

# Kompetanse i statlige sektor 2026

# Innledning

Nesten 12 000 av Teknas medlemmer jobber i statlige virksomheter, de har sentrale roller i sine sektorer og representerer store økonomiske verdier for staten. De har et bredt samfunnsoppdrag: De skal iverksette politiske vedtak og lover i praksis, sikre forsvarlig forvaltning av fellesskapets ressurser, føre tilsyn med at regelverk etterleves, og fungere som faglige rådgivere for politiske beslutningstakere. Samtidig leverer de kritiske tjenester til befolkningen,

Sterke fagmiljøer er en forutsetning for gode offentlige tjenester. Derfor er det avgjørende at statlige virksomheter klarer å beholde og rekruttere dyktige fagfolk. Den senere tiden har dette vist seg utfordrende. Tekna er bekymret for en utvikling der offentlig sektor i økende grad sliter med å beholde og tiltrekke seg ansatte med høy og relevant kompetanse.

For å kartlegge dagens situasjon har Tekna gjennomført to undersøkelser:

- En kvantitativ kartlegging gjennomført av Ipsos, blant rekrutteringsansvarlige i virksomheter i statlig sektor
- En intern kvantitativ webbasert medlemsundersøkelse blant Teknas egne tillitsvalgte ansatte i statlig sektor. Denne rapporten omhandler funn fra denne undersøkelsen og er skrevet av rådgiver Cecilie Solberg Bråthen

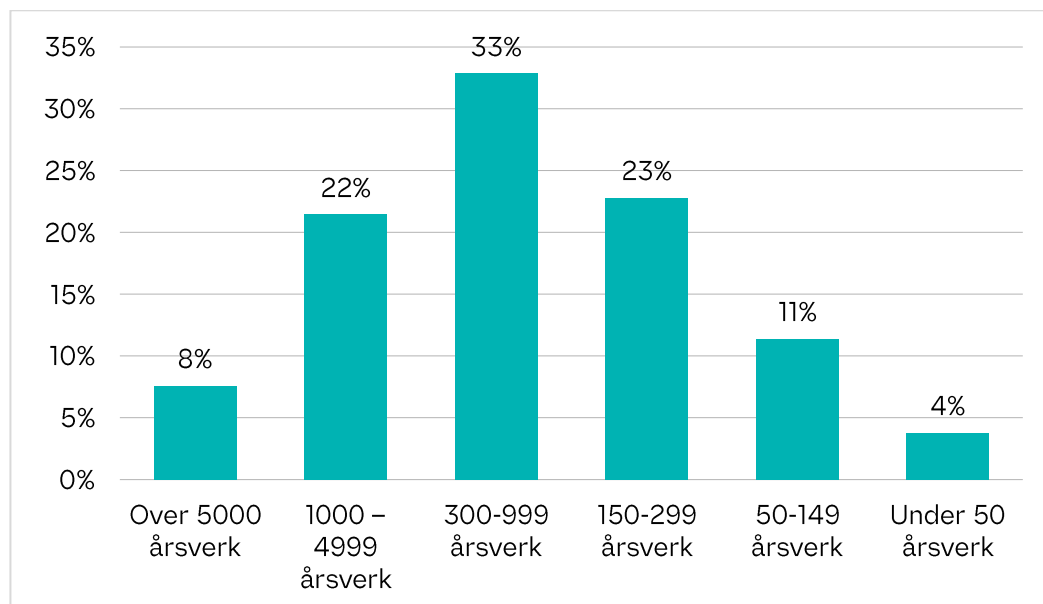
## Utvalg og svarprosent

Undersøkelsen ble sendt til 104 tillitsvalgte i statlig sektor. 79 svarte på undersøkelsen, som gir en svarprosent på 76.

### Virksomhetenes størrelse

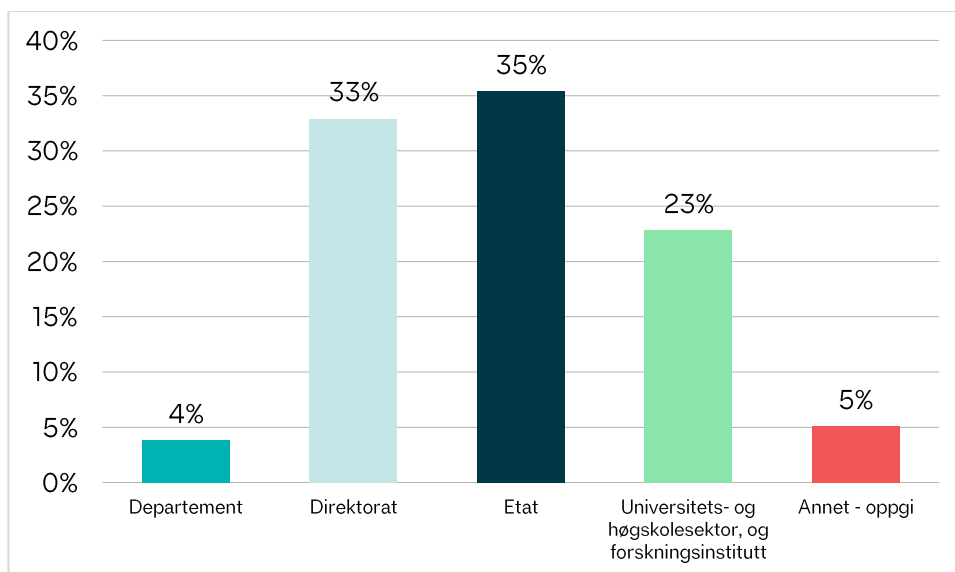
1 av 3 svar er fra tillitsvalgte ansatt i virksomheter med 300-999 årsverk. 38 prosent i virksomheter med inntil 299. 30 prosent av svarene kommer fra tillitsvalgte fra virksomheter med over 1000 årsverk. 68 prosent er fra direktorat og etater. Undersøkelsen viser at virksomhetene som deltok stort sett er mellomstore eller store etater og direktorater, ofte med landsdekkende ansvar eller base i Oslo/Østlandet (fig.1,2,3).

Figur 1 Hvor mange årsverk er det totalt i virksomheten du er ansatt i?



Kategori	Antall	Prosent
Over 5000 årsverk	6	8 %
1000 – 4999 årsverk	17	22 %
300-999 årsverk	26	33 %
150-299 årsverk	18	23 %
50-149 årsverk	9	11 %
Under 50 årsverk	3	4 %
Sum	79	100 %

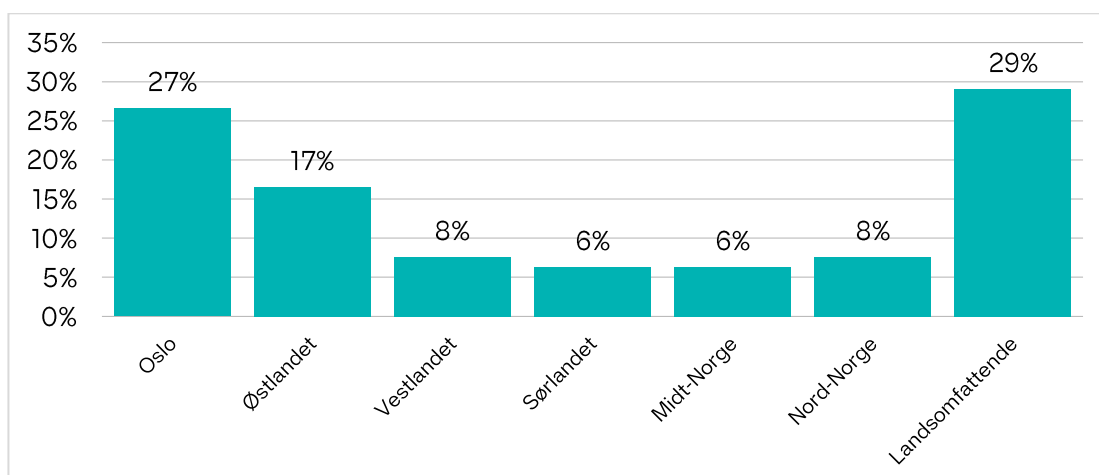
Figur 2 Hvilken type virksomhet er det?



Kategori	Antall	Prosent
Departement	3	4 %
Direktorat	26	33 %
Etat	28	35 %
Universitets- og høyskolesektor, og forskningsinstitutt	18	23 %
Annet-oppgi	4	5%
Sum	79	100 %

**Under annet**, er det nevnt statlig forvaltning, domstol, uavhengig kontrollorgan og politiet.

Figur 3 Hvor er virksomheten lokalisert? Totalt N=79.



Kategori	Antall	Prosent
Landsomfattende	23	29 %
Oslo	21	27 %
Østlandet	13	17 %
Vestlandet	6	8 %
Nord-Norge	6	8 %
Sørlandet	5	6 %
Midt-Norge	5	6 %
Sum	79	100 %

# 1. Sammendrag

Tillitsvalgte i de statlige virksomhetene opplever betydelige rekrutteringsutfordringer innen teknologi, realfag og naturvitenskap der de jobber. Utfordringene skyldes hovedsakelig:

- **Manglende konkurransedyktig lønn**
- **For små fagmiljøer og begrensede karrieremuligheter**
- **Underdekning av kvalifiserte kandidater i markedet**

Dette fører til:

- **Omfattende bruk av konsulenter**
- **Turnover, særlig blant yngre ansatte**
- **Ansettelse av kandidater med lavere formell kompetanse enn ønsket**

Rekruttering av ansatte med høyere utdanning innen teknologi, realfag og naturvitenskapsfag oppleves som krevende, og mange virksomheter må lyse ut stillinger flere ganger eller ender uten kvalifiserte søkere.

Lønn pekes tydelig ut som den viktigste årsaken både til turnover og rekrutteringsutfordringer, sammen med begrensede karrieremuligheter og små fagmiljøer. Mange virksomheter dekker kompetansegapet ved å leie inn konsulenter eller ansette kandidater med lavere formell eller mindre relevant kompetanse enn ønsket, og det rapporteres om merkbare turnover blant yngre og nyutdannede.

Tallene viser hvor omfattende utfordringene er: 62 prosent av de tillitsvalgte sier at virksomheten har måttet lyse ut stillinger flere ganger, eller at stillinger står ubesatt over lengre tid. Av disse, som svarer at det de har rekrutteringsutfordringer, svarer 67 prosent at det er mangel på kvalifiserte søkere, og 78 prosent mener enkelte fagområder er spesielt vanskelige å

rekruttere til. Hele 90 prosent oppgir at virksomheten ikke er konkurransedyktig på lønn.

31 prosent av de tillitsvalgte sier virksomheten må bruke konsulenter for å løse oppgaver virksomheten skal utføre. 69 prosent av de tillitsvalgte svarer at det enten er like krevende eller mer krevende enn tidligere å rekruttere kandidater med mastergrad innen teknologi/realfag. 51 prosent svarer at nyutdannede med mastergrad innen teknologi/realfag i stor eller ganske stor grad går over til andre virksomheter etter få år på grunn av lønn.

# Innholdsoversikt

1.	Sammendrag	6
2.	Bemanningssituasjonen i statlig sektor	10
	Rekruttering: Stillinger må lyses ut flere ganger og står ubesatt over lengre tid	10
	Det er vanskelig å få tak i kvalifiserte søkere	12
	Spesielt krevende å få tak i IT-folk	13
3.	Årsaken til rekrutteringsutfordringene: Lite konkurransedyktig lønn	15
	Det er like krevende eller mer krevende enn før å rekruttere «Tekna-folk»	17
4.	Turnover: I tillegg til rekrutteringsutfordringer er det også krevende å beholde folk i statlig sektor	18
	Nyutdannede forlater statlig sektor til fordel for bedre betalte jobber andre steder	19
5.	Bruk av konsulenter	22
	1 av 3 virksomheter benytter seg av eksterne konsulenter for å løse bemanningsutfordringene	22
	Konsulenter må hyres inn på jobber som krever spisskompetanse	23
	1 av 3 konsulenter er tidligere ansatte	24
	Mange av konsulentene får tilbud om fast ansettelse	25
6.	Hvordan få statlige stillinger besatt?	27
	Man får ikke tak i folk – behovet står ofte utdekket	27
	Realkompetanse og lavere utdanningsnivå må veie opp for problemet med å få tak i folk med riktig kompetanse.	28
7.	Tillitsvalgtes rolle:	32
	75 prosent krever drøftinger av lønns plasseringer og de fleste blir informert om lønnsnivå ved stillingsutlysninger	32

	Ofte drøftes bruken av konsulenter med arbeidsgiver.	34
	Nåværende og fremtidig kompetansebehov drøftes også ofte	34
8.	Generelle kommentarer til undersøkelsen	36

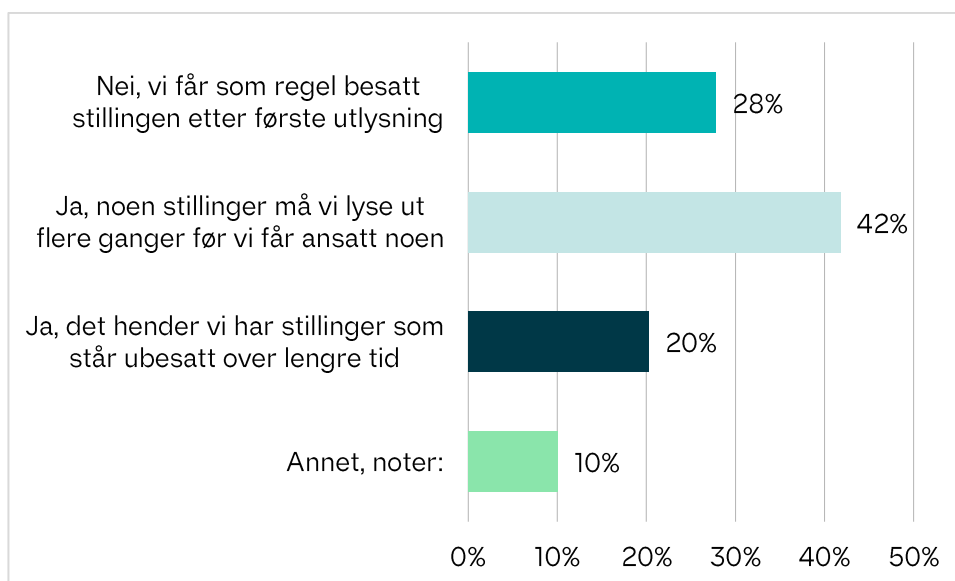
---

## 2. Bemanningssituasjonen i statlig sektor

Rekruttering: Stillinger må lyses ut flere ganger og står ubesatt over lengre tid

62 prosent av de tillitsvalgte sier noen stillinger innen teknologi, realfag og naturvitenskap blir lyst ut flere ganger/står ubesatt over lengre tid. 28 prosent svarer at stillingene blir besatt etter første utlysning.

Figur 4 Tar det vanligvis lang tid før stillinger innen teknologi, realfag og naturvitenskap blir besatt?



Kategori	Antall	Prosent
Ja, noen stillinger må vi lyse ut flere ganger før vi får ansatt noen	33	42 %
Nei, vi får som regel besatt stillingen etter første utlysning	22	28 %
Ja, det hender vi har stillinger som står ubesatt over lengre tid	16	20 %
Annet	8	10%
Sum	79	100 %

#### Annet – fritekstsvær

*“Leder har ikke kvantifiserbare krav”*

*“For lavt lønsspenn”*

*“Ansettelsesprosesser i UH-sektoren, spesielt vitenskapelig ansatte, er komplisert og tar lang tid. Den langsomme prosessen kan i seg selv medføre at søkere takker nei underveis.”*

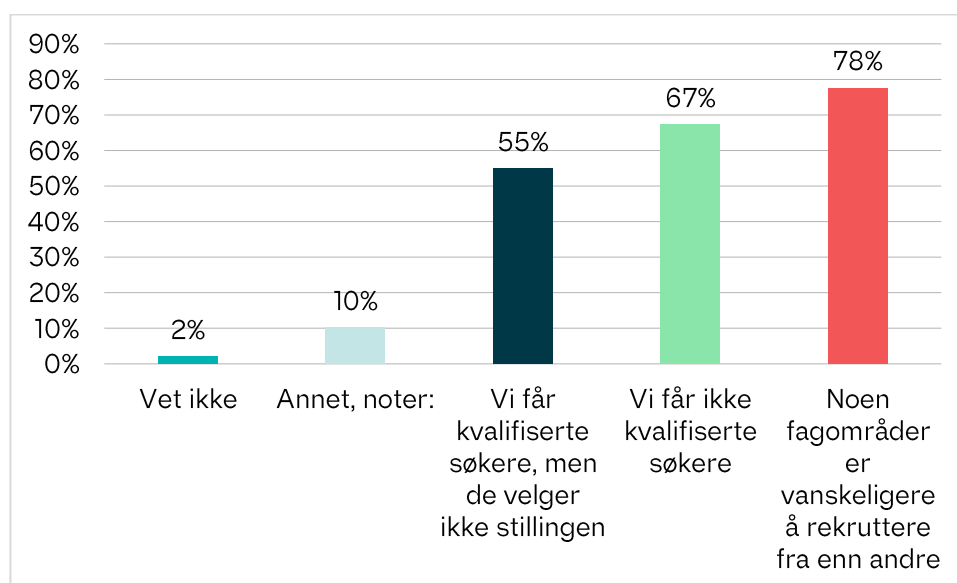
*“Få/ingen muligheter for hjemmekontor/pendling”*

*“stillinger holdes vakante for å spare penger en periode”*

## Det er vanskelig å få tak i kvalifiserte søkere

78 prosent av de som svarer at det tar lang tid før stillinger blir besatt (49 totalt), oppgir at årsaken er at det er krevende å rekruttere innen enkelte fagområder. 67 prosent sier at de ikke får kvalifiserte søkere, og 55 prosent opplever at kvalifiserte kandidater takker nei til stillingene. I noen tilfeller ender virksomhetene også opp med å ansette innen andre fagområder enn det de i utgangspunktet søkte etter.

Figur 5 Hvorfor tar det tid å besette stillingene? Flere valg mulig



Kategori	Antall	Prosent
Noen fagområder er vanskeligere å rekruttere fra enn andre	38	78%
Vi får ikke kvalifiserte søkere	33	67%
Vi får kvalifiserte søkere, men de velger ikke stillingen	27	55%
Annet	5	10%
Vet ikke	1	100 %
Sum	49	100%

### **Annet – fritekstsvar**

«Opplever at arbeidsgiver velger å besette slike stillinger – hvor denne typen kompetanse er relevant – med annen kompetanse, ofte sosialøkonomer.»

«Stillinger innen teknologi, realfag og naturvitenskap blir ofte nedprioritert og besatt med andre faggrupper, som statsvitere.»

«Stillingene blir besatt, men ikke alltid med den ønskede bakgrunnen innen teknologi eller realfag. Vi får ofte biologikompetanse der vi egentlig burde hatt ingeniørkompetanse.»

«Det er sjelden det utlyses stillinger med den kompetansen hos oss.»

«Usikker.»

## Spesielt krevende å få tak i IT-folk

De tillitsvalgte fikk et åpent spørsmål om hva slags type fagområder det er spesielt vanskelig å rekruttere fra. Flest oppga at utfordringene var størst, knyttet til IT- kompetanse som utviklere, KI, cyber security, dataanalyse og drift.

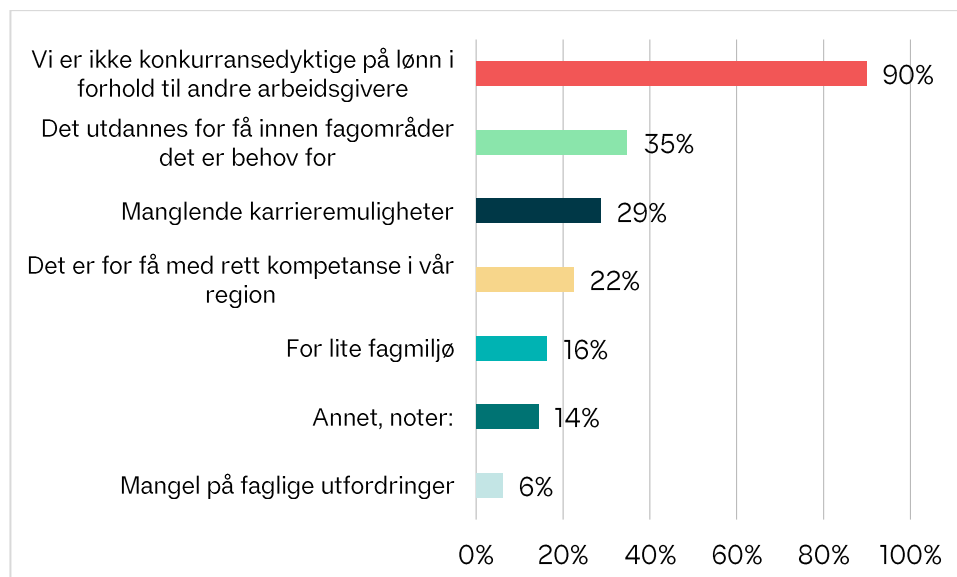
Sammenslåtte tema	Antall
IT / IKT generelt	15
IT-utvikling / utviklere / backend / fullstack / arkitektur	12
GIS / geomatikk	7
Ingeniører (generelt)	6
Sikkerhet / cybersikkerhet / security / IT Sikkerhet	6
Medisin / heltid / helse / fiskebiologi / fiskehelse	5
Elkraft / elektronikk / elektro	4
Robotikk / kybernetikk / signalbehandling / dataanalyse	4
Jernbanekompetanse	3
Miljø / miljøteknikk / forurensning	3
Vassdrag / hydraulikk / vann	3
Forskere / forskningskompetanse / HPC meteorologer	3

Kjemi / sprengstoff / petroleum / prosess	3
Arkitektur (bygg-arkitektur)	2
Landbruk / skogbruk	2
Plan / bygg	2
Offshore helikopter / offshore risiko	2
KI / AI generelt	2
Seniorer / nyutdannede	2
Nukleær kompetanse	1
Jus	1
Arkiv / arkivdatasystem	1
Reservoaringeniør	1
Industriell økonomi	1

### 3. Årsaken til rekrutteringsutfordringene: Lite konkurransedyktig lønn

90 prosent av de som svarer at det er vanskelig å rekruttere, oppgir at årsaken til rekrutteringsutfordringene i virksomheten der de jobber, er lite konkurransedyktig lønn i forhold til andre arbeidsgivere.

Figur 6 Hva mener du er årsak til rekrutteringsutfordringene i din virksomhet? Flere valg mulig



Kategori	Antall	Prosent
----------	--------	---------

Vi er ikke konkurransedyktige på lønn i forhold til andre arbeidsgivere	44	90 %
Det utdannes for få innen fagområder det er behov for	17	35 %
Manglende karrieremuligheter	14	29 %
Det er for få med rett kompetanse i vår region	11	22%
For lite fagmiljø	8	16 %
Mangel på faglige utfordringer	3	6 %
Annet, noter	7	14 %
Sum	49	

Annet – fritekstsvar

*“Vi har færre andre goder enn privat sektor i tillegg til lav lønn”*

*“Liten og ukjent arbeidsgiver”*

*“tidvis høy turnover”*

*“Det er for få med rett kompetanse nasjonalt!”*

*“IT-kompetanse verdsettes for høyt. Det utdannes for alt for få bergingeniører.”*

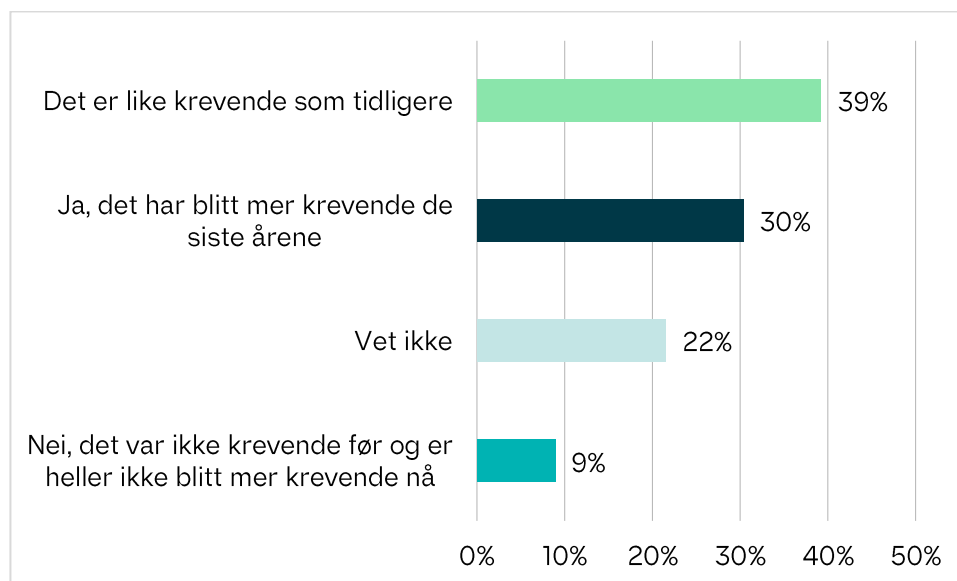
*“Ansettelsesprosessen tar for lang tid”*

*“Dårlig rykte”*

## Det er like krevende eller mer krevende enn før å rekruttere teknologisk og realfaglig kompetanse

69 prosent av de tillitsvalgte svarer at det enten er like krevende eller mer krevende enn tidligere å rekruttere kandidater med mastergrad innen teknologi/realfag

Figur 7 Har det blitt mer krevende å rekruttere kandidater med mastergrad innen teknologi, realfag eller teknisk - naturvitenskapelig kompetanse på mastergradsnivå de siste 2-3 årene?

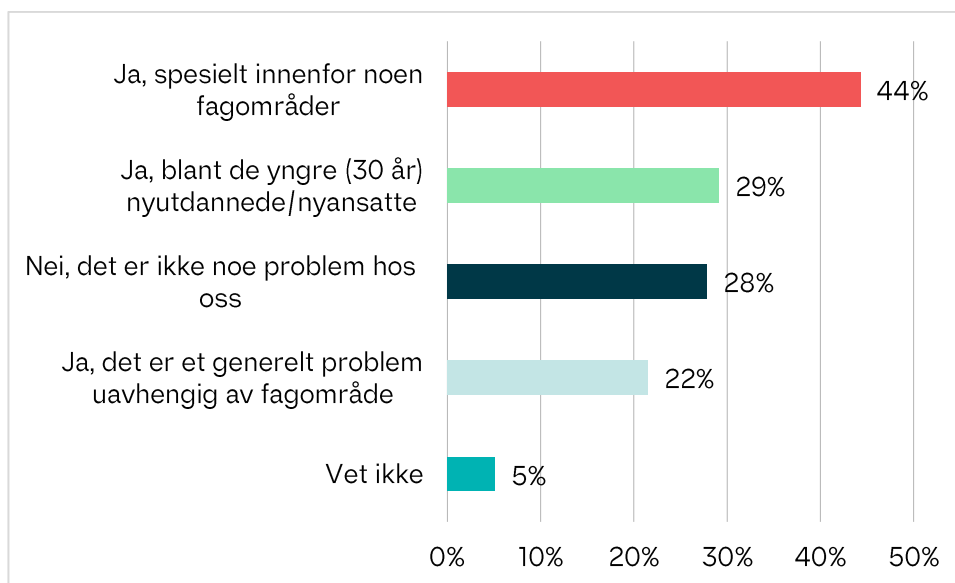


Kategori	Antall	Prosent
Det er like krevende som tidligere	31	39 %
Ja, det har blitt mer krevende de siste årene	24	30 %
Vet ikke	17	22 %
Nei, det var ikke krevende før og er heller ikke blitt mer krevende nå	7	9 %
Sum	79	100 %

## 4. Turnover: I tillegg til rekrutteringsutfordringer er det også krevende å beholde folk i statlig sektor

22 prosent av de tillitsvalgte svarer at turnover blant fagpersonale med mastergrad innen teknologi, realfag og naturvitenskap er et generelt problem i deres virksomhet. 44 prosent mener at turnoveren er et problem spesielt innen noen fagområder, og 29 prosent mener turnover er et problem blant de yngre.

Figur 8 Er turnoveren blant fagpersonale med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap et problem for din virksomhet? Flere valg mulig

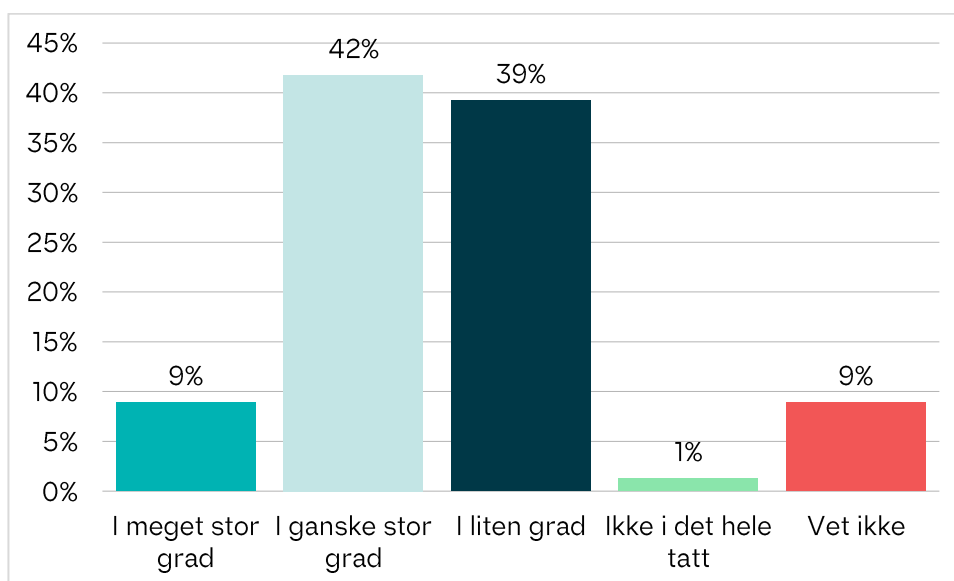


Kategori	Antall	Prosent
Ja, spesielt innenfor noen fagområder	35	44 %
Ja, blant de yngre (30 år) nyutdannede/nyansatte	23	29 %
Nei, det er ikke noe problem hos oss	22	28 %
Ja, det er et generelt problem uavhengig av fagområde	17	22 %
Vet ikke	4	5 %
Sum	79	

## Nyutdannede forlater statlig sektor til fordel for bedre betalte jobber andre steder

51 prosent av de tillitsvalgte svarer at nyutdannede med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap går i stor eller ganske stor grad over til andre virksomheter fordi de kan få bedre lønnsutvikling der. 39 prosent svarer i liten grad at de gjør det.

Figur 9 | Hvor stor grad opplever du at nyutdannede med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap, etter få år (2-3 år) går over til andre virksomheter fordi de kan få bedre lønnsutvikling der?

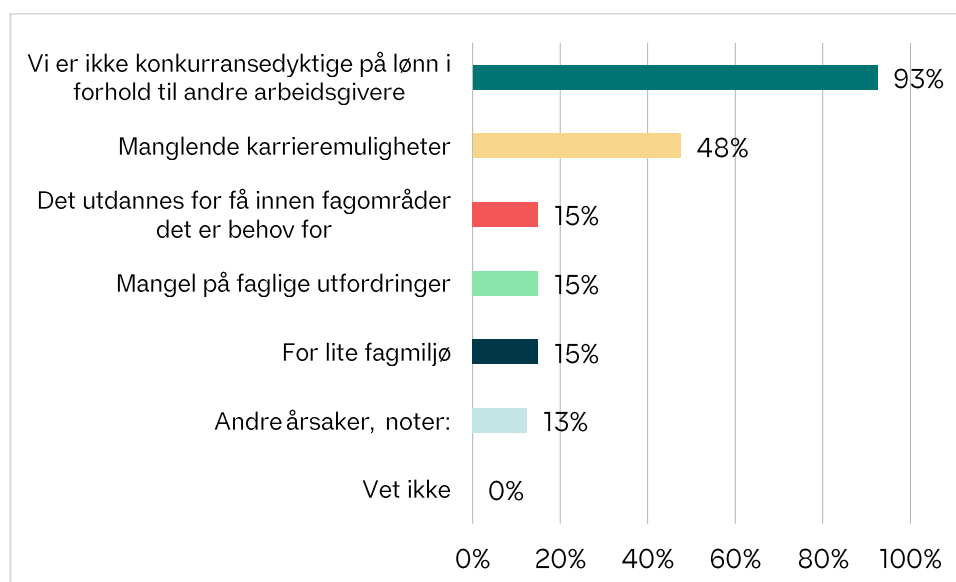


Kategori	Antall	Prosent
I meget stor grad	7	9%

I ganske stor grad	33	42%
I liten grad	31	39%
Ikke i det hele tatt	31	1%
Vet ikke	7	9%
Sum	79	100%

93 prosent av de tillitsvalgte som sier at turnover blant unge er stor, mener at årsaken er at deres virksomhet ikke er konkurransedyktige på lønn i forhold til andre arbeidsgivere. 48 prosent peker på manglende karrieremuligheter. Andre årsaker er at det utdannes for få innen fagområder det er behov for, at det er mangel på faglige utfordringer, eller at fagmiljøet er for lite.

Figur 10 Hva mener du er årsaken til turnoveren? Flere valg mulig



Kategori	Antall	Prosent
Vi er ikke konkurransedyktige på lønn i forhold til andre arbeidsgivere	37	93%
Manglende karrieremuligheter	19	48%
For lite fagmiljø	6	15%
Mangel på faglige utfordringer	6	15%
Det utdannes for få innen fagområder det er behov for	6	15%
Andre årsaker, noter:	5	13%
Vet ikke	0	0%
Sum	40	

### **Annet – fritekstsvar**

*“Det lønner seg å bytte jobb.”*

*“Omstilling, usikker kontorlokasjon”*

*“Usikkerhet og intern uro ifm. omstillingsprosesser”*

*“Blir ikke verdsatt for kompetansen sin og blir ikke sett”*

*“Loves for mye i intervjuene”*

### **De tillitsvalgte ble spurt om hvor det er størst utfordring med høy turnover**

Det mest gjennomgående funnet er at **IT-relaterte fag** har klart høyest turnover på tvers av virksomhetene. Dette omfatter både utviklere, sikkerhet, spesialiserte IT-roller, digitale tjenester og IKT-spesialister. Mange beskriver at IT-ansatte forsvinner raskt etter at de er lært opp, og at privat sektor tilbyr bedre lønn.

I tillegg nevnes **ingeniørfag** svært ofte som utsatt for turnover. Dette inkluderer bygg, elkraft, energi, logistikk, klima/energi, prosess, automasjon, og jernbanefag. Flere nevner også behovet for prosjektledere i ovennevnte fagområder. En del beskriver at de må ansette juniorer i seniorstillinger, eller at ansatte slutter etter å ha opparbeidet erfaring fordi lønnsnivået i staten ikke henger med markedet.

**Natur- og miljøfag** trekkes også fram, særlig biologer, kjemi, materialteknologi, økotoksikologi, vannforurensning, naturmangfold og renseteknologi. Mange av disse fagene har konkurranse fra privat sektor eller andre statlige virksomheter med høyere lønn.

Flere peker også på høy turnover blant **økonomer, prosjektcontrollere, planleggere og jurister**, spesielt der kompetansen også er etterspurt i det private. Enkelte beskriver at turnoveren rammer «personell med erfaring», ikke nødvendigvis et bestemt fagområde, fordi de blir attraktive for andre arbeidsgivere når de har noen år i jobben.

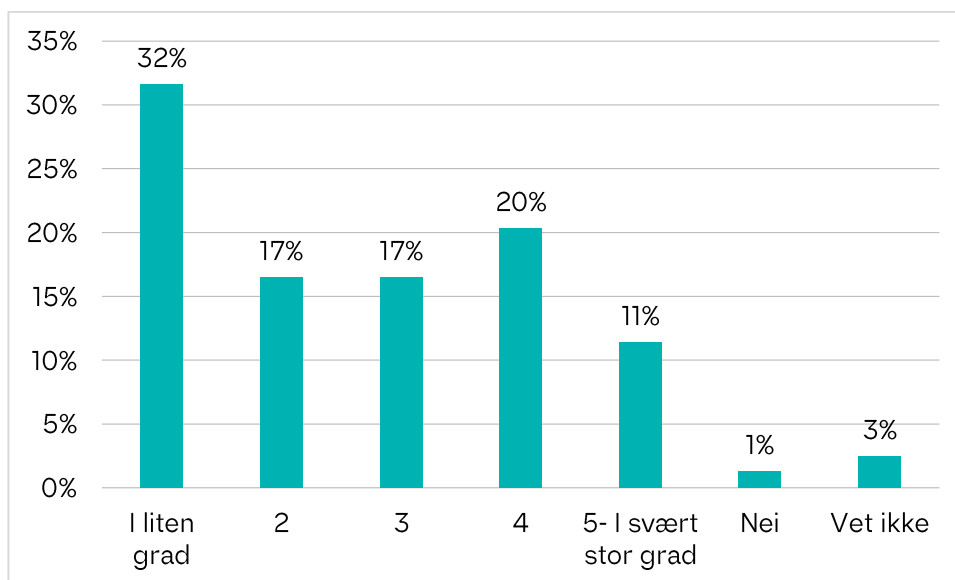
Et mindre, men tydelig tema, er spesialiserte fag som **nukleær kompetanse, digital forensics, reservoaringeniører, marin teknologi og geologi**, som er vanskelig å holde på fordi markedet tilbyr langt bedre betingelser.

# 5. Bruk av konsulenter

## 1 av 3 virksomheter benytter seg av eksterne konsulenter for å løse bemanningsutfordringene

Alle de tillitsvalgte fikk spørsmål om de benytter konsulenter i virksomheten de jobber i. 75 svarer at de bruker konsulenter, i liten til stor grad (1-5 på skalaen), de 4 siste, vet ikke om konsulenter brukes eller svarer nei på dette spørsmålet. 31 prosent, 25 stykker svarer at de i stor grad bruker konsulenter (4-5 på skalaen).

Figur 11 Bruker dere eksterne konsulenter i din virksomhet?



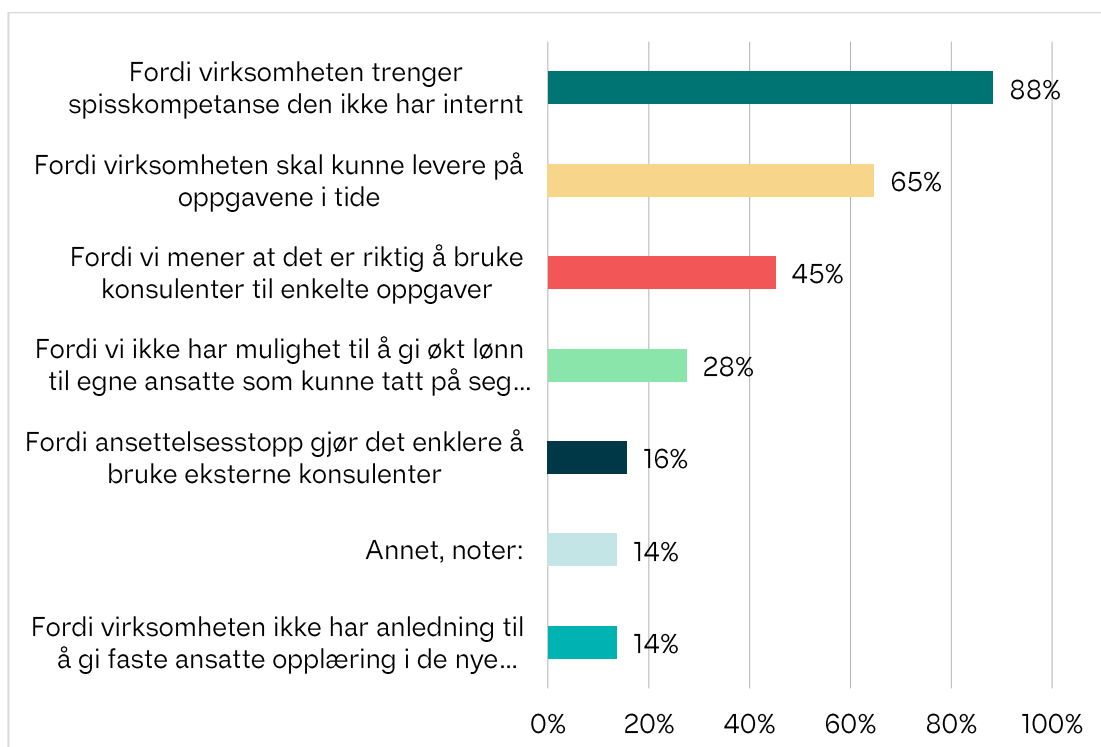
Kategori	Antall	Prosent
I liten grad	25	32 %

2	13	17 %
3	13	17 %
4	16	20 %
5- I svært stor grad	9	11%
Nei	1	1 %
Vet ikke	2	3 %
Totalt	79	100%

## Konsulenter må hyres inn på jobber som krever spisskompetanse

Alle de tillitsvalgte som svarte 2-5 på skalaen på bruk av konsulenter, 51 stykker, fikk et oppfølgingsspørsmål, om hva de viktigste grunnene til at virksomheten bruker konsulenter (2-5). 88 prosent svarer at konsulenter må hyres inn "Fordi virksomheten trenger spisskompetanse den ikke har internt". 65 prosent svarer at det skjer "fordi virksomheten skal kunne levere på oppgavene i tide". 65 prosent (33 stykker). 45 prosent mener at det er riktig å bruke konsulenter til enkelte oppgaver.

Figur 12 Hva er de viktigste grunnene til at dere bruker eksterne konsulenter? Flere valg mulig



Kategori	Antall	Prosent
Fordi virksomheten trenger spisskompetanse den ikke har internt	45	88 %
Fordi virksomheten skal kunne levere på oppgavene i tide	33	65%
Fordi vi mener at det er riktig å bruke konsulenter til enkelte oppgaver	23	45 %
Fordi vi ikke har mulighet til å gi økt lønn til egne ansatte som kunne tatt på seg disse oppgavene	14	28 %
Fordi virksomheten ikke har anledning til å gi faste ansatte opplæring i de nye oppgavene	7	14%
Annet, noter:	7	14%
Fordi ansettelsesstopp gjør det enklere å bruke eksterne konsulenter	8	16%
Sum	51	

#### **Annet – fritekstsvar**

*“har i hovedsak vært koblet til oppgradering av IT systemer samt konsulenter i utlandet for audits”*

*“Det er enklere”*

*“Virksomheten ser ikke verdien med opplæring slik at ansatte kan tilby det en kjøper hos konsulent”*

*“fordi vi ikke får ansatt nok nye”*

*“Dårlig ressursplanlegging. Huskattkonsulenter er kostbare og flyktige”*

*“I tillegg til øvrige svar så benyttes konsulente ofte som ad hoc løsninger eller ved midlertidige behov. Disse grunnene kan igjen være et resultat av ansettelsestopp, eller dårlig planlegging.”*

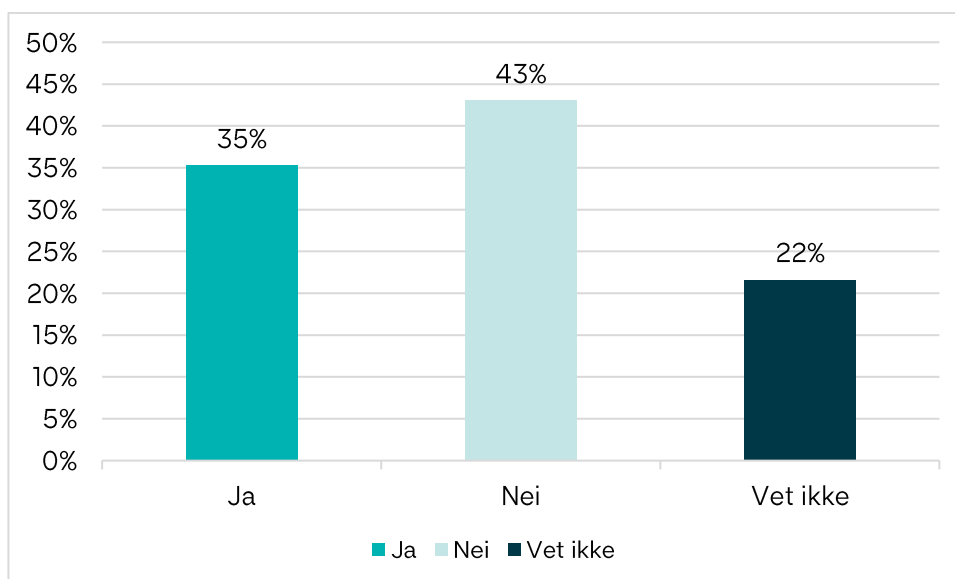
*“Vi har ikke klart å rekruttere IT-utviklere. De de to vi har kan ikke løse alle oppgavene alene.”statlig sektor*

1 av  
3

## Konsulenter er tidligere ansatte

35 prosent av konsulentene som brukes i virksomheten er tidligere ansatte.

Figur 13 Hender det at eksterne konsulenter tidligere har vært ansatt i virksomheten?

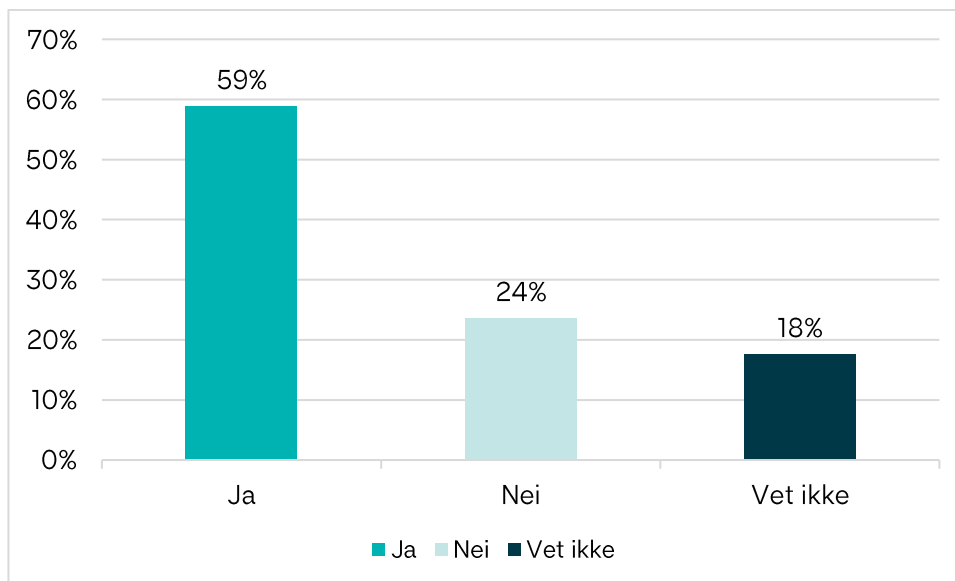


Kategori	Antall	Prosent
Nei	22	43 %
Ja	18	35 %
Vet ikke	11	22 %
Sum	51	100 %

## Mange av konsulentene får tilbud om fast ansettelse

59 prosent svarer at det hender at eksterne konsulenter får tilbud om fast ansettelse.

Figur 14 Hender det at eksterne konsulenter får tilbud om fast ansettelse?



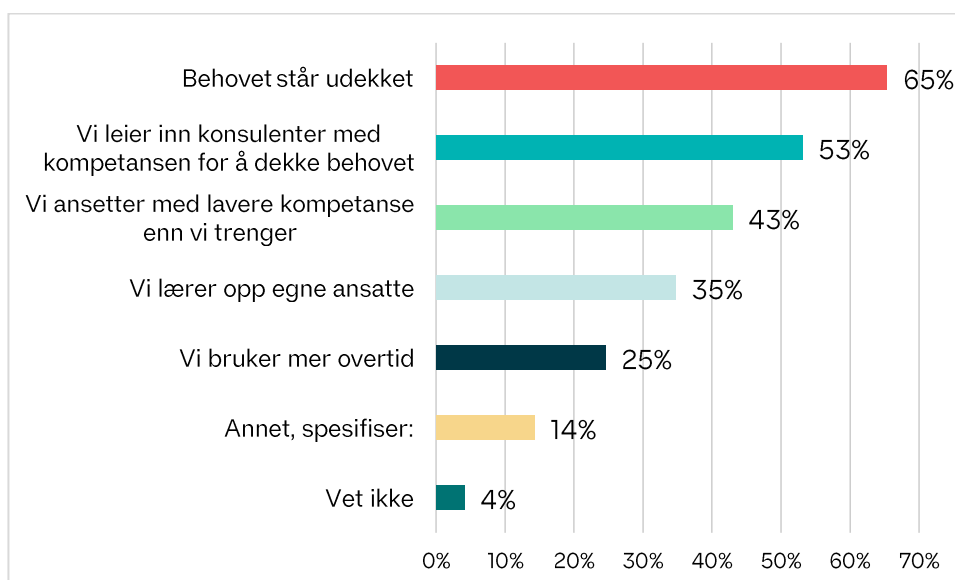
Kategori	Antall	Prosent
Ja	30	59 %
Nei	12	24 %
Vet ikke	9	18 %
Sum	51	100 %

## 6. Hvordan få statlige stillinger besatt?

### Man får ikke tak i folk – behovet står ofte utdekket

Når vi spør om hva virksomhetene gjør med det udekkede behovet for fagpersoner innen teknisk og realfaglig retning, er det 65 prosent som svarer at behovet står udekket. Dersom det ikke står udekket, blir det leid inn konsulenter for å dekke behovet (53%), man ansetter folk med lavere kompetanse enn de trenger (43%), egne ansatte læres opp (35%), eller man bruker mer overtid (25%).

Figur 15 Hva gjør dere med det udekkede behovet for fagpersoner med mastergrad innen teknologi, realfag eller naturvitenskap? Flere svar mulig



Kategori	Antall	Prosent
Behovet står udekket	32	65 %

Vi leier inn konsulenter med kompetansen for å dekke behovet	26	53%
Vi ansetter med lavere kompetanse enn vi trenger	21	43 %
Vi lærer opp egne ansatte	17	35 %
Vi bruker mer overtid	12	25 %
Annet, spesifiser	7	14 %
Vet ikke	2	4 %
Sum	79	

Annet – fritekstsvar

*“Arbeider mer effektivt og prioriterer”*

*“Egne ansatte må dekke flere oppgaver innenfor sin stilling”*

*“Strategien det siste året har vært å ansette fast det vi tidligere har leid inn. Det har ikke lyktes enda.”*

*“Ansetter personer fra andre land”*

*“forsøk på interne omdisponeringer”*

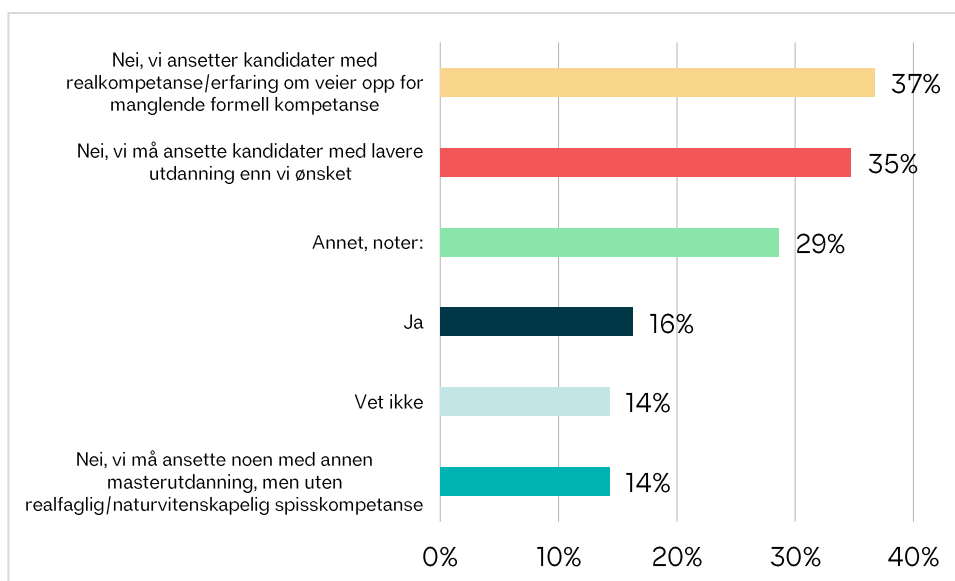
*“Tekna er ikke involvert i ansettelsesprosessene”*

## Realkompetanse og lavere utdanningsnivå må veie opp for problemet med å få tak i folk med riktig kompetanse.

Tillitsvalgte som svarer at det er vanskelig å få tak i kompetanse, sier at man ansetter kandidater med manglende formell utdanning og med lavere utdanningsgrad for å demme opp for kompetansegapet der de jobber.

Svarene domineres av «Nei, vi ansetter kandidater med realkompetanse/erfaring som veier opp for manglende formell kompetanse» og «Nei, vi må ansette kandidater med lavere utdanning enn vi ønsket»,

Figur 16 Får dere tak i den kompetansen dere søker etter? Flere valg mulig



Kategori	Antall	Prosent
Nei, vi ansetter kandidater med realkompetanse/erfaring om veier opp for manglende formell kompetanse	18	37%
Nei, vi må ansette kandidater med lavere utdanning enn vi ønsket	17	35 %
Vet ikke	7	14 %
Ja	8	16 %
Nei, vi må ansette noen med annen masterutdanning, men uten realfaglig/naturvitenskapelig spisskompetanse	7	14 %
Annet, noter:	14	29%
Sum	49	

### **Annet – fritekstsvar**

*"Både Ja og Nei"*

*"Arbeidsgiver er raskt til å ta i bruk konsulenter"*

*"Ja, hvis ikke så ansetter vi ikke"*

*"Enkelte fag eks. naturvitenskapelig fag med kjemi og bioteknologi det lett tilgang på kandidater og ofte velges de med mindre erfaring også mht lønningen. For IT så betales det for og en verdsetter kompetanse. På bygg fag er det litt med de lyser ut med lavere lønning og verdsetter ikke/HR forstår seg ikke på etterspurt kompetanse. Som tillitsvalgt håper vi nærmest at folk der slutter og finner andre bedre betalte jobber, slik at HR forstår"*

*"Nei, må lyse ut stillinger flere ganger"*

*"Nei. Regelverket og kompetansekravene for vitenskapelig ansatte i UH-sektoren er såpass strengt at det ikke er særlig rom for realkompetansevurdering."*

*"Ansetter juniorer selv om vi egentlig trenger seniorer"*

*"Mest ja, men det skjer at vi må ansette noen med mindre relevant realfaglig/naturvitenskapelig kompetanse"*

*"Noen må ha flere runder. Det er når det gjelder elkraft det spesielt er ansettelse av fagskole og bachelor i 'master-stillinger.'"*

*"Vi ansetter nyutdannede og lærer de opp"*

*"Tekna er ikke involvert i ansettelsesprosessene"*

*"Ansettelsesstopp har medført at ikke besatte stillinger nå forblir åpne"*

*"Velger å ikke ansette hvis vi ikke får egnet kompetanse"*

Respondentene ble spurt om å si et åpent spørsmål om hva de gjør for å beholde kompetanse i virksomheten. Her er områdene som skilte seg ut.

### **Lønn og bruk av 2.5.3**

**Lønn er det absolutt viktigste virkemiddelet virksomhetene bruker for å beholde kompetanse.** Tiltakene handler primært om å gi individuelle justeringer gjennom 2.5.3, men mange beskriver at handlingsrommet er lite, at tiltakene settes inn for sent, og at det er vanskelig å matche konkurransen fra andre arbeidsgivere

*“Øker lønn, 2.5.3”*

*“Lønn som virkemiddel (begrenset handlingsrom)”*

*“For lite. Vanskelig å få ledelse til å akseptere 2.5.3 før de er på vei ut”*

**Kompetanseutvikling, faglige muligheter og karriereveier** Virksomhetene forsøker å beholde ansatte gjennom faglige utfordringer, utviklingsløp, kurs, konferanser og i noen tilfeller strukturerte karriereprogrammer. Dette beskrives som positivt, men innsatsen varierer betydelig mellom enheter og fagområder.

*“Gode muligheter for deltagelse på faglig konferanser og for videreutdanning”*

*“Stadig nye faglige utfordringer, prosjektarbeid og nye oppgaver internt”*

*“Karriereprogram (HayGrade)”*

**Arbeidsmiljø, trivsel og fleksibilitet** Et godt arbeidsmiljø og fleksibel arbeidshverdag trekkes ofte frem som faktorer som holder på folk, spesielt der lønnsmidlene ikke strekker til. Mange framhever kollegialt fellesskap, arbeidsglede og meningsfulle oppgaver.

*“Godt arbeidsmiljø både faglig og sosialt”*

*“Fleksibel arbeidstid/sted”*

*“Vi har fått på plass et godt kollegialt miljø”*

**Tiltak rettet mot IT-kompetanse** IT omtales som det fagområdet som får mest målrettede tiltak. Her brukes lønn mer aktivt, og virksomheter jobber bevisst med å fremstå som attraktive arbeidsplasser i konkurranse med privat sektor.

*“For IT så er arbeidsgiver flinkere å bruke 2.5.3”*

*“Det blir satset på å rekruttere og beholde IT-folk med høyere lønn”*

*“Etaten har som mål å være Norges beste IT-arbeidsplass”*

**Lite eller ingen tiltak** Mange respondenter beskriver at virksomheten gjør svært lite for å beholde kompetanse. Dette handler om manglende strategi, lite støtte fra HR eller ledelse, og lav bevissthet om konsekvensene av turnover.

*“Lite. Får de jobb andre steder, kan ofte ikke lønn matches”*

*“ingen kjent strategi”*

*“Fint lite. HR har ikke innsett verdien av erfarne ansatte”*

### **Organisatoriske og strukturelle grep**

Noen virksomheter jobber med onboarding, rotasjon, karriereveier eller å styrke fagmiljøer, men dette er mindre utbredt og har lavest tilstedeværelse i datamaterialet.

*“Jobber med å bedre onboarding”*

*“Ser på rotasjon i virksomheten”*

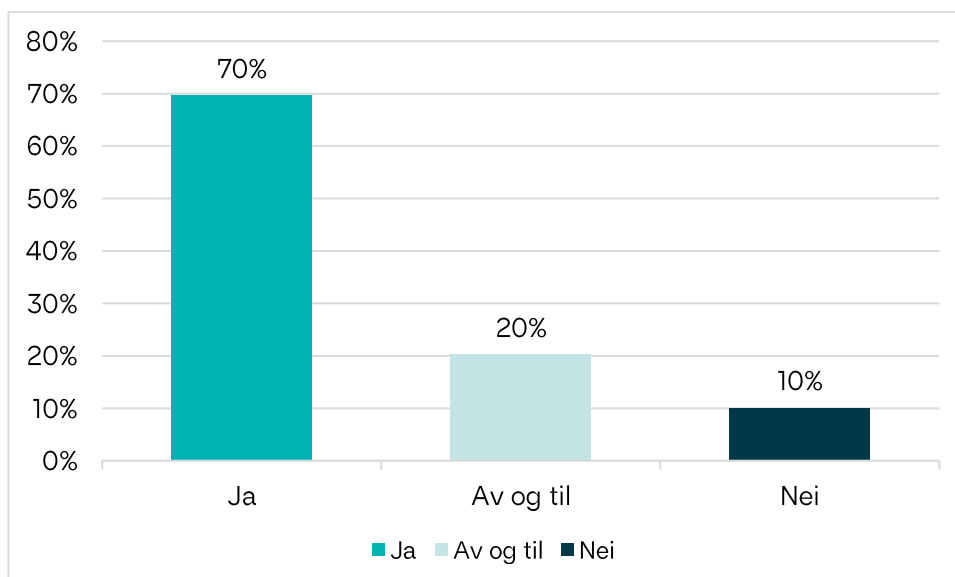
*“Jobber med karriereveier”*

# 7. Tillitsvalgtes rolle:

75 prosent krever drøftinger av lønns plasseringer og de fleste blir informert om lønnsnivå ved stillingsutlysninger

De aller fleste tillitsvalgte, (70 prosent alltid, og 20 prosent av og til) blir informert om hvilket lønnsnivå de ledige relevante stillingene innenfor deres arbeidsområde blir utlyst med.

Figur 17 Blir du som tillitsvalgt informert om hvilket lønnsnivå ledige relevante stillinger innenfor ditt arbeidsområde blir utlyst med? (Se Hovedtariffavtalens 2.5.5 første ledd)

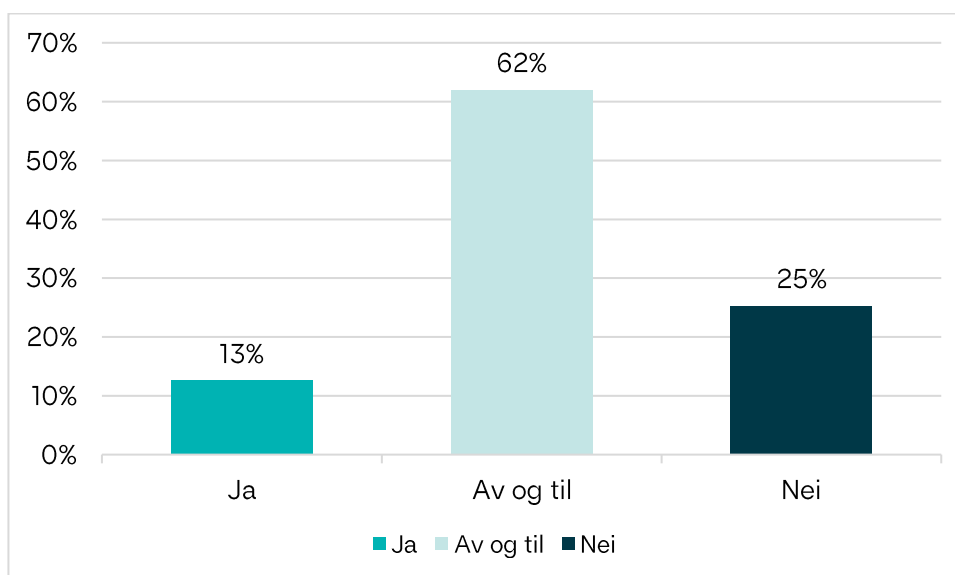


Kategori	Antall	Prosent
----------	--------	---------

Ja	55	70 %
Av og til	16	20 %
Nei	8	10 %
Sum	79	100 %

Kun 13 prosent av de tillitsvalgte svarer at de krever som tillitsvalgte drøfting av lønns plasseringene. Dette tallet er såpass lavt fordi de fleste arbeidsgivere tilbyr drøfting av lønns plasseringene.

Figur 18 Krever du som tillitsvalgt drøfting av lønns plasseringen?

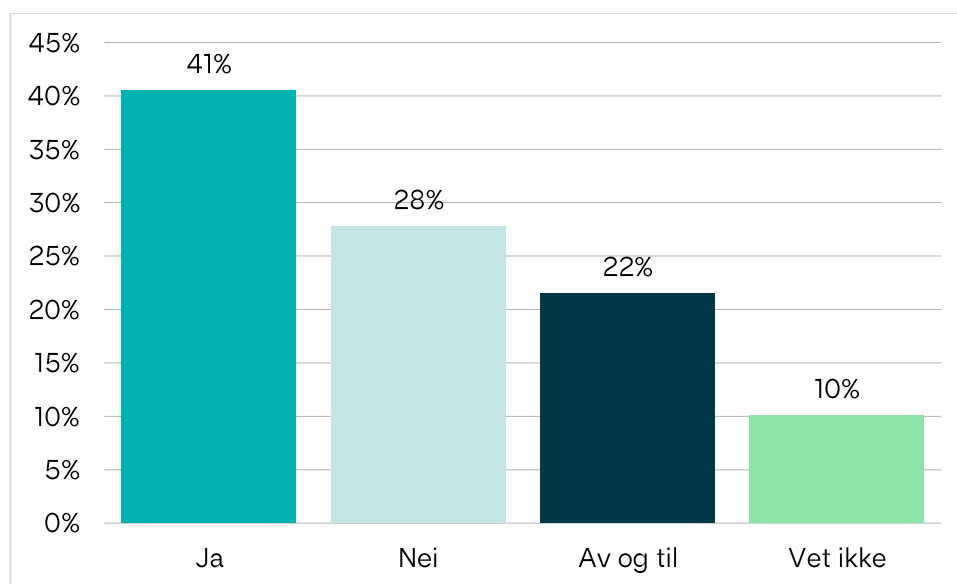


Kategori	Antall	Prosent
Av og til	49	62%
Nei	20	25 %
Ja	10	13 %
Sum	79	100 %

## Ofte drøftes bruken av konsulenter med arbeidsgiver.

Svarene domineres av Ja og Nei, mens Vet ikke har lavest oppslutning. Totalt N=77.

Figur 19 Drøfter dere bruken av eksterne konsulenter med arbeidsgiver? Se Hovedavtalen § 18

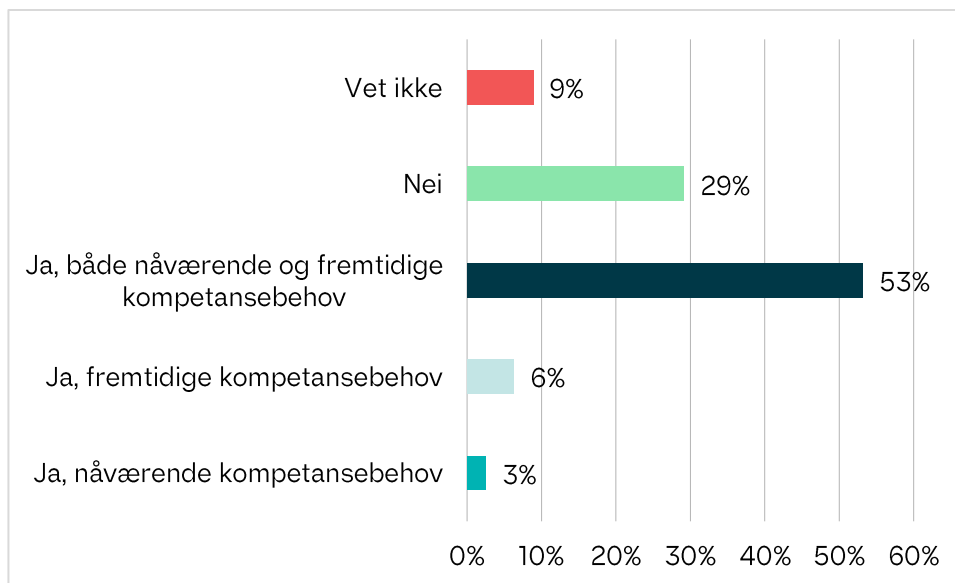


Kategori	Antall	Prosent
Ja	32	41 %
Nei	22	28 %
Av og til	17	22 %
Vet ikke	8	10 %
Sum	79	100 %

## Nåværende og fremtidig kompetansebehov drøftes også ofte

62 prosent av de tillitsvalgte svarer at de drøfter nåværende og fremtidig kompetansebehov med arbeidsgiver, 29 prosent gjør det ikke, 9 prosent svarer at de ikke vet om det er drøftinger rundt dette.

Figur 20 Drøfter dere virksomhetens nåværende og fremtidige kompetansebehov med arbeidsgiver?  
 Se hovedavtalen §§ 18 og 32



Kategori	Antall	Prosent
Ja, både nåværende og fremtidige kompetansebehov	42	53 %
Nei	23	29 %
Vet ikke	7	9 %
Ja, fremtidige kompetansebehov	5	6 %
Ja, nåværende kompetansebehov	2	3 %
Sum	79	100 %

## 8. Generelle kommentarer til undersøkelsen

På sluttcommentarene i undersøkelsen er sentrale tema lønn og rekruttering, der mange peker på at staten taper konkurransen om erfarne fagfolk og at lønnsutviklingen henger etter, noe som særlig rammer dem som blir værende lenge.

*«Hos oss strander det meste på at vi ikke tilbyr konkurransedyktig lønn: helt ok startlønn, men blir fort hengende etter ...»*

Et annet viktig tema er kompetansebehov og faglig bredde, hvor flere virksomheter etterlyser mer systematisk kompetanseplanlegging og bredere anerkjennelse av ulike fagretninger. Mange opplever at arbeidsgiver fokuserer mer på digitalisering enn på kjernefaglige behov.

*«Vi prøver å drøfte kompetansebehov, men opplever at arbeidsgiver kun har fokus på digitalisering, ikke kjernefag.»*

Konsulentbruk er et tredje, tydelig tema. Flere respondenter mener innleide konsulenter ofte prioriteres foran egne ansatte, noe som påvirker både fagmiljø og lønnsutvikling negativt.

*«Innleide konsulenter prioriteres i sentrale prosjekter fremfor fast ansatte.»*

Et fjerde område gjelder turnover og bemanning, der virksomhetene beskriver økende utskiftning – spesielt blant yngre ansatte og IT-personell – samt at ansettelsesstopp gjør situasjonen vanskeligere.

*«Vi har hatt en økende turnover som tydelig viser frem vanskelighetene ved rekruttering.»*

Også medvirkning og samhandling med arbeidsgiver er et tema. Flere tillitsvalgte opplever å bli lite involvert i strategiske prosesser og at avtaleverk følges for dårlig.

*«Som tillitsvalgt opplever vi mange utfordringer, men vi blir i veldig liten grad involvert eller hørt.»*

Videre er det et tema knyttet til utlysninger, ansettelsesprosesser og klareringskrav, der særlig økonomi og krav til sikkerhetsklarering påvirker rekrutteringen.

*«Arbeidsgiver ønsker ikke alltid å ha lønn i utlysning fordi de er redd for å ikke få søkere.»*

Noen kommentarer handler om sektorspesifikke forhold, særlig innen UH-sektoren, der spesialistkompetanse og andre rammebetingelser gjør at enkelte spørsmål oppleves mindre relevante.

*«Undersøkelsen er laget for en variasjon av virksomheter, men UH-sektoren skiller seg ut og ikke alle svaralternativer treffer.»*

Avslutningsvis finnes det også flere positive tilbakemeldinger på selve undersøkelsen, der respondenter uttrykker takknemlighet for at temaene løftes.

*«Setter veldig pris på*



Tekna – Teknisk-  
naturvitenskapelig forening  
Postboks 2312 Solli  
0201 Oslo

[www.tekna.no](http://www.tekna.no)  
Org.nr 971 420 782  
[post@tekna.no](mailto:post@tekna.no)  
+47 22 94 75 00