da vi har mye utskifting av TA-personal og ting kan glippe i overgangene».

3.5 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett at et stort flertall opplever at arbeidsoppgavene har blitt mer komplekse over tid. Det er også et flertall som opplever at oppgavene mer interessante og mer varierte. Andelen som erfarer at arbeidsoppgavene har blitt mer rutinepregede er nokså lav. Samtidig ser vi at omtrent halvparten opplever høy gjennomstrømming blant TA-ansatte som en utfordring, og at relativt mange opplever en arbeidshverdag preget av effektiviseringstiltak, rapporteringskrav og vansker med å få tiden til å strekke til. De åpne svarene gir innsikt i hvordan dette presset kan oppleves.

Flertallet rapporterer om relativt gode samarbeidsrelasjoner til de vitenskapelig ansatte. Men det er også noen som oppfatter denne relasjonen som utfordrende. Enkelte knytter friksjonen til forskyving av oppgaver mellom TA-ansatte og vitenskapelig ansatte, mens andre knytter det til generelle endringer frambragt av digitaliseringsprosesser, som skaper nye utfordringer for både TA-ansatte og vitenskapelig ansatte. Vi finner også utsagn som vitner om at TA-ansatte opplever at vitenskapelig ansatte kan opptre arrogant og ikke ha tilstrekkelig respekt for TA-ansattes kompetanse.

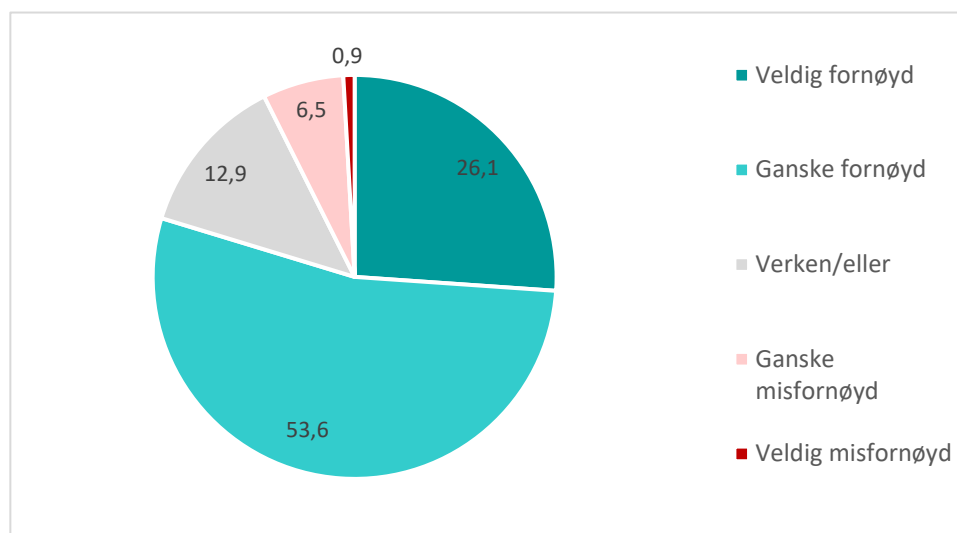
4 Tilfredshet med jobben

Tidligere kapitler har vist at en høy andel TA-ansatte har lang fartstid hos sin nåværende arbeidsgiver, og at de i utgangspunktet er interessert i videre karriere på egen arbeidsplass, tross misnøye med lønns- og karriereutsikter. Det pekes på flere positive endringer i arbeidsoppgaver, men også effektivisering og økte arbeidskrav som bidrar til en hektisk arbeidshverdag.

I forlengelsen av dette er det interessant å se nærmere på i hvilken grad de TA-ansatte er tilfredse med jobben sin. I dette kapitlet vil vi undersøke nettopp dette, ved å se nærmere på de TA-ansattes overordnede tilfredshet, og vurdering av ulike sider ved deres arbeidssituasjon.

4.1 Generell tilfredshet

På spørsmålet «Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din?» svarer åtte av ti at de er fornøyd (54 prosent svært fornøyd og 26 prosent ganske fornøyd). Sju prosent sier seg misfornøyd.



Figur 4.1. Tilfredshet med jobben. Prosent

De som svarte på undersøkelsen, er med andre ord generelt fornøyd med jobben. Vi ser at det særlig er ledere som er fornøyd (87 prosent), mens teknisk ansatte ligger lavere (72 prosent). Vi finner relativ små variasjoner etter andre forhold, med unntak av lærested. Der varierer andelen fornøyde mellom 74 og 93 prosent. Se vedlegg 2 (Tabell V.21-V.23) for nærmere informasjon.

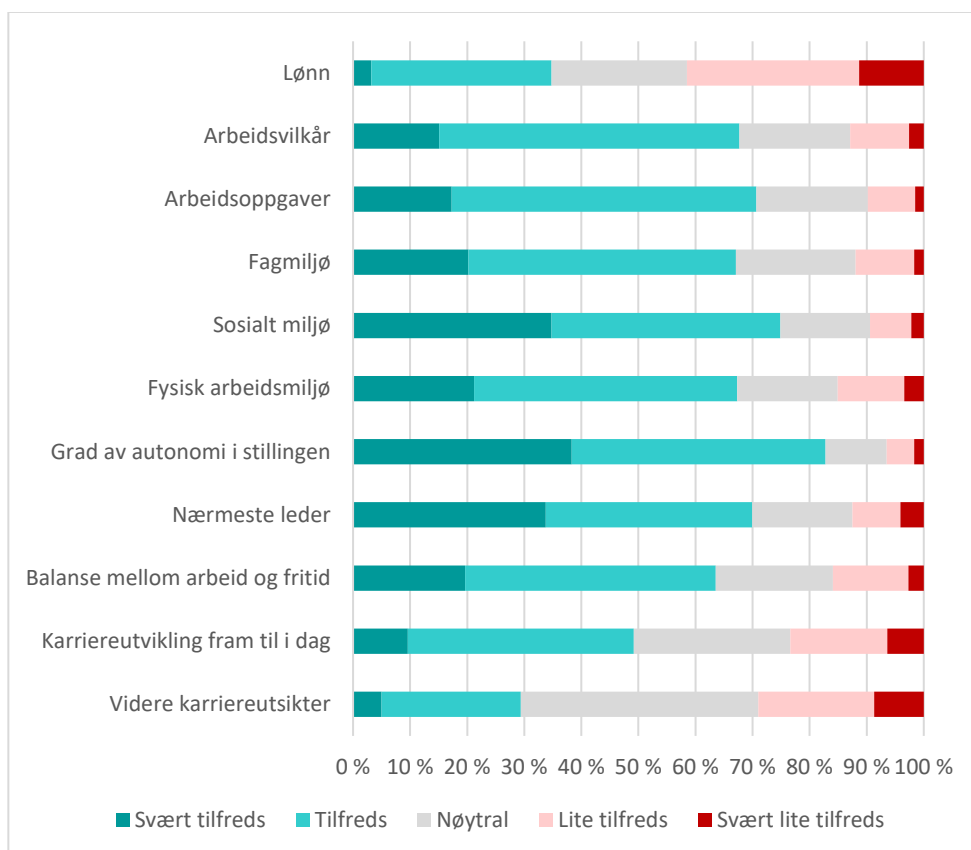
Andelen som oppgir den høyeste graden av tilfredshet er høyere i 2023 enn i Forskerforbundets undersøkelser av TA-ansatte fra 2017 og vitenskapelig ansatte i 2021. I begge disse undersøkelsen var andelen *svært* tilfredse 15-16 prosent, mens den i årets undersøkelse blant TA-ansatte er 26 prosent. Vi må ta forbehold om at spørsmålsformuleringene ikke er fullstendig identiske⁴, men det er likevel grunnlag for å si at de TA-ansatte generelt ikke er mindre fornøyde med jobben enn før.

4.2 Tilfredshet med ulike sider ved arbeidssituasjonen

Vi stilte også spørsmål om tilfredshet med ulike aspekter ved jobbsituasjonen, og resultatene vises i figur 4.2. Vi ser at graden av autonomi i stillingen er det aspektet som vurderes mest positivt, med mer enn 80 prosent som oppgir at de er tilfredse med dette. Som beskrevet i kapittel 2, er viktigheten av autonomi i arbeidet også noe som er trukket frem i tidligere forskning på feltet (Gander mfl., 2019).

Det er generelt høy tilfredshet med det sosiale miljøet på arbeidsplassen og nærmeste leder. Flertallet av respondentene er også fornøyd ned arbeidsoppgaver, fagmiljø, arbeidsvilkår og fysisk arbeidsmiljø. I motsatt ende av skalaen finner vi lønn og videre karriereutsikter. Her er mindre enn en tredel av de TA-ansatte tilfredse og knapt noen svært tilfredse.

⁴ TA-ansattundersøkelsen fra 2017, lød spørsmålet «Hvor godt trives du alt i alt med jobben din i dag», med svaralternativer svært tilfreds, tilfreds, nøytral, lite tilfreds og svært lite tilfreds. I undersøkelsen til vitenskapelig ansatte lød spørsmålet «Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din», med samme svaralternativer som i TA-undersøkelsen.



Figur 4.2. Andel som er fornøyde med ulike aspekter ved jobben. Prosent

Når vi ser på undergrupper (Tabell V.24 – V.26), finner vi at lederne er mer fornøyde enn de administrativt og de teknisk ansatte med flere forhold, særlig med lønn og karriereutvikling. Halvparten av lederne er på den tilfredse siden når det gjelder lønn, mens dette kun gjelder hver tredje administrativt ansatte og hver sjettede teknisk ansatte. Det er imidlertid færre av lederne som er fornøyd med balansen mellom arbeid og fritid (44 prosent, mot 67-68 for prosent de andre gruppene). De teknisk ansatte er klart mindre fornøyd med karriereutvikling enn andre grupper. Tre av ti er fornøyd med karriereutvikling fram til i dag, mens det gjelder sju av til ledere.

De som er ansatt i sentraladministrasjonen er litt mer fornøyd med arbeidsoppgaver og karriereutvikling enn de som er ansatt på lokalt nivå. Vi finner også at menn er litt mer fornøyde enn kvinner med arbeidsvilkår og balanse mellom arbeid og fritid. Når vi ser på forskjeller etter ansiennitet, ser vi at de med mellomlang ansiennitet er de som er minst fornøyde med karriereutvikling.

Vi finner også variasjoner mellom ulike læresteder, særlig når det gjelder lønn og karriereutvikling. Eksempelvis ser vi at det er de ansatte ved USN og UiA som er minst fornøyde med lønn.

4.3 Begrunnelser knyttet til jobbtilfredshet

I tillegg til selve spørsmålsbatteriene, inneholdt spørreskjemaet et åpent felt der respondentene kunne utdype sine synspunkter på hvorfor de var tilfredse eller mindre tilfredse med jobben. Hele 270 personer valgte å gjøre dette.⁵ De fleste utdypet forhold de var mindre tilfredse med, men det var også noen som valgte å utdype hvorfor de var fornøyde med jobben. I tråd med tidligere forskning og funnene fra spørreundersøkelsen, er høy grad av autonomi og mulighet for faglig utvikling noe trekkes frem som positive forhold ved jobben, som vist i eksemplene nedenfor:

Jeg har mye frihet, spennende oppgaver og nyter mye tillit. I tillegg får jeg mulighet til å utvikle meg gjennom deltakelse på internasjonale kurs.

Jeg er tilfreds og svært tilfreds fordi innsatsen min blir satt pris på. Jeg har svært stor medbestemmelse i hvilke oppgaver jeg tar tak i og opplever at de faglig ansatte og jeg spiller på samme lag mesteparten av tiden.

Blant de som utdyper negative faktorer, går lønnsforhold og manglede karrieremuligheter igjen. Dette gjenspeiler funnene i de kvantitative analysene. Flere påpeker at de ville hatt bedre lønn om de skiftet jobb, og noen synes det er urimelig at de har et lavere lønnsnivå enn de vitenskapelig ansatte. Dette kan ses i lys av at det finnes mange TA-ansatte med doktorgradsutdanning, slik eksempelet nedenfor viser:

Administrative tjener så mye dårligere enn faglige. Faglig ansatte som tok doktorgrad samtidig med meg er professorer og tjener 100-200 000 mer enn meg. Jeg var fagansvarlig i mange år og fikk 20 000 ekstra i året. Latterlig. Ellers er jobben helt topp.

Selv de som i hovedsak er fornøyde, beskriver lønnsnivå som et forhold som trekker ned. En av respondentene uttrykker at hen «*har verdens beste arbeidsplass, rett og slett. Lønna er ikke på topp, men jeg blir så lenge arbeidsmiljøet og oppgavene er så fantastisk som nå*». En annen beskriver det slik:

Jeg er kun utilfreds med lønn (ja, hvem er ikke det?). Det er begrunnet i min (erfæringsbaserte) inntrykk av at hverken fakultet eller fagforening har tilstrekkelig innsikt i hvor krevende, spesialisert og kompleks jobben min er.

En annen gir uttrykk for at hen trives godt i jobben, og ikke egentlig har lyst til å skifte arbeidsplass, men likevel vurderer det for å få høyere lønn på grunn av familiens behov: *Jeg er under sterkt press fra ektefelle om å bytte jobb fordi utsiktene*

⁵ En mulig årsak til at flere valgte å svare på dette spørsmålet enn andre åpne spørsmål, kan være at dette var det første åpne spørsmålet i spørreskjemaet.

til kanskje 200.000 mer i lønn har enormt mye å si for familien. Vi finner også en flere eksempler på personer med lang erfaring som føler seg forbigått lønnsmessig. Sitatet og nedenfor viser dette, og illustrerer samtidig opplevelsen av mangel på videre karrieremuligheter når man har nådd et visst stillingsnivå.

[Jeg] har jobbet lenge ved samme seksjon (15 år) og opplever å havne «bakpå» lønnsmessig. Nye hoder kommer inn med mulighet for å forhandle lønn, mens jeg som har jobbet lenge, ikke har den samme forhandlingsmuligheten. Jeg har jobbet gradene og er nå seniorrådgiver, men kan ikke se at det finnes videre karrieremuligheter hvis jeg ikke vil over i en lederstilling (noe jeg ikke vil).

Også lederne vi snakket med i de innledende intervjuene beskriver hvordan de føler seg tvunget til å tilby høyere lønn til nyansatte sammenlignet med ansatte som allerede jobber ved institusjonen, og oppfatter dette som avgjørende for å kunne rekruttere riktig kompetanse. Noen uttrykker bekymring for konsekvensene av dette på lang sikt, både for den generelle lønnsutviklingen (at eksisterende ansatte forventer å få et tilsvarende lønnsnivå) og for det faglige og sosiale miljøet blant de TA-ansatte.

Manglende lønns- og karriereutvikling er faktorer som bidrar til at noen føler seg lite verdsatt. Men flere gir også uttrykk for manglende anerkjennelse og verdsetting på et mer personlig plan, og opplever at vitenskapelig ansatte ser på dem på som annenrangs.

Det er et utstrakt problem at fagansatte ikke ser på oss, som ofte har like lang utdanning som dem, som det vi er: fagpersoner, og ikke «tjenere». Dette gjelder også toppledelsen.

Jeg vil også peke spesielt på den uavklarte rollen administrativt ansatte i UH-sektoren har, og det jeg synes er mye dårlige holdninger fra vitenskapelige ansatte overfor administrativt ansatte. I tidligere jobber utenfor UH-sektoren har jeg aldri møtt tilsvarende umyndiggjøring.

Selv om de fleste TA-ansatte er fast ansatte, er også noen i midlertidig stilling. Noen av disse gir uttrykk for at dette bidrar til at de føler seg lite verdsatt, som i eksempelet under:

Jeg er midlertidig ansatt, jobber året rundt, men blir luftet jevnlig slik at jeg ikke skal gå over 3-årsgrensen for fast ansettelse. Sitter med angst hvert eneste år for hvor lang lufteperiode jeg får, og om jeg har råd til husleie den gjeldende måneden.

Selv om noen av forklaringene over peker på kulturelle aspekter ved lærestedene, er også organisasjonsendringer og organisasjonsstruktur forhold som bidrar til

misnøye. Omorganiseringer oppleves som tidskrevende, og fusjoner kan være en kilde til frustrasjoner:

For mange omorganiseringer og bytte av ledere tar fokus bort fra kjerneoppgavene. Man blir ikke sett og tilstrekkelig verdsatt for kompetanse, kunnskap og erfaringer. Vanskelig å få lederroller om man ikke befinner seg på 'rett' geografisk lokasjon.

[UH-institusjonen] ledes av folk på åremål som man hele tiden må forklare hva man driver med til og som ikke har vår fagkunnskap, men som likevel skal styre oss. Dette fører til at vi arbeider i en konstant omorganiseringsprosess fra folk som vil sette preg på [institusjonen], men som fører til lite annet enn uro og usikkerhet i personalet og tar veldig mye tid fra våre salige arbeidsoppgaver.

Selv om de kvantitative undersøkelsene viser at et relativt stort flertall er fornøyd med sin nærmeste leder, er det noen som er misfornøyd. Svarene i de åpne tekstfeltene gir ulike eksempler, fra manglende engasjement til «mikromanagement» og frykttkultur. I hovedsak synes frustrasjon imidlertid å være rettet mot organisasjon heller enn enkeltpersoner. Manglende ressurser og høyt arbeidspress er tema mange av de som ga åpne svar løfter fram. De opplever at det er svært vanskelig å rekke over arbeidsoppgavene, og at situasjonen blir særlig prekær om kolleger slutter eller blir sykmeldte:

Dette er sikkert likt mange steder, men det føles som om vi har for mange ting vi skulle gjort og for få folk til å kunne gjøre dem. Dette skaper stressende situasjoner dersom man er opptatt av stolthet av resultatet av arbeidet og man blir sliten av det i lengen

[Jeg] jobber mange timer som ikke blir godtgjort. Måtte stryke over hundre timer ved årsskiftet i fjor, blir det samme i år. Har mange arbeidsoppgaver som burde vært gjort av andre i administrasjonen, men vanskelig å delegere til medarbeidere som allerede har for mye å gjøre.

Flere påpeker at de har dårligere vilkår enn vitenskapelig ansatte også når det gjelder andre forhold enn lønn, og kontorsituasjon er et tema som engasjerer. Særlig bruken av åpent kontorlandskap oppleves som lite gunstig, og noen irriterer seg over at TA-ansatte er plassert landskap, samtidig som kontorene til vitenskapelig ansatte står tomme store deler av tida. For noen er kontorlandskap en årsak til å ønske seg mer hjemmekontor enn de har mulighet til. Hvilke forhold som oppleves som problematiske med kontorlandskap varierer, og et par eksempler er vist nedenfor.

I forbindelse med skifte av arbeidssted internt i virksomheten er vi nå alle plassert i åpent kontorlandskap. Dvs. mellom 40-50 personer i samme lokale. Det er altfor

få stillerom, for få møterom, og muligheten til et sosialt arbeidsmiljø er svært svekket ettersom de aller fleste prøver å holde samtaler i landskapet på et minimum for å forhindre forstyrrelser for andre i landskapet

Det er tungvint å jobbe i kontorlandskap – både fordi bråk går utover arbeidsro, og fordi jeg er en person som blir sliten av konstant å måtte forholde meg sosialt til andre.

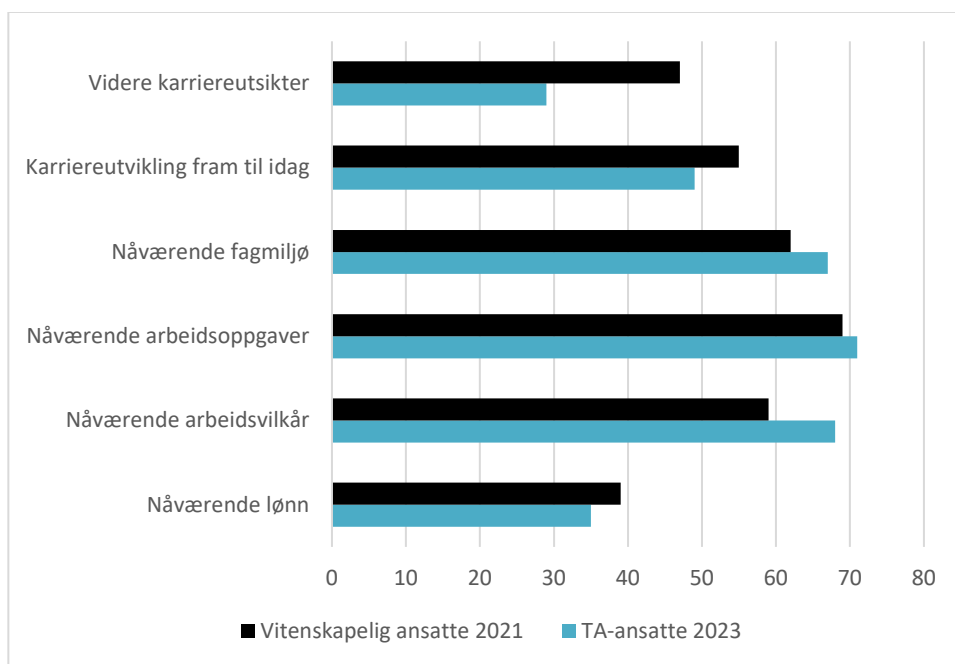
Men det er også noen som tar opp at mye bruk av hjemmekontor er en utfordring for arbeidsmiljøet. For eksempel så beskriver en av respondentene hvordan «det at mange kontorer står tomme store deler av uken [på grunn av] hjemmekontor påvirker arbeidsmiljøet negativt». Et annet forhold ved fysisk arbeidsmiljø som flere tar opp, er kontortemperatur; de opplever temperaturen som for lav, og melder om at de fryser.

Gjennom de åpne spørsmålene, danner det seg et inntrykk av at mange opplever at deres innsatts ikke verdsettes i tilstrekkelig grad. Manglende lønns- og karriereutvikling er et uttrykk for dette, men enkelte kjenner også på at de TA-ansatte ikke har samme status som vitenskapelig ansatte, og at de opplever at de kommer dårligere ut også når det gjelder forhold som kontorsituasjon. Samtidig er det verdt å presisere igjen at funnene fra spørreundersøkelsen viser at den generelle tilfredsheten blant det TA-ansatte jevnt over er høy. Dette indikerer at størsteparten av de ansatte vi har spurt er fornøyde med jobben sin, til tross for at visse aspekter – særlig lønn og karriereutvikling – ser ut til å påvirke denne vurderingen negativt.

4.4 Tilfredshet sammenlignet med vitenskapelig ansatte

Noen av spørsmålene vi stilte om jobbtilfredshet, ble også stilt i en undersøkelse Forskerforbundet gjorde blant sine vitenskapelig ansatte i 2021. I Figur 4.3 har vi sammenlignet resultatene fra de to undersøkelsene, og viser andelen som er tilfreds og svært tilfreds.

TA-ansatte er klart mindre tilfreds enn vitenskapelig ansatte med videre karriereutsikter, men litt mer tilfreds med arbeidsvilkår. Når det gjelder fagmiljø, arbeidsoppgaver og lønn er forskjellene mellom de to gruppene relativt små.



Figur 4.3. Tilfredshet med ulike aspekter ved jobben, TA-ansatte og vitenskapelig ansatte. Prosent

4.5 Oppsummering

Det store flertall av TA-ansatte er fornøyde med jobben sin. Graden av tilfredshet synes noe høyere enn i tidligere undersøkelser, og høyere enn blant vitenskapelig ansatte. Mest fornøyde er de med graden av autonomi i stillingen. Hele åtte av ti er fornøyd med dette, og et klart flertall er også tilfredse med faktorer som sosialt miljø, arbeidsoppgaver og nærmeste leder.

Samtidig ser vi at det er noen forhold som det er betydelig misnøye med, og her skiller lønn og karriereutsikter seg klart ut. Frustrasjon over dette kommer klart til uttrykk gjennom svarene i åpne spørsmål. Åpne svarfelt vitner også om at en del TA-ansatte er lite fornøyd med åpne landskap og praktisering av hjemmekontor, og at organisasjonsendringer og ikke alltid oppleves å være til det bedre.

5 Stillinger og gjennomstrømming

I dette kapittelet benytter vi registerdata til å analysere overordnede trekk ved karriereutvikling for TA-ansatte. Det gir mulighet til å undersøke om misnøyen knyttet til karriere- og lønnsutvikling som ble avdekket i spørreundersøkelsen gjenspeiles i faktiske trender i lønns- og karriereutvikling i populasjonen av TA-ansatte i UH-sektoren. For å kunne si noe om hvordan TA-ansatte skiller seg ut fra andre grupper, vil vi sammenligne karriereutviklingen deres med karriereutviklingen til personer i andre sektorer med de samme stillingskodene som vi bruker til å identifisere TA-ansatte i UH-sektoren.

I registerdataanalysene ser vi på hele populasjonen av TA-ansatte, ikke bare de som har besvart undersøkelsen. Som nevnt i kapittel 1, skiller denne gruppen seg noe fra de som har besvart undersøkelsen. Registerdataene inneholder en høyere andel personer i tekniske stillinger, færre personer med master- og ph.d.-grader, gjennomsnittsalderen er lavere, og det er flere personer med kortere ansiennitet (se vedlegg 1 for mer informasjon).

I analysene av karriereutvikling ser vi på administrativt og teknisk ansatte hver for seg, mens ledere (STYRK-koder som starter på 121, 122 og 123) kun inngår i lønnsanalysene. TA-ansatte er identifisert ved hjelp av de første tre sifrene i STYRK-kodene som er oppgitt av arbeidsgiver i A-ordningen. Inndelingen vises i Tabell V.1 i vedlegg 1.

5.1 Karriereprogresjon for administrativt ansatte

Tabell 5.1 viser fordelingen av stillingskategorier blant de administrativt ansatte i perioden 2015-2022. I 2015 var nesten 40 prosent saksbehandlere. Dette tallet har falt til 29 prosent i 2022, mens andelen rådgivere har økt kraftig. Andelen seniorrådgivere og konsulenter har også økt noe. Dette er i tråd med funnene fra tidligere forskning referert i kapittel 1, som beskriver en økende profesjonalisering og spesialisering av TA-ansatte i UH-sektoren, og en økende andel med høyere stillinger.

Tabell 5.1. Fordeling av yrkeskategorier blant administrativt ansatte i 2015 og 2022

Yrkeskategori	2015	2022	Endring
Leder	3%	3%	0
Saksbehandler	39%	29%	-10
Konsulent	13%	15%	2
Førstekonsulent	3%	2%	1
Seniorkonsulent	1%	3%	2
Rådgiver	12%	24%	12
Seniorrådgiver	3%	7%	4
Andre	23%	18%	-5
Total	100%	100%	

Note: Personer klassifiseres som førstekonsulent eller saksbehandler (osv) dersom disse ordene dukker opp i beskrivelsen av STYRK-koden. F.eks har 485 personer i 2022 STYRK-kode med beskrivelse «Saksbehandler (økonomi/regnskap/lønn)». Vi får antallet (og dermed andelen) saksbehandlere ved å legge sammen alle STYRK-kodene med saksbehandler i beskrivelsen.

Som vi så i funnene fra spørreundersøkelsen, opplever mange administrativt ansatte i UH-sektoren at de har relativt dårlige forutsetninger for karriereprogresjon. Vi skal nå undersøke om karriereprogresjonen i UH-sektoren skiller seg fra progresjonen for personer i tilsvarende stillinger i andre sektorer. Tabell 5.2 viser hvor stor andel som har fått endret stillingskode i perioden 2015-2022, blant de som fortsatt jobber i samme sektor, og hvor lang tid dette har tatt.

Kolonne 2 i tabell 5.2 viser antall år det tar i snitt før personer som er ansatt i en TA-stilling i 2015 får ny stillingskode, gitt at de får ny stillingskode i perioden 2015-2022 og jobber i samme sektor. Administrativt ansatte i UH-sektoren er de som bruker lengst tid, med 4,68 år i gjennomsnitt, sammenlignet med rundt 4 år for gjennomsnittet av administrativt ansatte. Samtidig er andelen ansatte som faktisk endrer stillingskoden på linje med andre sektorer. Tallene er nesten de samme når vi istedenfor å betinge på at personene jobbet samme sektor betinger på at de jobbet i samme *virksomhet* i 2015 og 2022.

Det er mulig at forskjellene mellom de utvalgte sektorene skyldes andre ting enn treg karriereprogresjon for samme type ansatte. For eksempel kan det tenkes at administrativt ansatte i UH-sektoren blir ansatt i mer attraktive stillinger i utgangspunktet, og dermed har mindre ønske om eller mulighet til å avansere raskt. Dersom administrativt ansatte i UH-sektoren har tregere karriereprogresjon enn tilsvarende ansatte i andre sektorer, vil vi forvente å se at de bruker lenger tid på å gå fra en gitt stillingstype til en annen.

Tabell 5.2. Karriereprogresjon blant administrativt ansatte som jobber i samme sektor 2015 og 2022

Sektor	Antall år før endring	Andel som får endring
Finans	4,05	50%
Jus	4,32	35%
Offentlig administrasjon	4,29	32%
Politi	4,32	40%
Sykehus	4,15	21%
Universitet og høyskole	4,68	35%
Andre	4,07	32%

Note: Kategorien «Andre» inneholder alle de sektorene som ikke er skilt ut i tabellen.

Tabell 5.3 viser gjennomsnittlig antall år før endring i stillingskode for personer som jobbet som konsulent eller rådgiver i administrasjon i 2015 og førstekonsulent, seniorkonsulent eller seniorrådgiver i 2022. Vi tar med andre ord utgangspunkt i alle som var rådgiver eller konsulent i 2015. Deretter beholder vi de som var blitt enten seniorrådgiver, seniorkonsulent eller førstekonsulent i perioden mellom 2015 og 2022.

Tabell 5.3. Karriereprogresjon for spesifikke stillingskoder blant administrativt ansatte mellom 2015 og 2022.

Sektor	Antall år før endring
Finans	4,51
Jus	4,12
Offentlig administrasjon	4,72
Politi	4,67
Sykehus	4,42
Universitet og høyskole	5,00
Andre	4,96

Note: Kategorien «Andre» inneholder alle de sektorene som ikke er skilt ut i tabellen.

Forskjellene vi så i Tabell 5.2 består når vi ser på endringen for spesifikke stillingskoder i de utvalgte sektorene (tabell 5.3). Med 5,0 år i snitt er også karriereprogresjonen for personer i UH-sektoren noe tregere enn gjennomsnittet for andre sektorer.

For å undersøke gjennomstrømning og mobilitet, har vi sett på hvor stor andel av de administrativt ansatte som jobbet i UH-sektoren i 2015, som fortsatt jobber i samme sektor og samme virksomhet i 2022 (Tabell 5.4). 72 prosent av de administrativt ansatte som jobbet i UH-sektoren i 2015 gjør det fortsatt i 2022. Dette betyr at mobiliteten bort fra sektoren er noe høyere i UH-sektoren enn i andre i deler av offentlig administrasjon og finanssektoren, men lavere enn administrativt ansatte i juridisk tjenesteyting.

Mobiliteten til administrativt ansatte innad i UH-sektoren er også på omtrent samme nivå som de andre utvalgte sektorene. 49 prosent jobber i samme virksomhet i 2015 og 2022.

Tabell 5.4. Mobilitet blant administrativt ansatte mellom 2015 og 2022

Sektor i 2015	Samme sektor i 2022	Samme virksomhet i 2022
Finans	77%	52%
Jus	67%	45%
Offentlig administrasjon	78%	52%
Politi	78%	50%
Sykehus	75%	54%
Universitet og høyskole	72%	49%

5.2 Karriereprogresjon blant teknisk ansatte

Tabell 5.5 viser karriereprogresjonen for teknisk ansatte som jobbet i samme sektor i 2015 og 2022. Kolonne tre viser hvor stor andel som endrer stillingskode i perioden. Her er variasjonen mye større enn vi så for administrativt ansatte. Det viser seg at teknisk ansatte i UH-sektoren relativt sjelden endrer stillingskode sammenlignet med de andre sektorene, og også betydelig sjeldnere enn gjennomsnittet. Gjennomsnittlig antall år det tar for en teknisk ansatt i UH-sektoren å få ny stillingskode i perioden 2015-2022, er 4,46 år. Dette er lengst av alle de utvalgte sektorene, og betydelig mer enn gjennomsnittet av andre sektorer (4,12 år).

Tabell 5.5. Karriereprogresjon blant teknisk ansatte som jobber i samme sektor 2015 og 2022

Sektor	Antall år før endring	Andel som får endring
Finans	4,18	57%
Jus	4,00	6%
Offentlig administrasjon	4,34	28%
Politi	4,23	19%
Sykehus	3,79	33%
Universitet og høyskole	4,46	17%
Andre	4,12	25%

Note: Kategorien «Andre» inneholder alle de sektorene som ikke er skilt ut i tabellen.

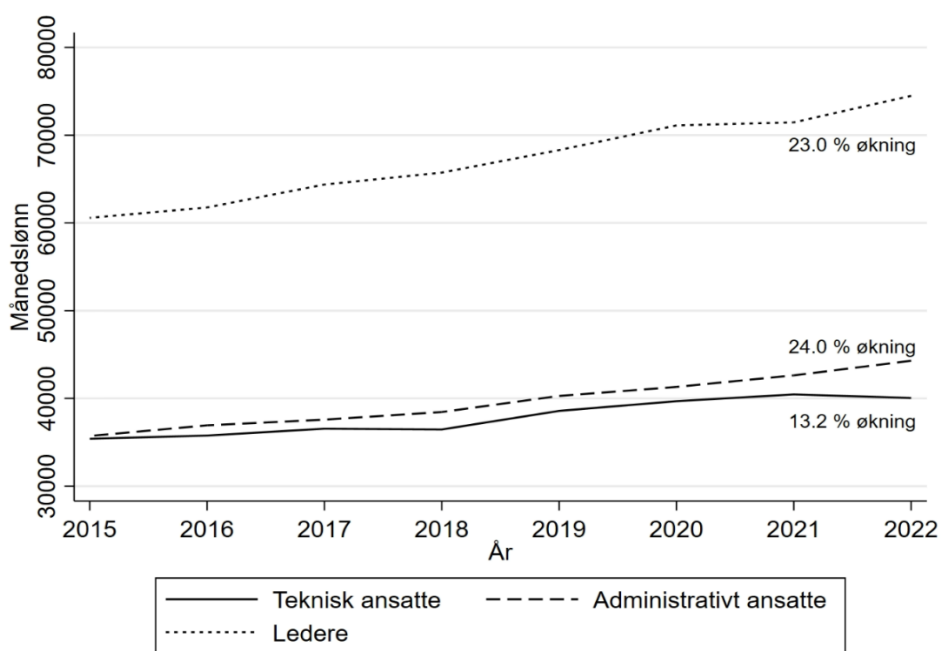
Tabell 5.6 viser mobiliteten på tvers av sektorer for stillingskodene som tilsvarende teknisk ansatte i UH-sektoren. Det er mye større variasjon på tvers av sektorer enn blant administrativt ansatte, og totalt sett er mobiliteten mye høyere blant de teknisk ansatte. 44 prosent av de teknisk ansatte i UH-sektoren i 2015 er fortsatt ansatt der i 2022, og 32 prosent er i samme virksomhet. Teknisk ansatte i sektor for juridiske tjenester har høyest mobilitet og sykehus tjenester har lavest. Henholdsvis 9 og 76 prosent av teknisk ansatte i disse sektorene i 2015 jobber der fortsatt i 2022. Mobiliteten blant teknisk ansatte i UH-sektoren ligger på omtrent samme nivå som finansielle tjenester og polititjenester.

Tabell 5.6. Mobilitet blant teknisk ansatte mellom 2015 og 2022

Sektor i 2015	Samme sektor i 2022	Samme virksomhet i 2022
Finans	30%	21%
Jus	9%	7%
Offentlig administrasjon	46%	31%
Politi	33%	25%
Sykehus	76%	60%
Universitet og høyskole	44%	32%

5.3 Lønnsutvikling

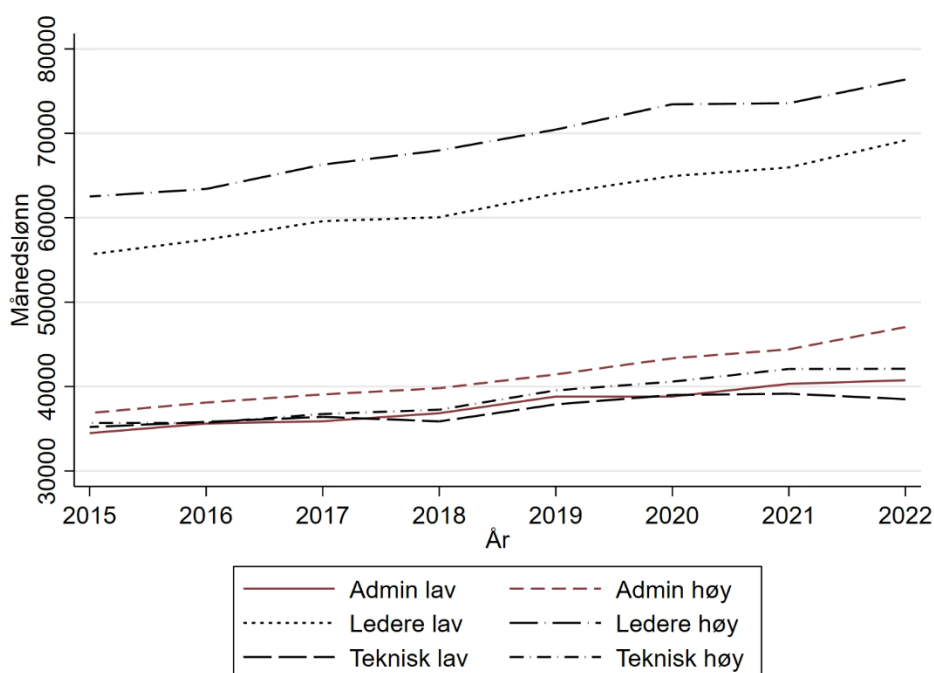
Spørreundersøkelsen har vist at TA-ansatte generelt er lite fornøyd med lønn. Men hvordan har lønnsutviklingen for denne gruppen vært, sammenlignet med andre grupper i samfunnet? Vi begynner med å vise lønnsutviklingen for TA-ansatte i UH-sektoren i perioden 2015 til 2022 (figur 5.1). Vi ser at administrativt ansatte og ledere har hatt en jevn økning i gjennomsnittlig månedslønn gjennom perioden, med henholdsvis 24 og 23 prosent økning totalt. Teknisk ansatte har derimot hatt betydelig dårligere lønnsvekst med kun 13,2 prosent økning i perioden. Der administrativt ansatte og teknisk ansatte var på samme nivå i 2015, har administrativt ansatte betydelig høyere lønn i 2022. Dette bidrar til å forklare funn fra foregående kapitler som viste at de teknisk ansatte er mindre fornøyd enn andre når det gjelder lønn og lønnsutvikling.



Figur 5.1. Lønnsutvikling mellom 2015 og 2022 for TA-ansatte i UH-sektoren.

Note: Månedslønn er ikke korrigert for utdanningsnivå, ansiennitet og lignende.

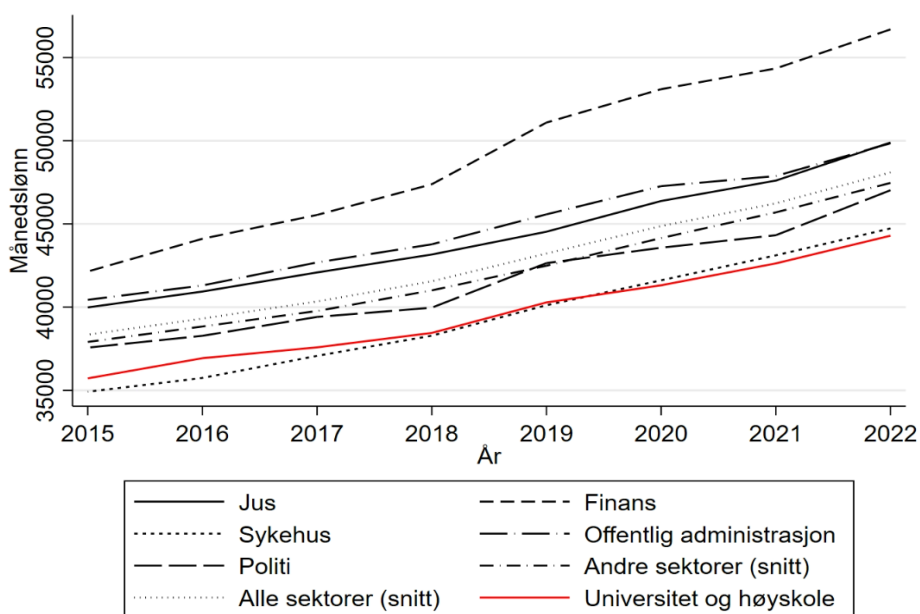
I figur 5.2 har vi brutt ned TA-ansatte etter utdanningsnivå. For ledere er lønnsnivået betydelig høyere for de med lang utdanning, men trenden er den samme for ledere med høy og lav utdanning. For administrativt ansatte har lønnsutviklingen vært bedre for dem med lengre utdanning. Administrativt ansatte med kort utdanning har lønnsutvikling på nivå med teknisk ansatte. For de teknisk ansatte er det også bedre utvikling i lønnen for de med lang utdanning. Teknisk ansatte med lang og kort utdanning hadde samme lønnsnivå i 2015, mens de med lang utdanning har noe høyere lønn i 2022. Utviklingen har imidlertid vært relativt dårlig for begge disse gruppene, særlig sammenlignet med ledere og administrativt ansatte med høy utdanning.



Figur 5.2. Lønnsutvikling mellom 2015 og 2022 for TA-ansatte fordelt på utdanningsnivå

Note: Utdanningsnivået er basert på personenes NUS2000-kode. «Lav» betyr at første siffer i NUS-koden er mindre eller lik 6, mens «høy» tilsvarer NUS-kode 7 eller 8. Dette tilsvarer omtrent personer med og uten mastergrad.

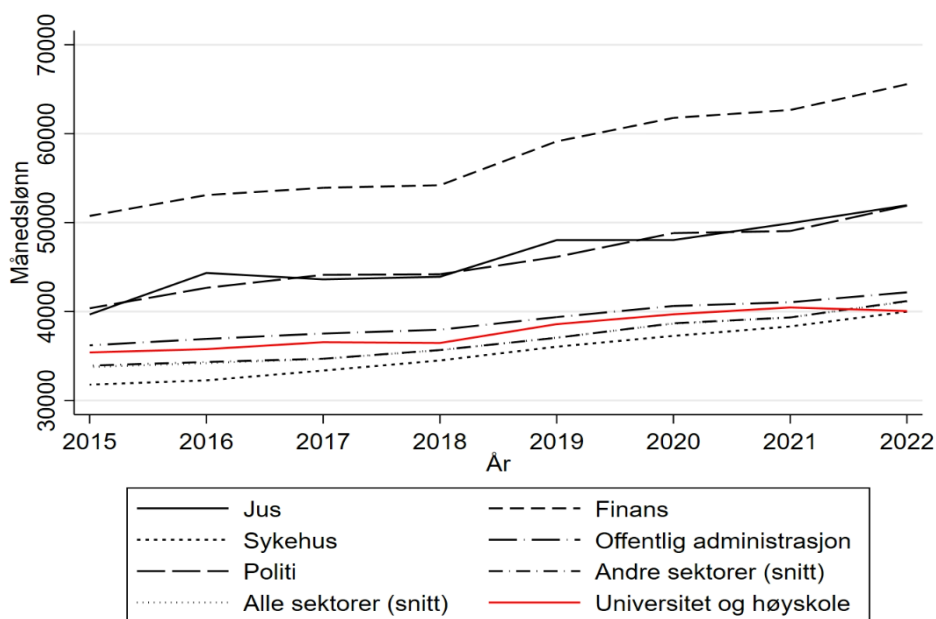
Men hvordan er lønnsnivået og lønnsutviklingen til TA-ansatte i UH-sektoren sammenlignet med andre sektorer? Vi begynner med å se på administrativt ansatte. I figur 5.3 viser vi utviklingen i gjennomsnittlig månedslønn for administrativt ansatte i noen utvalgte sektorer, i tillegg til gjennomsnittet av alle sektorer. Vi ser at lønnsnivået for administrativt ansatte i UH-sektoren er blant de laveste, og betydelig lavere enn gjennomsnittet på tvers av sektorer. Samtidig er lønnsveksten gjennom perioden nesten på nivå med de andre sektorene, men noe lavere enn gjennomsnittet (24,0 prosent i UH-sektoren sammenlignet med 25,4 prosent som er snittet for alle sektorene).



Figur 5.3. Lønnsutvikling mellom 2015 og 2022 for administrativt ansatte på tvers av sektorer.

Note: Kategorien «Andre sektorer» inneholder alle andre sektorer enn de som er skilt ut i figuren. «Alle sektorer» er gjennomsnittet av «Andre sektorer» og de som er skilt ut i figuren. Månedslønn er ikke korrigert for utdanningsnivå, ansiennitet og lignende.

For teknisk ansatte så viser figur 5.4 at det er mye større variasjon i lønnsutviklingen på tvers av sektorer. Det er flere sektorer med dårlig lønnsutvikling i perioden mellom 2015 og 2022, mens teknisk ansatte i politi, finans og jus har hatt spesielt god lønnsvekst. I nivå ligger lønnen for teknisk ansatte i UH-sektoren over gjennomsnittet i nesten hele perioden, men faller under i 2022 etter spesielt svak lønnsvekst etter 2020. Den gjennomsnittlige lønnsveksten for teknisk ansatte er på 21,8 prosent, altså nesten 9 prosentpoeng høyere enn teknisk ansatte i UH-sektoren som altså kommer veldig dårlig ut.



Figur 5.4. Lønnsutvikling mellom 2015 og 2022 for teknisk ansatte på tvers av sektorer.

Note: Kategorien «Andre sektorer» inneholder alle andre sektorer enn de som er skilt ut i figuren. «Alle sektorer» er gjennomsnittet av «Andre sektorer» og de som er skilt ut i figuren. «Alle sektorer» er ikke synlig, fordi den overlapper med «Andre sektorer» i figuren. Månedslønn er ikke korrigert for utdanningsnivå, ansiennitet og lignende.

5.4 Oppsummering

Når vi sammenligner med andre sektorer (spesifikke sektorer og gjennomsnittet av alle sektorer) er det mye som tyder på at karriereprogresjonen er noe tregere for både teknisk og administrativt ansatte i norsk UH-sektor. Mens 72 prosent av de administrativt ansatte som jobbet i UH-sektoren i 2015 fortsatt gjør det i 2022, gjelder dette for kun 44 prosent av de teknisk ansatte. Dette tyder på at mobiliteten ut av HU-sektoren er høyere for de teknisk ansatte sammenlignet med de administrative.

Når det gjelder lønn, ser vi at for administrativt ansatte er lønnsnivået under gjennomsnittet. Lønnsveksten er i tillegg noe lavere enn gjennomsnittet av de andre sektorene. Ledere i UH-sektoren har derimot hatt bedre lønnsutvikling enn i andre sektorer (med 23,0, sammenlignet med 20,5 prosent). For teknisk ansatte i UH-sektoren er lønnsnivået omtrent som gjennomsnittet av alle sektorer gjennom hele perioden. Lønnsveksten er imidlertid betydelig lavere enn både ledere og administrativt ansatte med bare 13,2 prosent økning totalt i perioden. Teknisk ansatte i UH-sektoren starter med noe høyere lønn enn snittet tidlig i perioden, men ender opp lavere etter spesielt dårlig lønnsutvikling i årene etter 2020. Dette er en mulig forklaring på hvorfor mobiliteten ut av UH-sektoren er høyere blant denne gruppen enn for de administrativt ansatte.

6 Avsluttende refleksjoner

Denne rapporten har belyst sentrale aspekter ved TA-ansattes arbeidssituasjon og karrieremuligheter: a) kompetanse- og karriereutvikling; b) arbeidsoppgaver og samarbeidsklima; c) jobbtilfredshet; og d) karriereprogresjon og lønnsutvikling i forhold til andre grupper. Disse problemstillingene er i hovedsak blitt undersøkt gjennom perspektivet til de ansatte. En spørreundersøkelse distribuert til Forskerforbundets medlemmer som jobber i TA-stillinger, er den mest sentrale datakilden. Spørreundersøkelsen er supplert med registerdata og et mindre antall kvalitative intervjuer med nøkkelinformanter ved UH-institusjoner. Dette avsluttende kapittelet starter med en oppsummering av de mest sentrale funnene i rapporten. Deretter løfter vi noen av hovedfunnene opp i en diskusjon som setter dem inn i en bredere kontekst.

6.1 Hovedfunn

De TA-ansatte som bevarte spørreundersøkelsen, er i hovedsak godt voksne personer. To tredeler er kvinner, også på ledernivå, og så godt som alle har høyere utdanning, oftest fra humanistiske fag, samfunnsvitenskap og matematikk/naturvitenskap. Undersøkelsen ble sendt ut til medlemmer av Forskerforbundet, som skiller seg noe fra TA-ansatte generelt i UH-sektoren. For eksempel har 18 prosent doktorgrad, mens dette tallet er rundt ti prosent for TA-ansatte generelt. Forskerforbundsmedlemmene er også noe eldre, og personer i tekniske yrker er underrepresentert i forhold til populasjonen av TA-ansatte i UH-sektoren.

Mange av respondentene har jobbet ved samme arbeidsplass i mange år, samtidig som en betydelig andel har skiftet stilling ved samme arbeidsplass. Flertallet ønsker å fortsette å arbeide ved samme virksomhet. En tredjedel vurderer jobbskifte, mens kun fire prosent svarer at de aktivt søker seg bort fra sin nåværende stilling eller allerede har fått en annen jobb. Om andelen som oppgir at de har vurdert jobbskifte er høy eller lav er vanskelig å tolke, da graden av alvorlighet i å *vurdere* jobbskifte kan variere betydelig – fra å ha tenkt tanken i forbifarten til å aktivt vurdere dette. Det vi kan konstatere er at sammenlignet med tall fra Forskerforbundets medlemsundersøkelse fra 2013, er denne andelen nokså stabil.

En viktig grunn til å vurdere jobbskifte er lønn, men også karrieremuligheter, bedre muligheter å utnytte sin kompetanse, samt arbeidsmiljø. Analyser av registerdata viser at TA-ansatte i UH-sektoren ikke er vesentlig mer tilbøyelig til å skifte arbeidsplass sammenlignet med personer i tilsvarende stillinger i andre sektorer, selv om mobiliteten ut av UH-sektoren er noe høyere for teknisk ansatte sammenlignet med administrativt ansatte. Spørreundersøkelsen og innledende intervjuer viser likevel at høy gjennomstrømming i TA-stillinger som en utfordring.

Det er svært få som opplever at det finnes karriereutviklingsplaner eller klare rutiner for TA-ansattes kompetanseutvikling ved deres UH-institusjon. Arbeidsgivers strategier for kompetanseutvikling oppleves som fragmentert, og er i stor grad avhengig av eget initiativ og av ulike lederes prioriteringer. Flertallet rapporterer at de har tilgang til ulike form for kurstilbud, samtidig som mange påpeker at tilgang til slike kompetanseutviklingsmuligheter ikke betyr at det er ressurser og muligheter til å benytte seg av tilbudene. Selv om det finnes muligheter for karriereutvikling internt ved norske universiteter og høyskoler, erfarer TA-ansatte at det er lite organisert og systematisk fokus på deres karriereutvikling. Dette er ble også uttrykt i de innledende intervjuene med administrative ledere, og samlet sett bekrefter dette at fravær av fokus på karriereutvikling for TA-ansatte er en reell utfordring ved mange UH-institusjoner.

Til tross for dette, er inntrykket at de aller fleste TA-ansatte er tilfredse med jobben sin. Ansatte i lederstillinger er generelt noe mer fornøyde enn andre, mens teknisk ansatte er noe mindre fornøyde. Når vi ser på hvilke forhold de er tilfredse med, er det særlig autonomi i jobben, men også nærmeste leder, sosialt miljø og faglig miljø. Lønn og karrieremuligheter er det betydelig færre som er tilfredse med. Samarbeidsrelasjonene mellom vitenskapelig og administrativt ansatte vurderes i hovedsak som gode, men det er også en del som opplever friksjoner, og som føler seg lite verdsatt.

6.2 Stillinger og forventninger

Gornitzka mfl. (2009) viste at mellom 1999 og 2007 var det en økning i de høyere administrative stillingskategoriene, mens antall kontorstillinger hadde blitt redusert.⁶ Analyser gjort av Stage (2020) bekrefter også at denne trenden hadde fortsatt, og i 2017 fant han kun 0,5 prosent av hele personalet i UH-institusjoner i kontorstillinger. Også andelen teknisk ansatte har blitt redusert, mens andelen av administrativt ansatte i høyere stillingskategoriene hadde økt.

Registerdataanalysene i rapporten viser også at det er en forskyving mot høyere stillingskategorier. Andelen saksbehandlere har falt fra 40 prosent til 29

⁶ Gornitzka mfl. (2009) brukte FoU statistikk samt Forskerpersonaleregister, mens vi i denne rapporten bruker data fra andre registre (se kapittel 1). Grunnen til dette er at det er vanskelig å lage en helhetlig tidsserie. I denne rapporten har vi dermed undersøkt utviklingen fra 2015 til 2022.

prosent mellom 2015 og 2022, og andelen rådgivere har økt kraftig. Dessuten framkommer det i intervjuer, og i åpne svar i spørreundersøkelsen, at det finnes en betydelig faglig spissing av TA-ansatte arbeidsoppgaver i enkelte deler av administrasjonen. Det er likevel grunn til å tro at dette også varierer betydelig mellom ulike segmenter av TA-ansatte. For eksempel, i en analyse av svensk UH-sektor pekte Andersson mfl. (2023) på at økningen av de med minimum bachelorgrad var størst innen IT, kommunikasjon og HR.

En endret kompetanseprofil vil kunne påvirke ansattes forventninger knyttet både arbeidsoppgaver og lønnsutvikling. Det er rimelig å anta at høyt utdannede TA-ansatte i økende grad sammenligner seg med vitenskapelig ansatte, også når det gjelder forventninger til lønn og karrieremuligheter. Det kan også tenkes at TA-ansatte som har valgt Forskerforbundet som sin fagforening i særlig grad forventer likeverd med vitenskapelig ansatte.

6.3 Karrieremuligheter og kompetanseutvikling

Når det gjelder karrieremuligheter og kompetanseutvikling, peker kartleggingen på flere parallelle trender. Tallene fra spørreundersøkelsen viser betydelig stabilitet – over halvparten har vært ansatt hos samme arbeidsgiver i mer enn ti år. Samtidig finner vi at sju av ti endret stilling internt ved institusjonen minst én gang i løpet av sin ansettelsesperiode, og nesten halvparten har endret stilling mer enn to ganger. En av fire har endret stilling de siste tre årene. Det viser at det finnes en mulighet for karriereprogresjon ved samme institusjon. Samtidig viser registerdata at sammenlignet med andre tilsvarende grupper i andre sektorer, tar det lengre tid for stillingsopprykk for TA-ansatte i UH-sektoren. De TA-ansatte i undersøkelsen erfarer at deres karriereutviklingsmuligheter ikke står særlig høyt på dagsordenen. Selv om forskningen på feltet er forholdsvis begrenset, kan manglende karriereplanlegging og -utvikling være en av faktorene som begrenser karriereutvikling (se for eksempel Bossu et al 2018b, Gander mfl. 2019).

Karriereveiene for TA-ansatte er ikke opplagte, særlig hvis en ikke ønsker lederansvar eller ikke ønsker å flytte på seg. Om man eksempelvis har nådd seniorrådgivernivå, er det få muligheter for å avansere. Om lag halvparten rapporterer at de har fått mer fagansvar i sin stilling i løpet av de siste tre årene, men de åpne svarene tyder på at det noen ganger kan bety at en får flere oppgaver uten at dette reflekteres i høyere lønn, stilling eller at andre oppgaver frafaller.

Kompetanseutvikling er en viktig muliggjørende faktor for karriereutvikling (Gander mfl. 2019). Her viser funn fra spørreundersøkelsen at relativt mange har tilgang til både kurs og seminarer, og et flertall benytter seg av slike muligheter. Selv om det er mer delte meninger om formelle etter- og videreutdanningskurs, er det heller ikke gitt at det finnes relevante kurs for alle administrative oppgaver.

Det er likevel viktig å påpeke at i de åpne svarene er det tydelig at selv om muligheter for kurs og seminarer er til stede, er det ikke alltid at det finnes tid og ressurser til dette, og at muligheter til å delta er satt i et tydelig system.

Ledere er mer fornøyd med karriere- og kompetanseutviklingsmuligheter enn andre. Det er ikke opplagt at lederne svarer kun i forhold til sin egen situasjon, eller om de tenker i forhold til arbeidstedet som sådan. Vi vil likevel framheve at når det er snakk om karriereutvikling, er det viktig at informasjon om hvilke karriereutviklingsmuligheter, karriereplaner og kompetanseutviklingstiltak som finnes faktisk kommuniseres til de ansatte. Uansett hvor gode planene er, fungerer de dårlig om de ikke er kjent i organisasjonen.

6.4 Arbeidsoppgaver og samarbeidsklima

I hvilken grad opplever TA-ansatte at arbeidsoppgavene har endret seg over tid? Her er det viktig å påpeke at TA-ansatte er en svært mangfoldig gruppe. Det finnes store grupper av administrativt ansatte som har beslektede oppgaver (studieadministrasjon, forskningsadministrasjon), mens teknisk ansatte favner et bredere spekter av oppgaver. Spesifikke endringer i oppgaver er vanskelige å kartlegge i detalj, og i spørreundersøkelsen spurte vi om hvordan TA-ansatte opplever at deres arbeidsoppgaver har endret seg mer overordnet.

Et klart flertall rapporterer om økt kompleksitet i arbeidsoppgavene, og flertallet opplever også økt spesialisering og variasjon. Dette underbygger en utvikling i retning økt profesjonalisering og spissing av administrativt arbeid, som vi refererte til i innledningskapittelet. Ut fra de innledende intervjuene hadde vi forventet at en utvikling i retning av mer spesialisering var mer utbredt blant ansatte på sentralt nivå, enn på lokalt nivå. Vi finner en tendens til dette, men forskjellene mellom sentralt og lokalt ansatte er små. Generelt ser vi det er lederne som i størst grad opplever endringer i arbeidsoppgavene – på godt og vondt.

Rundt fire av ti TA-ansatte opplever økte rapporteringskrav og effektiviserings tiltak, noe som ikke er helt uventet gitt de senere årenes endringer med ABE-kutt som har særlig rammet administrative tjenester. Her er institusjonsforskjeller interessante, da det framstår som om ulike arbeidsplasser i ulik grad har klart å håndtere forventningene om økt effektivitet.

Generelt peker resultatene fra spørreundersøkelsen på at samarbeidsrelasjonene med de vitenskapelig ansatte er gode, og at de fleste opplever en tydelig oppgavefordeling, samtidig som noen også opplever at grensene er flytende og i endring. Vi kan likevel ikke konkludere med at TA-ansatte som gruppe nå opererer som «para-academics» eller «third space professionals» (Macfarlane, 2011; Whitchurch, 2008, 2012). Dette skyldes at opplevelsen av oppgaveforskyving ikke nødvendigvis betyr at sentrale administrative oppgaver har blitt flyttet til

vitenskapelig ansatte, eller *vice versa*, men kan også ses som en opplevelse av endringer i sitt eget arbeid. En relevant tolking, som også ble framhevet i de åpne svarene, er at det er nye forventninger til begge stillingskategorier. En viktig kilde til disse er digitaliseringsprosesser, og økt bruk av nye digitale verktøy i ulike deler av arbeidsprosesser. Bruken av disse verktøyene oppfattes ikke alltid som særlig intuitiv, og kan være en kilde til frustrasjon for administrative og vitenskapelig ansatte.

De åpne svarfeltene vitner imidlertid om at en del TA-ansatte opplever at vitenskapelig ansatte har en nedlatende holdning til TA-ansattes kompetanse og arbeidsoppgaver. Manglende anerkjennelse er en utfordring som også er identifisert i annen forskning på feltet (Bossu et al, 2018).

Omtrent halvparten oppfatter høy gjennomstrømming (turnover) blant TA-ansatte som en utfordring. Opplæring av nye medarbeidere kan være krevende og ta tid fra andre oppgaver, noe som kan være særlig belastende om arbeidspresset i utgangspunktet er høyt. Registerdataene viser imidlertid at gjennomstrømmingen generelt ikke er høyere blant TA-ansatte i UH-sektoren enn blant TA-ansatte i andre sektorer. Men her vil det selvsagt være variasjoner. Vi fant betydelige forskjeller mellom læresteder, og for noen stillinger er trolig høyt gjennomtrekk et stort problem.

6.5 Lønn og lønnsutvikling

Lønnsnivå, lønnsutvikling og forventninger om lønn er noe som bør ses i relasjon til endret kompetanseprofil. Flere med høyere utdanningsnivå, mer spissede og komplekse arbeidsoppgaver og flere profesjoner som kommer inn – alt dette er forhold som kan påvirke forventninger om lønnsnivå. Lønn oppgis som en av de viktigste grunnene for å vurdere jobbskifte.

Analyser av registerdata viser at TA-ansatte ikke har hatt dårligere lønnsutvikling enn TA-ansatte i andre sektorer, men at de hadde dårligere lønn i utgangspunktet. Teknisk ansatte har hatt noe dårligere lønnsutvikling, og i denne gruppen finner vi også enkelte ansattgrupper som trolig i større grad vil sammenligne seg med andre grupper i privat sektor (f.eks. IT), der lønnsnivået kan være betydelig høyere. Vi har imidlertid ikke hatt mulighet til å bryte ned verken spørreskjema-data eller registerdata på detaljert stillingsnivå.⁷

Når det gjelder lønn, er det klart en del spenninger og dilemmaer. Kan og bør offentlige institusjoner konkurrere på lønn på noen områder der det behøves spisskompetanse (for eksempel IT eller jus)? Hva er akseptabelt lønnsgap mellom

⁷ I spørreundersøkelsen er det for få respondenter i relevante stillingskategorier til at vi kan analysere dette, og å analysere registerdata på dette detaljningsnivået krever ville fordre en tidkrevende søknadsprosess til Statistisk Sentralbyrå.

private og offentlige arbeidsplasser? I hvilken grad kan og bør UH-institusjoner differensiere ulike administrative oppgaver med tanke på lønnsnivå, gitt at de konkurrerer på ulike arbeidsmarkeder? Når andelen TA-ansatte med utdanningsbakgrunn i for eksempel jus og økonomi er såpass lav som den er, er det rimelig å se dette i sammenheng med at disse gruppene er ettertraktet i andre deler av arbeidsmarkedet, heller enn at det ikke er behov for slike utdanningsgrupper i administrative stillinger.

En viktig problemstilling her er også endringene i kompetanseprofil, og hva som skal til for å rekruttere kvalifiserte medarbeidere. I åpne svar får vi enkelte beskrivelser fra mer voksne ansatte som opplever å bli lønnsmessig forbigått av nyansatte. Slike dilemma gjenspeiles i de innledende intervjuene med administrative ledere; det kan i noen tilfeller være nødvendig å tilby søkere en høy stillingskategori, eller et høyt lønnstrinn innenfor denne kategorien, for at de skal takke ja til den aktuelle stillingen. Analyse av spørreskjemadata viser imidlertid ikke at ansatte med lang ansiennitet generelt er mer misfornøyd med lønn enn andre. Likevel er det her noen tydelige dilemma ved rekruttering av nyansatte. Lønn kan være en motivasjon for å bytte arbeidsgiver, også for de som søker seg til TA-stillinger i UH-sektoren.

6.6 Jobbtilfredshet

Vi har sett at de TA-ansatte i hovedsak er fornøyde med jobbene sine, men at lønn og karrieremuligheter trekker ned. Tilfredshet med jobben synes å ha gått noe opp i forhold til tidligere, og er høyere enn blant vitenskapelig ansatte. Graden av autonomi er den enkeltfaktoren flest er tilfreds med. Mange verdsetter også det sosiale miljøet på arbeidsplassen og nærmeste leder. Flertallet er også fornøyd med arbeidsoppgaver, fagmiljø, arbeidsvilkår og fysisk arbeidsmiljø. I åpne tekstfelt gir flere uttrykk for at de er svært glade i jobben sin, og blir værende i den på tross av det de oppfatter som dårlige lønnsvilkår. Arbeidsbetingelser, autonomi, og inkluderende kultur er også noe som i andre studier har blitt pekt på som viktige muliggjørende faktorer for karriereutvikling, noe som kan anses som et positivt utgangspunkt (Gander mfl. 2019).

Det kan tolkes som at TA-stillinger oppleves som «interessante og hyggelige jobber» men også som jobber der det på et eller annet tidspunkt ikke er mulig å komme videre. Noe av forklaringen på dette ligger trolig i strukturelle forhold. Karrierestigene er begrensede, særlig om man i utgangspunktet ansettes i et høyt stillingsnivå. Da kan den ansatte bli stående på stedet hvil, om hen ikke skifter arbeidsplass.

6.7 Forskjeller mellom ulike grupper av TA-ansatte

Når vi bryter ned resultatene på undergrupper, finner vi en del variasjoner mellom ulike grupper av TA-ansatte. Vi har ikke kunnet gå inn i alle disse, men et mønster som går igjen er at ledere tenderer til å være mer fornøyd enn andre grupper. At ledere er mer tilfredse, er kanskje ikke overraskende – de er mer kjent i systemet og har høyere lønn. Lederjobber kan være mer generiske, slik at det i større grad er mulig å bevege seg til andre deler av organisasjonen eller skifte arbeidsgiver. Dermed oppfattes karrieremulighetene som bedre. Teknisk ansatte er generelt noe mindre fornøyde med flere forhold, særlig lønn og muligheter for kompetanseutvikling. Registerdataene viste da også at teknisk ansatte er en gruppe som har hatt dårligere lønnsutvikling de senere år, og at det de er mer tilbøyelige til å forlate jobbene sine. De teknisk ansatte rapporterer også i mindre grad at arbeidsoppgavene har endret seg de siste tre årene, noe som kan tolkes som begrensede utviklingsmuligheter.

Spørreundersøkelsen viser relativt små forskjeller mellom ansatte på sentralt og lokalt nivå, men vi finner at ansatte på sentralt nivå ser flere muligheter for kompetanseutvikling, og opplever i noe større grad at arbeidsoppgavene har endret seg i positiv retning. Som tidligere nevnt kan dette kan ha sammenheng med at arbeidsoppgavene er mer spesialiserte i sentraladministrasjonen.

Kvinner og menn svarer relativt likt på spørsmålene i undersøkelsen. Kvinner er litt mer interessert i faglig utvikling, og litt mindre interessert i lederstillinger enn menn. Samtidig ser vi at kvinner er godt representert i lederstillinger. Vi finner også at det er litt flere kvinner enn menn som opplever at arbeidsoppgavene har blitt vanskeligere å gjennomføre innenfor normal arbeidstid. Menn rapporterer i noe mindre grad enn kvinner at de benytter seg av mulighetene for kurs og videreutdanning.

Vi fant også at fartstid i organisasjonen har betydning for hvor fornøyd man er med karriereutvikling. De med mellomlang ansiennitet er mindre fornøyde enn de med kortere og lengre tid i organisasjonen. I denne gruppen er det trolig en del som ikke har mulighet for avansement, og som finner dette lite tilfredsstillende om de ennå har mange år igjen til pensjonsalder.

Der er relativt store forskjeller mellom vurderingene til ansatte ved ulike utdanningsinstitusjoner, eksempelvis når det gjelder karrieremuligheter. Det er imidlertid vanskelig å finne noe klart mønster i dette, der faktorer som størrelse på institusjon, fusjonert/ikke fusjonert, flercampus/ikke flercampus skulle kunne være av betydning. For mange av lærestedene har vi relativt få respondenter, og forskjeller mellom læresteder kan i noen grad tilskrives hvilke grupper som har svart ved de ulike lærestedene. Likevel kan det være interessant informasjon å hente i vedleggstabellene, særlig for de som har kjennskap til den lokale konteksten.

Referanser

- Acker, S., McGinn, M. K., & Campisi, C. (2019). The work of university research administrators: Praxis and professionalization. *Journal of Praxis in Higher Education*, 1(1), 61-85.
- Allen-Collinson, J. (2009). Negative 'marking'? University research administrators and the contestation of moral exclusion. *Studies in Higher Education*, 34(8), 941-954.
- Allen-Collinson, J. (2006). Just 'non-academics'? Research administrators and contested occupational identity. *Work, Employment and Society*, 20(2), 267-288.
- Allen-Collinson, J. A. (2007). 'Get yourself some nice, neat, matching box files!' Research administrators and occupational identity work. *Studies in Higher Education*, 32(3), 295-309.
- Allen-Collinson, J. (2009). Negative 'marking'? University research administrators and the contestation of moral exclusion. *Studies in Higher Education*, 34(8), 941-954.
- Andersson, F. W., Jordahl, H., & Kärnä, A. (2023). Ballooning bureaucracy? Stylized facts of growing administration in Swedish higher education. *Constitutional Political Economy*, 1-24.
- Baltaru, R. D. (2019). Universities' pursuit of inclusion and its effects on professional staff: The case of the United Kingdom. *Higher Education*, 77, 641-656.
- Borlaug, S. B., Tellmann, S. M., Melin, G., Hovdhaugen, E., & Vabø, A. (2018). Er NTNU på rett vei? Følgeevaluering av fusjonen. Delrapport 2. In Oslo: NIFU.
- Bossu, C., Brown, N., & Warren, V. (2018a). Professional and support staff in higher education: An introduction. In F. F. Padró et al. (eds.), *Professional and support staff in higher education*, 1-8.
- Bossu, C., Brown, N., & Warren, V. (2018b). Career progression and development of professional staff in higher education. In F. F. Padró et al. (eds.), *Professional and support staff in higher education*, 45, 1-11.
- Bradley, S. W., Garven, J. R., Law, W. W., & West, J. E. (2022). The impact of chief diversity officers on diverse faculty hiring. *Southern Economic Journal*, 89(1), 3-36.

- de Jong, S., (2023). A novel definition of professional staff. In Kerridge, S.S., Poli, S, & Yang-Yoshihara, M. & The Emerald handbook of research management and administration around the world, 99-112.
- Elken, M., Daus, S., Gunnes, H., Lyby, L., Frølich, N., & Røsdal, T. (2020). En forskningsbasert følgeevaluering av Høgskulen på Vestlandet: Sluttrapport. Oslo: NIFU
- Forskerforbundet (2022). Jeg elsker å være forsker, men... Medlemsundersøkelse om de vitenskapelig ansattes oppfatning av arbeidshverdagen og den akademiske karrieren. Skriftserie nr 5.
- Forskerforbundet (2018) Lønns- og karriereutvikling for teknisk og administrativt personale ved statlige universiteter og høyskoler. Rapport fra medlemsundersøkelse 2017. Skriftserie nr 4.
- Forskerforbundet (2014) Lønns- og karriereutvikling for teknisk og administrativt personale. Skriftserie nr 1.
- Gander, M., Girardi, A., & Paull, M. (2019). The careers of university professional staff: A systematic literature review. *Career Development International*, 24(7), 597-618.
- Gornitzka, Å. og I.M. Larsen (2001): Administrativ endring i høyere utdanning i 1990- årene. Oslo: Forskerforbundet. Skriftserie 5/2001
- Gornitzka, Å., & Larsen, I. M. (2004). Towards professionalisation? Restructuring of administrative work force in universities. *Higher Education*, 47, 455-471
- Gornitzka, Å., Larsen, I.M. & Gunnes, H. (2009) Universitetsadministrasjon i Kvalitetsreformens tiår. Oslo: NIFU
- Ingelsrud, M.H., Dahl, E.M., Nørgaard, E. (2023). Arbeidslivsbarometer NORSK ARBEIDSLIV 2023: Kompetanseutvikling for nye tider? Deltakelse, motivasjon og barrierer. YS/AFI.
- Kallenberg, T. (2020). Differences in influence: Different types of university employees compared. *Tertiary Education and Management*, 26(4), 363-380.
- Krücken, G., Blümel, A., & Kloke, K. (2013). The managerial turn in higher education? On the interplay of organizational and occupational change in German academia. *Minerva*, 51, 417-442.
- Lekve, K., Kyvik, S., Stensaker, B., Vabø, A., Elken, M., Røsdal, T., & Gleinsvik, A. (2014). HiOA underveis mot strategiske mål? Ekstern underveisevaluering av styring og ledelse, faglig og administrativ organisering, Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Ramirez, F. O., & Christensen, T. (2013). The formalization of the university: Rules, roots, and routes. *Higher education*, 65, 695-708.
- Ricketts, K., & Pringle, J. K. (2014). Going up? Perceived career progress of female general staff across New Zealand universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 36(5), 496-508.

- Schmidt, K., Gummer, T., & Roßmann, J. (2020). Effects of respondent and survey characteristics on the response quality of an open-ended attitude question in Web surveys. *methods, data, analyses*, 14(1), 32.
- Smeby, J. C. (2001): Forskningsvilkår ved universiteter og vitenskapelige høyskoler. Oslo, NIFU skriftserie 16/2001.
- Stage, A. K. (2020). Are national university systems becoming more alike? Long-term developments in staff composition across five countries. *Policy Reviews in Higher Education*, 4(1), 68-104.
- Stage, A. K., & Aagaard, K. (2019). Danish universities under transformation: Developments in staff categories as indicator of organizational change. *Higher Education*, 78(4), 629-652.
- Stedman, R.C., Connely, N.A., Herbelein, T.A., Decke, D.J., Allred, S.B (2019). The End of the (Research) World As We Know It? Understanding and Coping With Declining Response Rates to Mail Surveys. *Society and Natural Resources* 32 (10) 1139-1154.
- Tellmann, S. M.; Ulvestad, M. E. S.; Reymert, I. S.; Gunnes, H.; Larsen, E. H. (2019): Karriere og arbeidsvilkår i norsk akademia: Resultater fra en survey blant vitenskapelig ansatte. NIFU-rapport 2.
- Whitchurch, C. (2008). Beyond administration and management: Reconstructing the identities of professional staff in UK higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 30(4), 375-386.
- Whitchurch, C. (2012). *Reconstructing identities in higher education: The rise of third space professionals*. Routledge.

Vedlegg 1: Datainnsamling og klassifisering av registerdata

Spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelsen ble distribuert til Forskerforbundets medlemmer som var registrert som ansatt i TA-stillinger per oktober 2023, dette utgjorde i alt 2368 personer. 1332 av disse besvarte hele eller deler av undersøkelsen. 32 personer oppga at de ikke var TA-ansatte i UH-sektoren på det aktuelle tidspunkt. Disse ble dermed loset ut av undersøkelsen, og ekskludert fra våre analyser. Spørreskjema ble sendt ut 24. oktober, med totalt fire purringer, der siste purring ble gjort 10. november, og undersøkelsen ble stengt onsdag 15. november kl. 15:00. Spørreskjemaet inneholdt blant annet spørsmål om respondenten var ansatt i en teknisk stilling, administrativ stilling, lederstilling, eller ingen av delene. For å sikre at respondentene kun inneholdt målgruppen vår ble de som valgte «ingen av delene» rutet ut av undersøkelsen.

Videre spørsmål inkluderte temaer som; hvilket område de arbeider på primært; om de arbeider på fellesadministrasjonen (sentralt nivå), eller på fakultet/instituttnivå (enhetsnivå); ansiennitet; grad av fornøydheth ved ulike aspekter med jobben sin; samarbeid og fordelingen av arbeidsoppgaver på arbeidsplassen; om de har skiftet stilling; kompetanseutvikling; karriereutvikling og vurdering av skifte av arbeidsplass; utviklingen av arbeidsoppgaver de siste tre årene; samt bakgrunnsspørsmål som kjønn, alder, utdanning, tilsettingsform, institusjon, og hovedaktivitet før de fikk arbeid hos nåværende arbeidsgiver. (legg ved hele spørreskjema, eller skriv mer detaljert her, foreslår spørreskjema)

Som vanlig er i spørreundersøkelser, faller en del respondenter av underveis i spørreskjemaet, og noen velger å hoppe over enkelte spørsmål. Antall respondenter for de ulike spørsmålene er derfor lavere enn for spørreundersøkelsen totalt.

Vi noterer oss at antall personer som fylte inn tekst i åpne spørsmål, var høyere på spørsmål som kom tidlig i skjemaet enn sent i skjemaet. Dette samsvarer med tidligere forskning, Schmidt et al. (2020) analyserte data fra 29 spørreunder-

søkelser på nett og fant at jo senere i skjemaet spørsmål med åpne tekstfelt kom i undersøkelsen jo færre tolkbare svar ble gitt.

Registerdata - stillingsklassifisering

I stillingsklassifiseringen, bruker vi kun de tre første sifrene i den 7-sifrede yrkeskoden til å dele inn. Disse deler inn i 121 forskjellige yrkesgrupper. Vi har ikke funnet presise navn på alle de 3-sifrede kategoriene. For eksempel for 412 og 251. I disse tilfellene har vi laget navn som fanger opp innholdet i de fleste yrkene som faller under kategoriene.

Merk at det er visse avvik mellom yrkesklassifiseringen (basert på listen her: (<https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/7>) og dataene vi har brukt. For eksempel for bibliotekarer, arkivarer mv. som skal være 262, men som er 253 i våre data. IKT-rådgivere som skal være 252 er klassifisert som ingeniører, mens 252 er juridiske tjenester i våre data. Ellers er det få avvik.

Tabell V.1. Hvordan yrkeskoden (STYRK-08) rapportert av arbeidsgiver brukes til å identifisere TA-ansatte og ledere i registerdata

Teknisk ansatte	
211	Fysikere, sivilingeniører mv.
212	Matematikere, statistikere mv.
213	Biologiske yrker mv.
214	Sivilingeniører (unntatt elektroteknologi)
221	Allmenpraktiserende leger
222	Sykepleiere og spesialsykepleiere
311	Ingeniører
312	Arbeidsledere innen bergfag, industry, bygg og anlegg
313	Prosesskontrollører
314	Bioteknikere mv.
315	Skipsoffiserer, flygere, flygeledere mv.
321	Radiografer, prosess teknikere, reseptarer mv.
323	Yrker innen alternativ medisin
513	Servitører og bartender
516	Andre yrker innen personlig tjenesteyting

Administrativt ansatte	
241	Finansrådgivere
251	Økonomi, personal/HR
252	Juridiske tjenester
253	Bibliotekarer, konservatorer mv.
254	Saksbehandler, økonomi og regnskap
255	Forleggere, tekstforfattere og grafikere
334	Sekretær og arbeidsledere for kontorpersonell
341	Yrker innen sosialarbeid og kultur
343	Yrker innen estetiske fag
344	Medarbeidere innen økonomi, administrasjon og salg
345	Medarbeidere innen økonomi, administrasjon og salg
349	Medarbeidere innen økonomi, administrasjon og salg
411	Kontormedarbeidere
412	Regnskap, økonomi
414	Regnskap, økonomi
422	Reisebyrå, arkiv- og personalkontormedarbeidere
Ledere	
121	Ledere av administrative enheter
122	Ledere av salgs-, PR- og forskningsenheter
123	Diverse ledere

Spørreundersøkelsen i forhold til populasjonen

Det er i hovedsak to kilder til seleksjon inn i surveyrespons. Den ene er at det ikke er tilfeldig hvem surveyen er sendt ut til (kun medlemmer av Forskerforbundet), og den andre er at det ikke er tilfeldig hvem av dem som får den tilsendt som svarer. Ved å undersøke forskjeller (mellom surveyrespondentene og populasjonen som en helhet) i kjønn, aldersfordeling og utdanning kan vi se om denne seleksjonen gjør seg utslag i observerbare (i registerdata) karakteristikker.

Vi begynner med å se på hvordan respondentene i vår undersøkelse, som alle er medlemmer av Forskerforbundet, skiller seg fra andre grupper av TA-ansatte. Kolonne 2 og 3 er henholdsvis de som svarte og de som fikk tilsendt

undersøkelsen. Kolonne 4 er basert på alle TA-ansatte i registerdata. Vi kaller dette populasjonen.

Tabell V.2. Surveyrespondentenes representativitet

	Respondenter i spørreundersøkelse N=1332	Utvalg spørreundersøkelse N=2368	Populasjon N=17 812
Andel kvinner	0.688	0.650	0.613
Aldersfordeling			
25-30	0.032	0.032	0.096
35-35	0.066	0.077	0.111
36-40	0.102	0.127	0.122
41-45	0.142	0.142	0.132
45-50	0.194	0.191	0.144
51-55	0.181	0.172	0.134
56-60	0.159	0.144	0.124
60+	0.125	0.117	0.136
Utdanning			
Andel med ph.d.	0.178		0.097
Andel med mastergrad	0.612		0.469
Andel med bachelorgrad	0.189		0.320
Andel med lavere utdanning	0.021		0.115
Stilling			
Administrativ	0.650		0.551
Teknisk	0.168		0.279
Leder	0.155		0.095
Annet	0.026		0.075

Først ser vi at kvinner er noe overrepresentert, både blant dem som fikk tilsendt spørreundersøkelsen og ytterligere blant respondentene. Forskjellen fra populasjonen av TA-ansatte er relativt liten, og dermed gjenspeiler både utvalg og respondenter i spørreundersøkelsen populasjonen relativt godt. Det er større forskjell i aldersfordelingen. Vi ser at eldre er overrepresentert (og visa versa) både blant Forskerforbundets medlemmer og blant respondentene. Den største forskjellen mellom respondenter og populasjon er imidlertid på utdanningsnivå. Personene som svarer på undersøkelsen, har et mye høyere utdanningsnivå enn administrativt ansatte generelt. Dette kan ha å gjøre med at administrativt ansatte

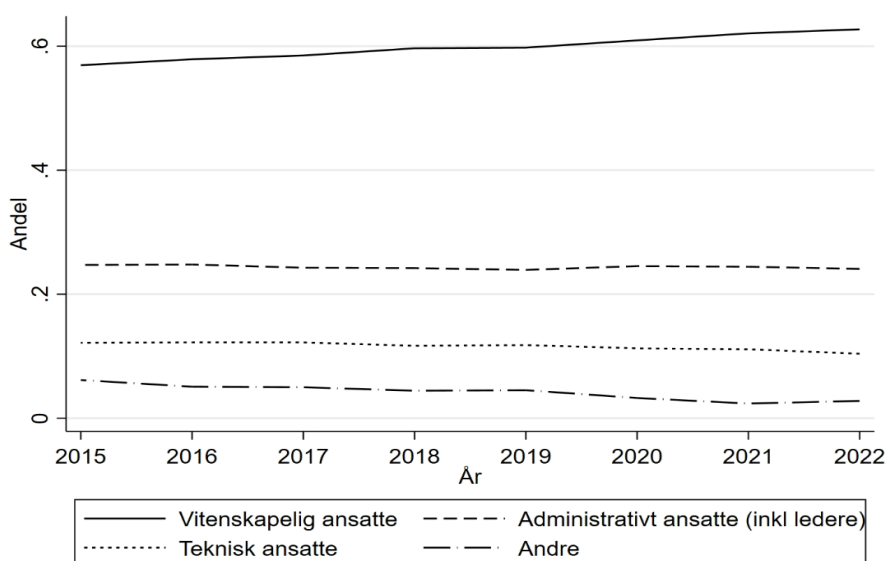
(som har høyere utdanningsnivå i snitt) er overrepresentert blant respondentene i spørreundersøkelsen sammenlignet med teknisk ansatte. Imidlertid er sannsynligvis hovedårsaken at Forskerforbundets medlemmer har høyere utdanning enn den gjennomsnittlige TA-ansatte.

Tabell V.4 viser antall ansatte i ikke-akademiske stillinger i UH-sektoren i 2022 fordelt på jobbtype og kjønn. Kategorien «Annet» inneholder blant annet renholdere og kantinearbeidere. 28 prosent er i tekniske stillinger, mens 55 prosent er i administrative stillinger. I de tekniske stillingene er menn klart overrepresentert, mens i de administrative stillingene er det nesten 72 prosent kvinner. Lederstillingene er ganske jevnt fordelt med 55 prosent kvinner.

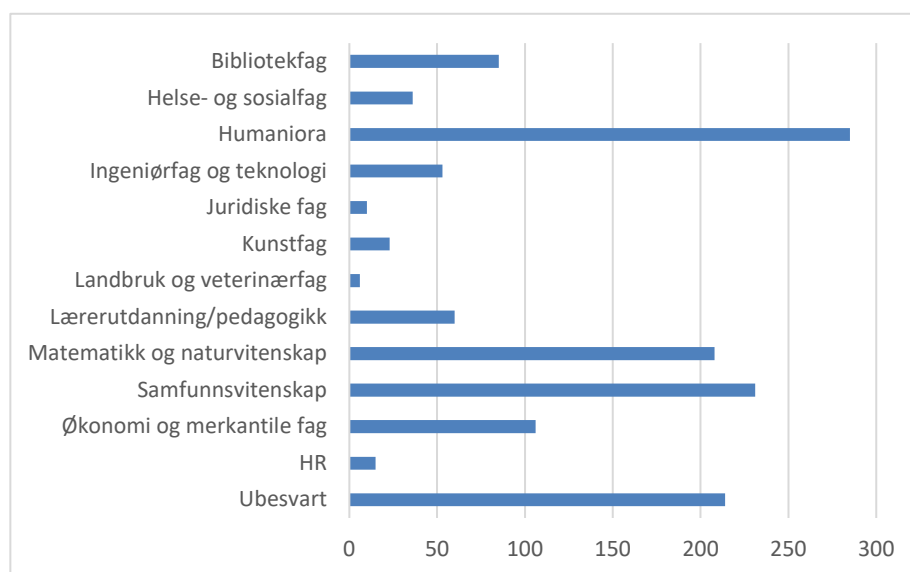
Tabell V.3. Fordeling av kjønn og ansettelsestype i høyere utdanning i 2022 (utenom akademisk ansatte)

Type	Kvinner	Menn	Total
Teknisk	1,981	2,953	4,934
	40.15%	59.85%	
Administrativt	7,056	2,785	9,841
	71.70%	28.30%	
Leder	930	767	1,697
	54.80%	45.20%	
Annet	958	382	1,340
	71.49%	28.51%	
Total	10,925	6,887	17,812
	61.34%	38.66%	

Vedlegg 2: Figurer og tabeller



Figur V.1: Sammensetningen av ansatte i UH-sektoren.



Figur V.1. Fordeling på fagområde

Tabell V.4. Fordeling på lærested

Arbeidssted	Antall	Prosent
Arkitektur- og designhøyskolen i Oslo	2	,2
Dronning Mauds Minne Høyskole	5	,4
Forsvarets høyskole	5	,4
Handelshøyskolen BI	12	,9
Høyskolen i Innlandet	12	,9
Høyskolen i Molde	2	,2
Høyskolen i Østfold	18	1,4
Høyskolen i Volda	15	1,1
Høyskolen på Vestlandet	45	3,4
Kriminalomsorgens høyskole og utdanningscenter KRUS	3	,2
Kunsthøyskolen i Oslo	5	,4
Lovisenberg diakonale høyskole	1	,1
MF vitenskapelig høyskole	11	,8
NLA Høyskolen	3	,2
Nord universitet	34	2,6
Norges handelshøyskole	24	1,8
Norges idrettshøyskole	7	,5
Norges miljø- og biovitenskapelig universitet	39	2,9
Norges musikkhøyskole	16	1,2
NTNU	194	14,6
OsloMet – storbyuniversitetet	46	3,5
Politihøyskolen	7	,5
Samisk høyskole	2	,2
UiT Norges arktiske universitet	82	6,2
Universitetet i Agder	65	4,9
Universitetet i Bergen	125	9,4
Universitetet i Oslo	239	17,9
Universitetet i Stavanger	7	,5
Universitetet i Sørøst-Norge	37	2,8
Universitetssenteret på Svalbard	5	,4
VID vitenskapelige høyskole	19	1,4
Uoppgitt	245	18,4
Total	1332	100

Tabell V.5. «I hvilken grad er du enig eller uenig at disse [påstandene] er beskrivende for deg og din arbeidssituasjon?» fordelt på stillingstype, plassering i organisasjonen og arbeidsområde

	STILLINGSTYPE			PLASSERING		ARBEIDSOMRÅDE			
	Tekn.	Adm.	Leder	Fak. /inst.	Sen. traladm.	Studleadm.	Forsøknadm.	Bibliotek	Annet
Det eksisterer karriereutviklingsplaner som omfatter min stillingskategori	9	10	13	10	10	12	10	10	9
Mine muligheter for faglig utvikling er gode	41	47	57	45	53	42	50	68	47
Mulighetene for lederutvikling er gode	14	18	56	24	25	20	23	29	27
Jeg har god tilgang til interne kurs/seminarer	43	54	62	58	48	52	57	58	53
Jeg kan få støtte til eksterne kurs/seminarer	58	66	77	63	72	62	68	80	66
Det legges til rette for at ansatte skal kunne gjennomføre formell etter- og videreutdanning	28	39	53	35	48	37	29	56	42
Ledelsen har rutiner for TA-ansattes kompetanseutvikling og karriere	17	17	33	18	21	16	17	27	21
Det er gode muligheter for intern mobilitet i organisasjonen	13	30	35	29	27	31	34	20	27
Jeg benytter meg av mulighetene for kurs og videreutdanning	45	61	69	59	62	57	65	64	60
<i>Total N</i>	<i>223</i>	<i>855</i>	<i>204</i>	<i>718</i>	<i>501</i>	<i>301</i>	<i>206</i>	<i>117</i>	<i>605</i>

**Tabell V.6. «I hvilken grad er du enig eller uenig at disse [påstandene] er beskri-
vende for deg og din arbeidssituasjon?» fordelt på kjønn, ansiennitet, og utdan-
ningsnivå**

	KJØNN		ANSIENNITET			UTDANNINGS- NIVÅ		
	Kvinne	Mann	<5	5-15	15<	Bachelor	Master	Ph.d
Det eksisterer karriereutviklingsplaner som omfatter min stillingskategori	8	14	15	7	11	10	10	9
Mine muligheter for faglig utvikling er gode	47	51	51	44	50	51	46	49
Mulighetene for lederutvikling er gode	22	29	25	22	26	21	25	25
Jeg har god ttilgang til interne kurs/seminarer	55	52	61	51	53	48	54	58
Jeg kan få støtte til eksterne kurs/seminarer	65	71	66	62	71	74	65	64
Det legges til rette for at ansatte skal kunne gjennomføre formell etter- og videreutdanning	39	41	39	36	44	44	39	38
Ledelsen har rutiner for TA-ansattes kompetanseutvikling og karriere	17	25	22	16	22	20	19	22
Det er gode muligheter for intern mobilitet i organisasjonen	28	28	33	26	28	25	29	29
Jeg benytter meg av mulighetene for kurs og videreutdanning	65	51	65	61	57	53	63	60
Total N	744	352	253	530	466	217	689	193

**Tabell V.7. «I hvilken grad er du enig eller uenig at disse [påstandene] er beskri-
vende for deg og din arbeidssituasjon?» fordelt på institusjoner**

	UiO N= 239	NTNU N=194	UiB N=125	UiT N=82	UiA N=65	OsloMet N=46	HVL N=45	NMBU N=39	USN N=37	Nord N=34	Andre offentlig N=130	Andre private N=51
Det eksisterer karriereutviklingsplaner som omfatter min stillingskategori	10	11	7	17	10	10	10	9	3	17	10	14
Mine muligheter for faglig utvikling er gode	49	41	52	42	48	51	62	45	38	56	48	52
Mulighetene for lederutvikling er gode	28	19	22	24	25	23	29	23	9	44	21	29
Jeg har god tilgang til interne kurs/seminarer	58	52	67	48	57	56	62	49	43	47	43	45
Jeg kan få støtte til eksterne kurs/seminarer	67	61	59	58	74	65	84	68	81	78	67	90
Det legges til rette for at ansatte skal kunne gjennomføre formell etter- og videreutdanning	32	36	39	41	51	38	53	44	43	53	45	55
Ledelsen har rutiner for TA-ansattes kompetanseutvikling og karriere	20	20	18	23	31	20	11	24	21	8	11	31
Det er gode muligheter for intern mobilitet i organisasjonen	36	31	34	20	38	38	10	12	13	31	18	34
Jeg benytter meg av mulighetene for kurs og videreutdanning	59	61	63	64	61	63	67	51	53	81	55	65

Tabell V.8. «Ser du for deg at du fortsetter å arbeide på nåværende arbeidsplass? (gjelder hele virksomheten)» fordelt på stillingstype, plassering, og arbeidsområde

	STILLINGSTYPE			PLASSERING		ARBEIDSOMRÅDE			
	Tekn.	Adm.	Leder	Fak. /inst.	Sentraladm.	Studieadm.	Forskn.adm	Bibliotek	Annet
Ja, jeg regner med å bli i overskuelig fremtid	58	63	63	60	65	65	64	73	58
Usikker, jeg vurderer jobbskifte	37	33	33	36	30	32	32	22	36
Nei, jeg søker meg bort (eventuelt har alt fått ny jobb)	6	4	4	4	5	3	4	5	5
<i>Total N</i>	<i>223</i>	<i>855</i>	<i>204</i>	<i>718</i>	<i>501</i>	<i>301</i>	<i>206</i>	<i>117</i>	<i>605</i>

Tabell V.9. «Ser du for deg at du fortsetter å arbeide på nåværende arbeidsplass? (gjelder hele virksomheten)» fordelt på kjønn, ansiennitet, og utdanningsnivå

	KJØNN		ANSIENNITET			UTDANNINGSNIVÅ		
	Kvinne	Mann	<5	5-15	15>	Bachelor	Master	Ph.d
Ja, jeg regner med å bli i overskuelig fremtid	62	67	56	56	73	70	59	62
Usikker, jeg vurderer jobbskifte	34	30	39	39	24	27	37	32
Nei, jeg søker meg bort (eventuelt har alt fått ny jobb)	5	3	5	6	5	3	4	7
<i>Total N</i>	<i>744</i>	<i>352</i>	<i>253</i>	<i>530</i>	<i>466</i>	<i>217</i>	<i>689</i>	<i>193</i>

Tabell V.10. «Ser du for deg at du fortsetter å arbeide på nåværende arbeidsplass? (gjelder hele virksomheten)» fordelt på institusjon

	UiO N= 239	NTNU N=194	UiB N=125	UiT N=82	UiA N=65	OsloMet N=46	HVL N=45	NMBU N=39	USN N=37	Nord N=34	Andre offentlig N=130	Andre private N=51
Ja, jeg regner med å bli i overskuelig fremtid	64	57	61	67	70	65	67	61	73	68	57	66
Usikker, jeg vurderer jobbskifte	31	40	34	32	28	33	27	34	24	26	40	28
Nei, jeg søker meg bort (eventuelt har alt fått ny jobb)	5	3	6	1	2	2	7	5	3	6	4	6

Tabell V.11. «Ønsker du en videre karriereutvikling ved nåværende arbeidsplass?» fordelt på stillingstype, plassering, og arbeidsområde

	STILLINGSTYPE			PLASSERING		ARBEIDSOMRÅDE			
	Tekn.	Adm.	Leder	Fak. /inst.	Sentraladm.	Studieadm.	Forskn. adm	Bibliotek	Annet
Ja, jeg ønsker en karriere med faglig videreutvikling, uten lederansvar	52	54	12	47	47	52	46	41	46
Ja, jeg ønsker primært en (videre) lederkarriere	11	15	35	19	15	17	22	10	18
Ja, men jeg ønsker meg en tilsvarende stilling et annet sted i organisasjonen	4	4	3	4	3	4	3	4	4
Nei, jeg er fornøyd i min nåværende stilling	18	20	41	20	26	20	21	35	23
Annet	14	8	9	9	9	10	8	11	10
<i>Total N</i>	<i>223</i>	<i>855</i>	<i>204</i>	<i>718</i>	<i>501</i>	<i>301</i>	<i>206</i>	<i>117</i>	<i>605</i>

Tabell V.12. «Ønsker du en videre karriereutvikling ved nåværende arbeidsplass?» fordelt på kjønn, ansiennitet, og utdanningsnivå

	KJØNN		ANSIENNITET			UTDANNINGSNIVÅ		
	Kvinne	Mann	<5	5-15	15<	Bachelor	Master	Ph.d
Ja, jeg ønsker en karriere med faglig videreutvikling, uten lederansvar	50	40	53	53	36	46	48	47
Ja, jeg ønsker primært en (videre) lederkarriere	15	23	19	19	15	12	19	20
Ja, men jeg ønsker meg en tilsvarende stilling et annet sted i organisasjonen	4	3	4	4	4	3	4	4
Nei, jeg er fornøyd i min nåværende stilling	21	26	14	16	35	33	19	20
Annet	10	8	10	8	10	6	10	10
Total N	744	352	253	530	466	217	689	193

Tabell V.13. «Ønsker du en videre karriereutvikling ved nåværende arbeidsplass?» fordelt på institusjon

	Uio N=239	NTNU N=194	UiB N=125	UiT N=82	UiA N=65	OsloMet N=46	HVL N=45	NMBU N=39	USN N=37	Nord N=34	Andre offentlige N=130	Andre private N=51
Ja, jeg ønsker en karriere med faglig videreutvikling, uten lederansvar	41	49	54	57	40	57	53	33	49	32	51	50
Ja, jeg ønsker primært en (videre) lederkarriere	19	16	18	13	28	15	13	26	8	26	17	6
Ja, men jeg ønsker meg en tilsvarende stilling et annet sted i organisasjonen	5	4	3	5	6	2	0	5	5	6	3	0
Nei, jeg er fornøyd i min nåværende stilling	23	20	18	15	20	22	27	28	27	29	25	34
Annet	13	11	8	10	6	4	7	8	11	6	5	9

Tabell V.14. Vurdering av jobbskifte: andel som anser ulike forhold som «svært viktig» eller «litt viktig»

	Søker seg bort N=47-48	Vurderer jobbskifte N=378-379	Alle N=426-428
Lønn	73	76	74
Karrieremuligheter	83	76	77
Arbeidsmiljø	73	70	71
Arbeidspress	54	53	54
Får ikke utnyttet kompetansen godt nok	77	73	73
Misfornøyd med ledelse på nåværende arbeidsplass	69	37	41
Mer spennende jobb ved annen arbeidsplass	60	64	64
Ønsker miljøskifte/nye utfordringer	66	57	57
Personlige grunner (flytting, reisevei, omsorg osv)	30	14	16

Tabell V.15. «Hvordan har arbeidsoppgavene dine utviklet seg de siste tre årene?» fordelt på stillingstype, plassering, og arbeidsområde

Arbeidsoppgavene har blitt ...	STILLINGSTYPE			PLASSERING		ARBEIDSSOMRÅDE			
	Tekn.	Adm.	Leder	Fak/inst	Sentraladm.	Studieadm.	Forskn.adm.	Bibliotek	Annet
mer spesialiserte	50	61	47	55	59	61	61	69	51
mer komplekse	63	73	82	71	76	75	73	79	70
mer interessante	47	56	58	52	60	59	57	62	51
mer varierte	53	53	58	54	55	55	56	57	51
mer rutinepregede	27	28	20	30	21	25	28	17	30
vanskeligere å gjennomføre innenfor normal arbeidstid	44	46	63	49	48	47	48	38	51
preget av økte rapporteringskrav	32	38	51	42	35	37	40	23	43
preget av effektiviseringstiltak	30	46	58	44	47	54	36	48	43
<i>Total N</i>	<i>223</i>	<i>855</i>	<i>204</i>	<i>718</i>	<i>501</i>	<i>301</i>	<i>206</i>	<i>117</i>	<i>605</i>

Tabell V.16. «Hvordan har arbeidsoppgavene dine utviklet seg de siste tre årene?» fordelt på kjønn, ansiennitet, og utdanningsnivå

Arbeidsoppgavene har blitt ...	KJØNN		ANSIENNITET			UTDANNINGSNIVÅ		
	Kvinne	Mann	<5	5-15	15<	Bachelor	Master	Ph.d
mer spesialiserte	57	56	51	59	58	64	56	52
mer komplekse	72	74	68	75	72	77	72	65
mer interessante	56	55	58	54	55	57	54	59
mer varierte	54	54	68	52	49	53	54	57
mer rutinepregede	25	30	24	29	26	26	27	26
vanskeligere å gjennomføre innenfor normal arbeidstid	50	43	44	51	47	45	49	48
preget av økte rapporteringskrav	39	39	30	41	42	37	40	36
preget av effektiviseringstiltak	46	44	38	46	47	51	48	30
<i>Total N</i>	<i>744</i>	<i>352</i>	<i>253</i>	<i>530</i>	<i>466</i>	<i>217</i>	<i>689</i>	<i>193</i>

Tabell V.17. «Hvordan har arbeidsoppgavene dine utviklet seg de siste tre årene» fordelt på institusjoner med over 30 respondenter

Arbeidsoppgavene har blitt ...	UiO N= 239	NTNU N=194	UiB N=125	UiT N=82	UiA N=65	OsloMet N=46	HVL N=45	NMBU N=39	USN N=37	Nord N=34	Andre offentlig N=130	Andre private N=51
mer spesialiserte	58	52	46	63	59	55	66	56	70	64	59	69
mer komplekse	72	70	69	72	84	78	64	72	81	76	69	81
mer interessante	57	48	48	52	61	56	64	55	65	71	57	69
mer varierte	57	50	50	55	60	35	49	49	57	69	58	56
mer rutinepregede	27	30	32	29	30	24	33	21	17	26	22	19
vanskeligere å gjennomføre innenfor normal arbeidstid	46	49	46	51	44	47	53	56	51	39	50	31
preget av økte rapporteringskrav	32	47	39	29	39	28	35	57	54	39	43	23
preget av effektiviserings-tiltak	33	54	41	51	51	51	41	68	57	41	48	22

Note: Institusjoner med færre respondenter enn dette ble lagt i kategoriene «andre offentlige» og «andre private» (V7C)

Tabell V.18. «I hvilken grad er påstandene nedenfor beskrivende for din arbeidsplass?» fordelt på stillingstype, plassering, og arbeidsområde

	STILLINGSTYPE			PLASSERING		ARBEIDSOMRÅDE			
	Tekn.	Adm.	Leder	Fak./inst.	Sentraladm.	Studieadm.	Forskn.adm	Bibliotek	Annet
Fordelingen av arbeidsoppgaver mellom vitenskapelige og TA-ansatte er tydelig	48	66	59	61	65	68	65	61	58
TA-ansattes karriereutvikling vektlegges i like stor grad som vitenskapelig ansattes karriereutvikling	15	16	24	17	17	17	18	19	17
Høy gjennomstrømming blant ansatte er en utfordring	45	56	46	53	53	60	54	34	52
Samarbeid mellom TA og vitenskapelig ansatte fungerer godt	67	73	77	78	65	77	79	69	69
Samarbeid mellom TA-ansatte sentralt og lokalt fungerer godt	33	57	51	50	57	68	58	50	44
TA-ansatte har fått arbeidsoppgaver som tidligere var tillagt vitenskapelig ansatte	51	34	37	41	30	34	45	41	35
Vitenskapelig ansatte har fått arbeidsoppgaver som tidligere var tillagt TA-ansatte	26	49	54	48	43	47	50	45	45
<i>Total N</i>	<i>223</i>	<i>855</i>	<i>204</i>	<i>718</i>	<i>501</i>	<i>301</i>	<i>206</i>	<i>117</i>	<i>605</i>

Tabell V.19. «I hvilken grad er påstandene nedenfor beskrivende for din arbeidsplass?» for-delt på kjønn, ansiennitet, og utdanningsnivå

	KJØNN		ANSIENNITET			UTDANNINGSNIVÅ		
	Kvinne	Mann	<5	5-15	15>	Bachelor	Master	Ph.d
Fordelingen av arbeidsoppgaver mellom vitenskapelige og TA-ansatte er tydelig	63	66	62	58	66	67	61	60
TA-ansattes karriereutvikling vektlegges i like stor grad som vitenskapelig ansattes karriereutvikling	16	18	19	13	20	15	16	20
Høy gjennomstrømming blant ansatte er en utfordring	52	54	58	49	53	53	54	50
Samarbeid mellom TA og vitenskapelig ansatte fungerer godt	71	77	71	71	75	71	73	75
Samarbeid mellom TA-ansatte sentralt og lokalt fungerer godt	53	54	56	51	53	54	54	48
TA-ansatte har fått arbeidsoppgaver som tidligere var tillagt vitenskapelig ansatte	37	36	41	37	36	34	36	48
Vitenskapelig ansatte har fått arbeidsoppgaver som tidligere var tillagt TA-ansatte	52	38	41	46	49	42	49	45
Total N	744	352	253	530	466	217	689	193

Tabell V.20. «I hvilken grad er påstandene nedenfor beskrivende for din arbeidsplass?» fordelt på institusjon

	UiO N= 239	NTNU N=194	UiB N=125	UiT N=82	UiA N=65	OsloMet N=46	HVL N=45	NMBU N=39	USN N=37	Nord N=34	Andre offentlig N=130	Andre private N=51
Fordelingen av arbeidsoppgaver mellom vitenskapelige og TA-ansatte er tydelig	60	63	54	53	78	71	66	57	60	61	68	78
TA-ansattes karriereutvikling vektlegges i like stor grad som vitenskapelig ansattes karriereutvikling	21	12	17	14	20	18	15	24	3	10	19	25
Høy gjennomstrømming blant ansatte er en utfordring	47	60	56	58	67	50	63	33	42	65	54	45
Samarbeid mellom TA og vitenskapelig ansatte fungerer godt	75	76	69	65	76	77	78	67	67	76	72	74
Samarbeid mellom TA-ansatte sentralt og lokalt fungerer godt	54	49	46	42	68	43	45	63	58	55	56	67
TA-ansatte har fått arbeidsoppgaver som tidligere var tillagt vitenskapelig ansatte	46	34	42	35	32	35	27	33	45	42	32	28
Vitenskapelig ansatte har fått arbeidsoppgaver som tidligere var tillagt TA-ansatte	40	51	52	62	52	41	51	40	43	52	37	50

Tabell V.21. «Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din?» fordelt på stillingstype, plassering, og arbeidsområde

	STILLINGSTYPE			PLASSERING		ARBEIDSOMRÅDE			
	Tekn.	Adm.	Leder	Fak. /inst.	Sentral-adm.	Studieadm.	Forsk.nadm.	Bibliotek	Annet
Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din?	72	80	87	78	83	85	84	79	76
Total N	223	855	204	718	501	301	206	117	605

Tabell V.22. «Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din?» fordelt på kjønn, ansiennitet, og utdanningsnivå

	KJØNN		ANSIENNITET			UTDANNINGSNIVÅ		
	Kvinn	Mann	<5	5-15	15 >	Bachelor	Master	Ph.d
Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din?	81	80	78	79	82	80	81	77
Total N	744	352	253	530	466	217	689	193

Tabell V.23. «Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din?» fordelt på institusjon

	Uio N=239	NTNU N=194	UiB N=125	UiT N=82	UiA N=65	OsloMet N=46	HVL N=45	NMBU N=39	USN N=37	Nord N=34	Andre offentlig N=130	Andre private N=51
Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din?	78	74	80	79	87	86	86	79	86	90	82	93

Tabell V.24. «I hvilken grad er du fornøyd med følgende» fordelt på stillingstype, plassering, og arbeidsområde

	STILLINGSTYPE			PLASSERING		ARBEIDSOMRÅDE			
	Tekn.	Adm.	Leder	Fak. /Inst.	Sentral-adm.	Studie-adm.	Forskn. adm.	Bibliotek	Annet
Nåværende lønn	20	34	54	34	36	36	37	40	33
Nåværende arbeidsvilkår	62	68	71	67	70	69	71	75	65
Nåværende arbeidsoppgaver	70	69	79	68	75	73	72	73	69
Nåværende fagmiljø	67	66	73	68	66	73	65	73	63
Det sosiale miljøet på arbeidsplassen	75	74	78	75	75	82	73	77	71
Det fysiske miljøet på arbeidsplassen	65	67	72	69	64	65	65	78	67
Grad av autonomi (selvbestemmelse) i stillingen	81	83	85	83	83	85	81	83	82
Nærmeste leder	70	68	77	70	70	71	73	68	68
Balanse mellom arbeid og fritid	68	67	46	63	66	64	67	69	61
Karriereutvikling fram til i dag	31	49	70	47	53	49	49	66	46
Videre karriereutsikter	19	30	38	28	32	31	29	41	27
<i>Total N</i>	<i>223</i>	<i>855</i>	<i>204</i>	<i>718</i>	<i>501</i>	<i>301</i>	<i>206</i>	<i>117</i>	<i>605</i>

Tabell V.25. «I hvilken grad er du fornøyd med følgende» fordelt på kjønn, ansiennitet, og utdanningsnivå

	KJØNN		ANSIENNITET			UTDANNINGSNIVÅ		
	Kvinne	Mann	<5	5-15	15<	Bachelor	Master	Ph.d.
Nåværende lønn	35	35	35	32	37	32	35	37
Nåværende arbeidsvilkår	66	73	70	66	69	70	68	63
Nåværende arbeidsoppgaver	71	74	71	68	74	71	73	68
Nåværende fagmiljø	67	69	67	66	68	69	67	69
Det sosiale miljøet på arbeidsplassen	76	77	71	77	75	77	76	75
Det fysiske miljøet på arbeidsplassen	66	73	61	68	70	71	67	64
Grad av autonomi (selvbestemmelse) i stillingen	82	86	79	80	87	86	82	83
Nærmeste leder	68	79	76	68	69	68	70	77
Balanse mellom arbeid og fritid	62	69	67	60	65	69	62	63
Karriereutvikling fram i dag	51	49	53	42	55	53	49	46
Videre karriereutsikter	31	27	38	24	30	33	28	29
<i>Total N</i>	<i>744</i>	<i>352</i>	<i>253</i>	<i>530</i>	<i>466</i>	<i>217</i>	<i>689</i>	<i>193</i>

Tabell V.26. «I hvilken grad er du fornøyd med følgende» fordelt på institusjon

	UIO N= 239	NTNU N=194	UiB N=125	UiT N=82	UiA N=65	Oslomet N=46	HVL N=45	NMBU N=39	USN N=37	Nord N=34	Andre offentlig N=130	Andre private N=51
Nåværende lønn	44	23	31	28	22	51	38	33	24	47	40	50
Nåværende arbeidsvilkår	71	62	66	69	72	76	68	67	57	64	66	91
Nåværende arbeidsoppgaver	70	70	65	74	78	72	84	68	69	85	72	84
Nåværende fagmiljø	70	70	68	63	72	80	69	62	65	68	60	69
Det sosiale miljøet på arbeidsplassen	76	76	77	71	86	83	77	82	65	76	68	91
Det fysiske miljøet på arbeidsplassen	59	70	73	65	82	72	67	62	70	74	66	84
Grad av autonomi (selvbestemmelse) i stillingen	83	81	79	90	91	83	89	77	81	76	82	94
Nærmeste leder	73	62	73	78	72	67	73	79	70	76	72	75
Balanse mellom arbeid og fritid	68	59	65	56	62	65	76	51	54	76	66	75
Karriereutvikling fram til i dag	54	47	36	43	56	46	68	54	43	44	46	59
Videre karriereutsikter	31	30	20	20	36	35	31	41	27	32	30	44

Tabelloversikt

Tabell 1.1. Hovedaktivitet før arbeid hos nåværende arbeidsgiver	21
Tabell 2.1. Hovedarbeidsområde	23
Tabell 2.2. Skiftet stilling hos arbeidsgiver i løpet av ansettelsesperioden. Prosent	25
Tabell 2.3. Fortsette å arbeide på nåværende arbeidsplass?	31
Tabell 2.4. Karriereutvikling på nåværende arbeidsplass	32
Tabell 5.1. Fordeling av yrkeskategorier blant administrativt ansatte i 2015 og 2022	54
Tabell 5.2. Karriereprogresjon blant administrativt ansatte som jobber i samme sektor 2015 og 2022	55
Tabell 5.3. Karriereprogresjon for spesifikke stillingskoder blant administrativt ansatte mellom 2015 og 2022	55
Tabell 5.4. Mobilitet blant administrativt ansatte mellom 2015 og 2022	56
Tabell 5.5. Karriereprogresjon blant teknisk ansatte som jobber i samme sektor 2015 og 2022	57
Tabell 5.6. Mobilitet blant teknisk ansatte mellom 2015 og 2022	58
Tabell V.1. Hvordan yrkeskoden (STYRK-08) rapportert av arbeidsgiver brukes til å identifisere TA-ansatte og ledere i registerdata	74
Tabell V.2. Surveyrespondentenes representativitet	76
Tabell V.3. Fordeling av kjønn og ansettelsestype i høyere utdanning i 2022 (utenom akademisk ansatte)	77
Tabell V.4. Fordeling på lærested	79
Tabell V.5. «I hvilken grad er du enig eller uenig at disse [påstandene] er beskrivende for deg og din arbeidssituasjon?» fordelt på stillingstype, plassering i organisasjonen og arbeidsområde	80
Tabell V.6. «I hvilken grad er du enig eller uenig at disse [påstandene] er beskrivende for deg og din arbeidssituasjon?» fordelt på kjønn, ansiennitet, og utdanningsnivå	81

Tabell V.7. «I hvilken grad er du enig eller uenig at disse [påstandene] er beskrivende for deg og din arbeidssituasjon?» fordelt på institusjoner	82
Tabell V.8. «Ser du for deg at du fortsetter å arbeide på nåværende arbeidsplass? (gjelder hele virksomheten)» fordelt på stillingstype, plassering, og arbeidsområde	83
Tabell V.9. «Ser du for deg at du fortsetter å arbeide på nåværende arbeidsplass? (gjelder hele virksomheten)» fordelt på kjønn, ansiennitet, og utdanningsnivå	83
Tabell V.10. «Ser du for deg at du fortsetter å arbeide på nåværende arbeidsplass? (gjelder hele virksomheten)» fordelt på institusjon	84
Tabell V.11. «Ønsker du en videre karriereutvikling ved nåværende arbeidsplass?» fordelt på stillingstype, plassering, og arbeidsområde.....	84
Tabell V.12. «Ønsker du en videre karriereutvikling ved nåværende arbeidsplass?» fordelt på kjønn, ansiennitet, og utdanningsnivå.....	85
Tabell V.13. «Ønsker du en videre karriereutvikling ved nåværende arbeidsplass?» fordelt på institusjon	85
Tabell V.14. Vurdering av jobbskifte: andel som anser ulike forhold som «svært viktig» eller «litt viktig».....	86
Tabell V.15. «Hvordan har arbeidsoppgavene dine utviklet seg de siste tre årene?» fordelt på stillingstype, plassering, og arbeidsområde	86
Tabell V.16. «Hvordan har arbeidsoppgavene dine utviklet seg de siste tre årene?» fordelt på kjønn, ansiennitet, og utdanningsnivå	87
Tabell V.17. «Hvordan har arbeidsoppgavene dine utviklet seg de siste tre årene» fordelt på institusjoner med over 30 respondenter.....	88
Tabell V.18. «I hvilken grad er påstandene nedenfor beskrivende for din arbeidsplass?» fordelt på stillingstype, plassering, og arbeidsområde.....	89
Tabell V.19. «I hvilken grad er påstandene nedenfor beskrivende for din arbeidsplass?» for-delt på kjønn, ansiennitet, og utdanningsnivå	90
Tabell V.20. «I hvilken grad er påstandene nedenfor beskrivende for din arbeidsplass?» fordelt på institusjon	91
Tabell V.21. «Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din?» fordelt på stillingstype, plassering, og arbeidsområde.....	92
Tabell V.22. «Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din?» fordelt på kjønn, ansiennitet, og utdanningsnivå.....	92
Tabell V.23. «Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din?» fordelt på institusjon	92
Tabell V.24. «I hvilken grad er du fornøyd med følgende» fordelt på stillingstype, plassering, og arbeidsområde.....	93

Tabell V.25. «I hvilken grad er du fornøyd med følgende» fordelt på kjønn, ansiennitet, og utdanningsnivå.....	94
Tabell V.26. «I hvilken grad er du fornøyd med følgende» fordelt på institusjon	95

Figuroversikt

Figur 1.1. Aldersfordeling. Prosent.....	19
Figur 1.2. Fordeling på fagområde og utdanningsnivå.....	20
Figur 2.1. Stillingstype. Antall personer.....	22
Figur 2.2. Ansiennitet. Prosent.....	25
Figur 2.3. Andel som har skiftet stilling siste tre år.....	26
Figur 2.4. Vurdering av muligheter for kompetanseutvikling.....	28
Figur 2.5. Ulike faktorerers betydning for vurdering av jobbskifte (N = 426-428).....	33
Figur 3.1. Andel som er enig/uenig i påstander om hvordan arbeidet har utviklet seg de siste tre år. Prosent.....	36
Figur 3.2. Vurdering av samarbeidsklima og relasjon til andre ansattgrupper.....	40
Figur 4.1. Tilfredshet med jobben. Prosent.....	45
Figur 4.2. Andel som er fornøyde med ulike aspekter ved jobben. Prosent.....	47
Figur 4.3. Tilfredshet med ulike aspekter ved jobben, TA-ansatte og vitenskapelig ansatte. Prosent.....	52
Figur 5.1. Lønnsutvikling mellom 2015 og 2022 for TA-ansatte i UH-sektoren.....	59
Figur 5.2. Lønnsutvikling mellom 2015 og 2022 for TA-ansatte fordelt på utdanningsnivå.....	60
Figur 5.3. Lønnsutvikling mellom 2015 og 2022 for administrativt ansatte på tvers av sektorer.....	61
Figur 5.4. Lønnsutvikling mellom 2015 og 2022 for teknisk ansatte på tvers av sektorer.....	62
Figur V.1: Sammensetningen av ansatte i UH-sektoren.....	78
Figur V.2. Fordeling på fagområde.....	78

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no