

6. mai 2026

# Fra startjobb til drømmejobb - internt

Hva gjør vi i Lånekassen for å beholde og utvikle unge medarbeidere?

Thea Sivertsen

HR direktør

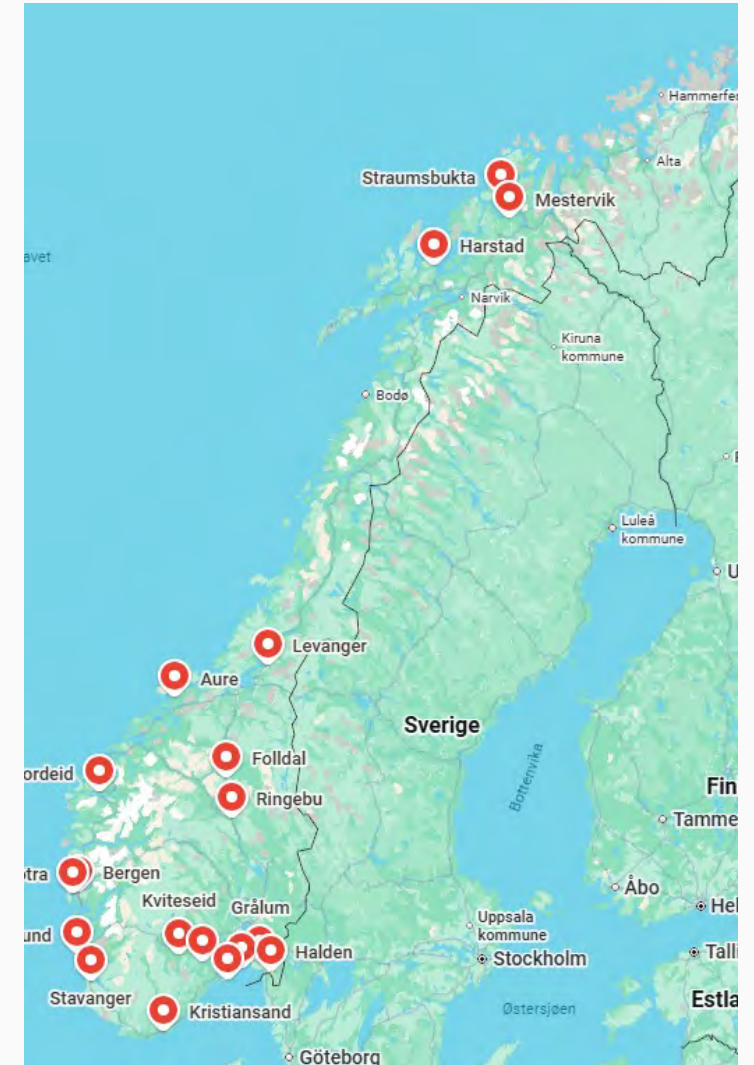
# Kort om Lånekassen



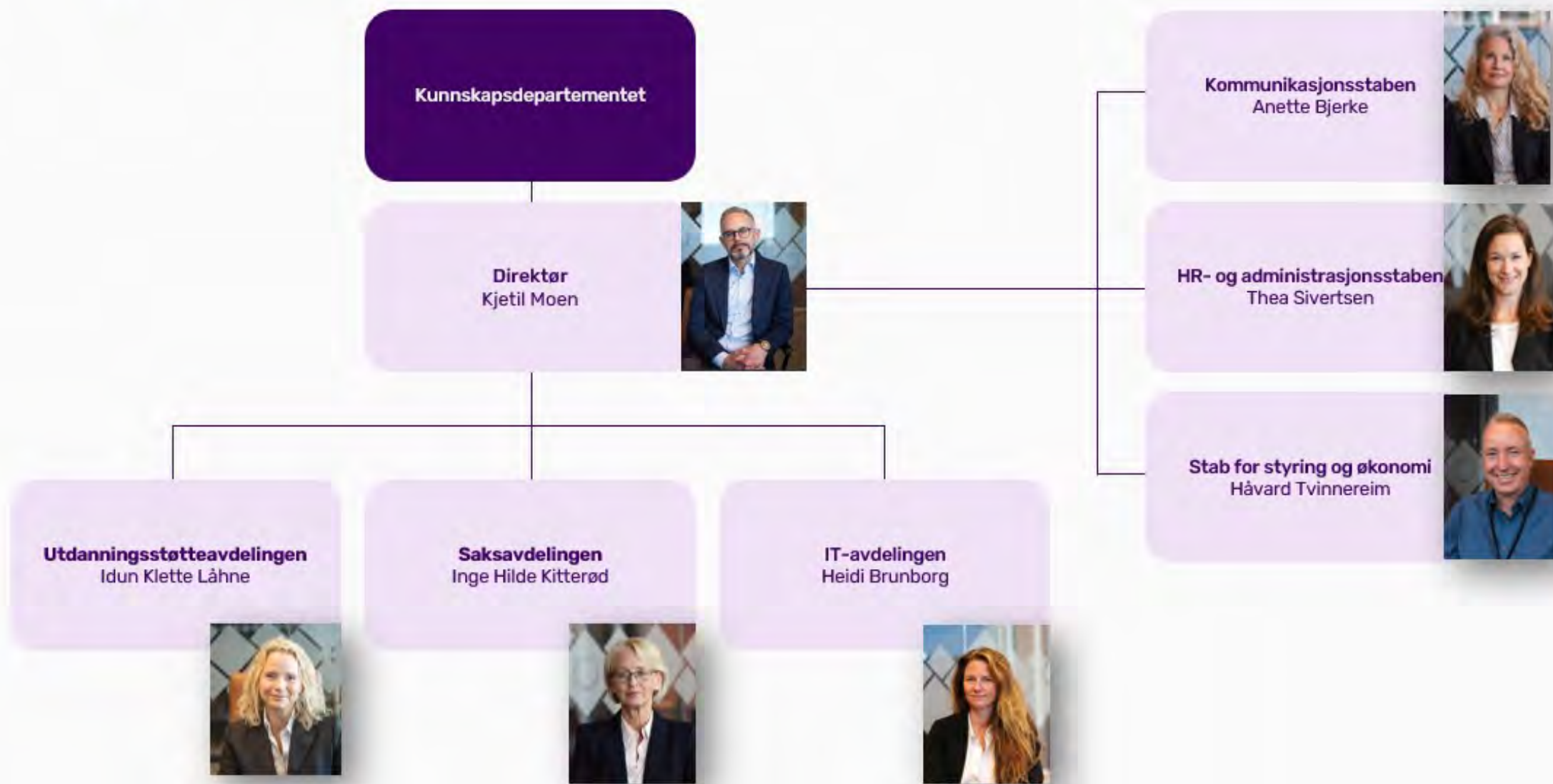
MULIG . VI GJØR UTDANNING

# Lånekassen

- er underlagt Kunnskapsdepartementet og er et statlig forvaltningsorgan og direktorat
- ble etablert i 1947
- gir stipend og lån til utdanning i Norge og i utlandet
- har kontorer i Oslo, Trondheim, Stavanger og Ørsta, i tillegg til at vi har hjemmekolleger fra Tromsø i nord til Kristiansand i sør.



# Organisasjonskartet



# Litt om omfang og gjennomføringsevne

**1,2 millioner aktive kunder**

**45 mrd. kroner** utbetalt i stipend og lån per år

**298 mrd. kroner** i samlet utlånsportefølje

**Over 1 million søknader** behandlet årlig\*

Dette leveres med en organisasjon på **om lag 416 ansatte.**

# Hva er det vi faktisk jobber med?

Stipend og lån til utdanning

[Søk om lån og stipend](#)

Søknad om

Søknad om

Ordninger for sletting av gjeld

[Sletting av renter](#)

[Nedsatt funksjonsevne](#)

Endre søknad eller melde fra om noe?

Meld fra om endringer

Logg inn for å melde fra

Du kan melde fra om

- flytting
- avbrutt utdanning
- at du tar flere eller færre fag/studiepoeng
- at du vil trekke søknaden tilbake
- byttet lærested eller utdanning

Du melder fra om endringen på Dine

**Ring Lånekassens kundesenter**

Telefonnummeret til kundesenteret er:

[+ 47 21 49 60 00](tel:+4721496000)

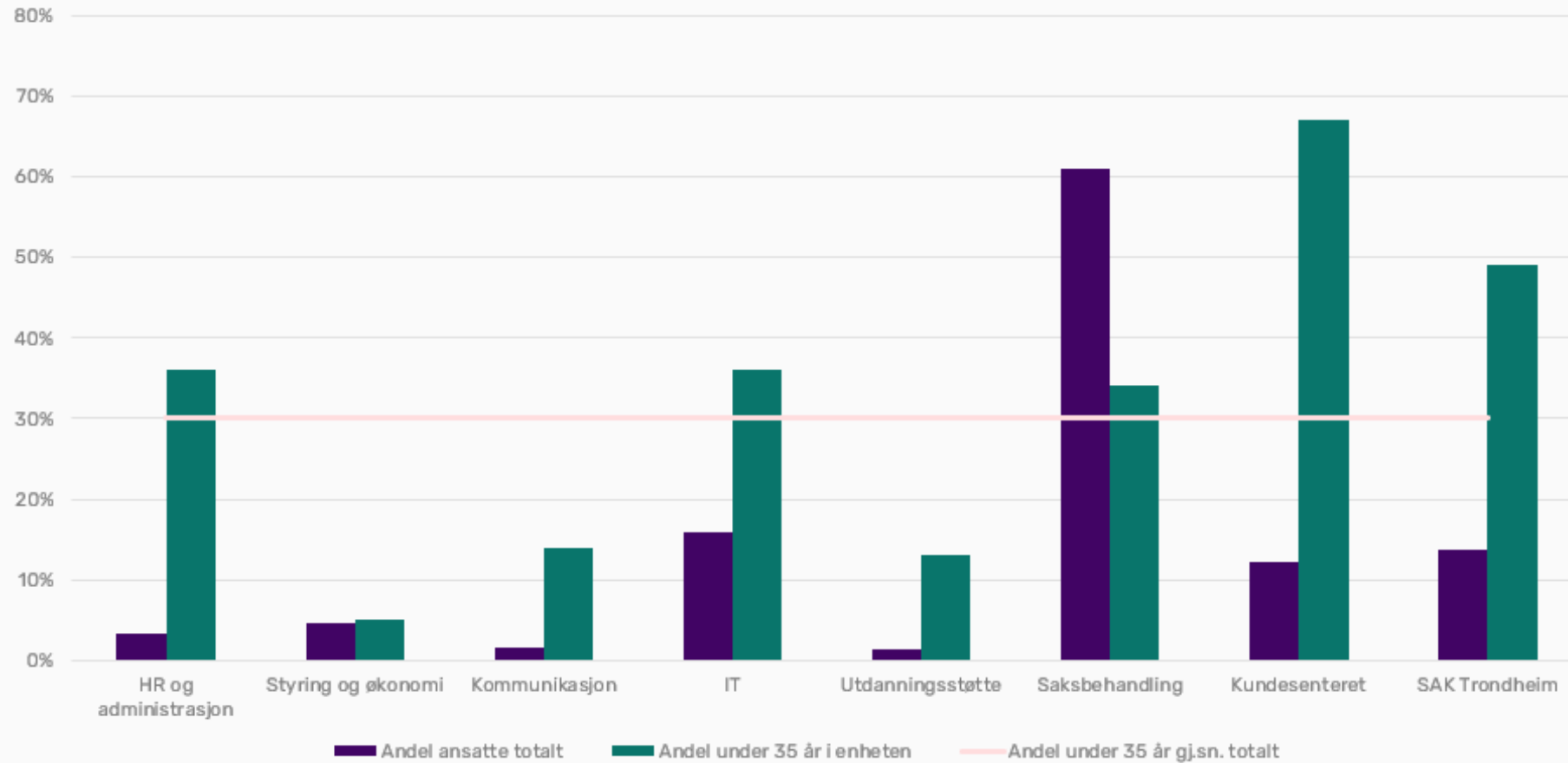
Vi har åpent på hverdager kl. 10-15.

[Legg kommentar](#)



Hva gjør vi for å beholde og utvikle unge medarbeidere?

# Vi starter med å ansette dem



Ant. ansatte totalt inkluderer faste, midlertidige/ engasjement, vikarer, timelønnede og lærlinger

Pr. 31.12.2025

## Vi har konkrete stillinger som er særlig aktuelle for yngre

- Faste heltidsstillinger i saks- og kundebehandling uten krav til erfaring
- Deltids studentstillinger i saks- og kundebehandling for å bidra til å håndtere toppene i produksjon
  - Fleksibilitet for Lånekassen – og erfaring og karriere for den ansatte
- 4 lærlinger i to fag
  - IT-utviklerfaget
  - Service og administrasjonsfaget



**Mottak av nyansatte**



JAJAJA? FØRSTE  
DAG I NY JOBB OG  
SÅ VALGTE DU Å SETTE  
DEG AKKURAT DER?

EH...

DU SITTER PÅ  
HANS FASTE FREE  
SEATING Plass.

# Hva gjør vi når de starter hos oss?

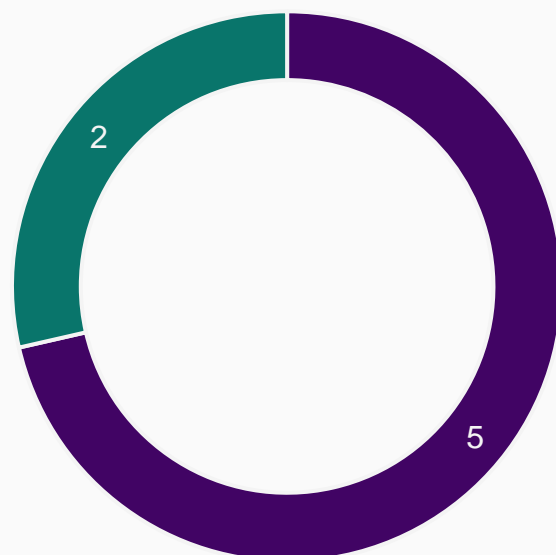
- Egen opplæringsplan som sikrer opplæring i det grunnleggende for stillingen
- Fadder som følger opp faglig og sosialt
- Leder introduserer den nyansatte på Viva Engage idet de starter
  
- HR har introduksjonsmøte med alle nyansatte i løpet av første måned
- Kommunikasjon sørger for presentasjon med intervju av nyansatt på intranett
- HR arrangerer introduksjonsdag på hovedkontoret for alle som har startet siste periode
- Leder har oppfølging i prøvetid – tre og fem måneder
  
- Utvikling i oppgaver over tid – mestring og utfordring

The background features two large, semi-transparent purple circles. One is on the left side, partially overlapping the text, and the other is in the bottom right corner.

# Interne utviklingsmuligheter

# Noen får nye muligheter internt i form av ny rolle

Intern mobilitet under 35 år i 2025



- Ny FAST stilling internt gjennom rekrutteringsprosess
- Overgang til fast stilling

**Totalt 7 personer under 35 år**

5 eksisterende ansatte har fått nye stillinger ifm. rekruttering

2 har fått overgang til fast ansettelse (*ikke ved rekruttering*)

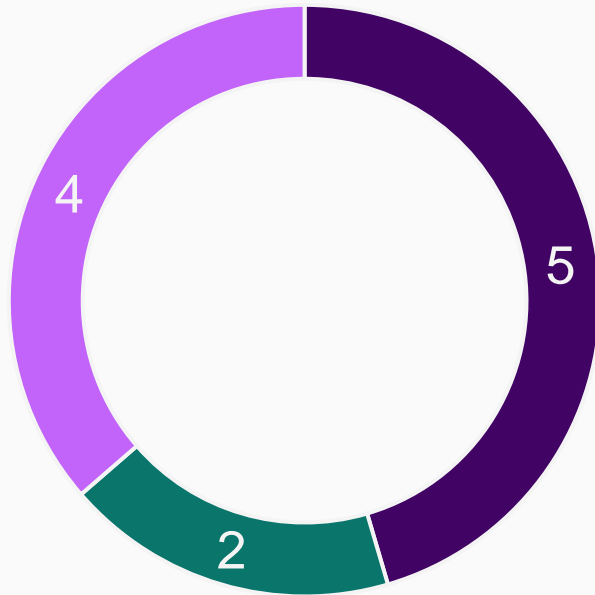
Minst 1 er midlertidig flyttet for å bistå andre avd/seksjoner

IT → IT

SAK →  
SAK

SAK →  
UA

# Intern mobilitet 2025-totalt



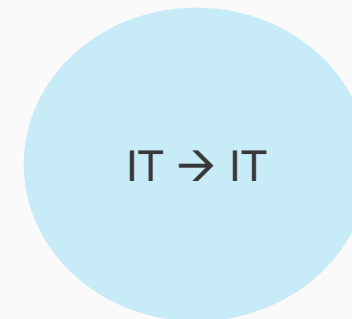
- Ny FAST stilling internt gjennom rekrutteringsprosess
- Overgang til fast stilling
- Fast flytting uten rekrutteringsprosess

## Totalt 11 personer

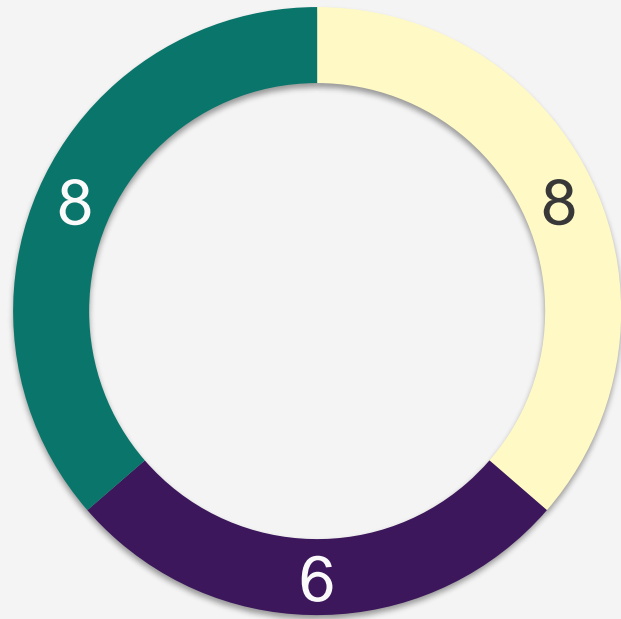
5 eksisterende ansatte har fått nye stillinger ifm. rekruttering

4 er fast flyttet til andre avd/seksjoner av ulike årsaker (*ikke ved rekruttering*)

2 har fått overgang til fast stilling (*ikke ved rekruttering*)



# Intern mobilitet 2023-totalt



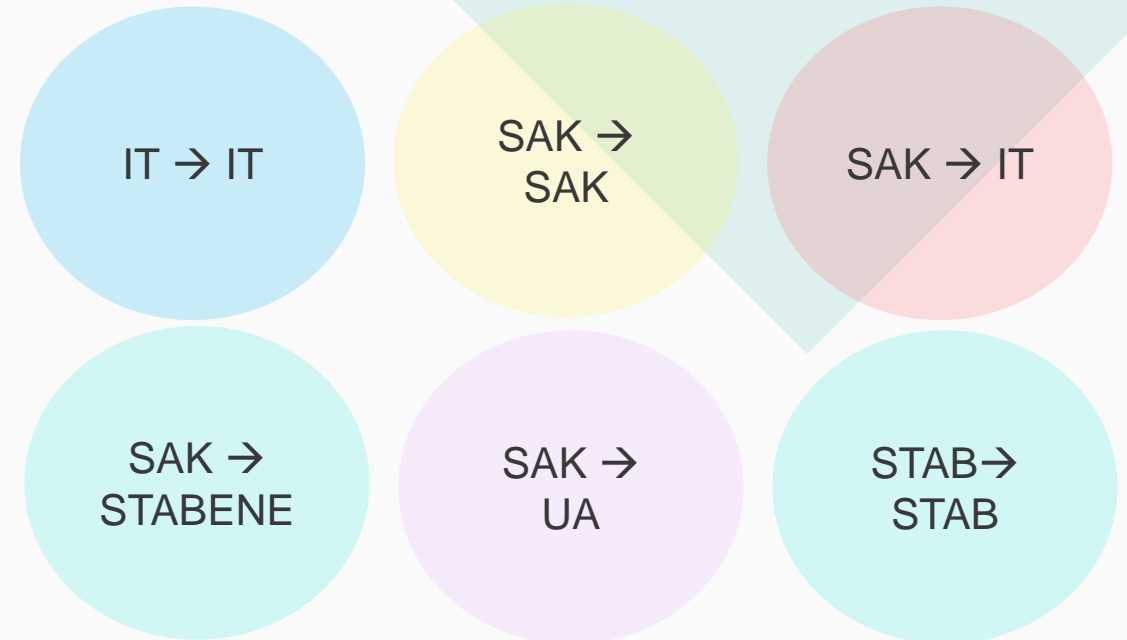
- Eks. ansatt ny stilling ifm. rekruttering
- Fast flytting uten rekrutteringsprosess
- Midlertidig flytting

**Totalt 22 personer har flyttet rundt**

**8** eksisterende ansatte har fått nye stillinger ifm. rekruttering

**6** er fast flyttet til andre avd/seksjoner av ulike årsaker (*ikke ved rekruttering*)

**8** er midlertidig flyttet for å bistå andre avd/seksjoner



Cathrine – fra kundesenter til Produkt og tjenester

Startet som **kundebehandler** på telefon

Ble **superbruker** på Modulis

Ble en del av **Søknadsteamet**

Er nå **produkteier** for alle søknadene vi har

SAK →  
SAK

SAK →  
UA

SAK →  
UA



## Leon – fra Sak til IT

Startet som **saksbehandler**

Ble **superbruker** på Modulis

Tok over rollen som **Modulis Brukerstøtte**

Er nå fast ansatt hos IT som **tester**

SAK →  
SAK

SAK → IT



# Hva er viktig for yngre medarbeidere

DFØ peker på

- Legge til rette for intern mobilitet
- Knytte kompetanseutvikling tettere til faktiske oppgaver og karriere
- Anerkjennelse at yngre ansatte evaluerer arbeidsgiver kontinuerlig og ikke «slår rot» automatisk
- I tillegg må vi følge med på lønnsutviklingen i markedet, særlig innenfor IT-stillinger

# Noen råd på veien

Let etter **utviklingsmuligheter** – innenfor den rollen den ansatte allerede har

Gjør det kjent at det finnes **karriereveier** internt og **velg interne** kandidater når det er hensiktsmessig. Hvor har dere mest bruk for **domenekompetanse**?

Sørg for at det er tydelig når behovet er å **rekruttere eksternt** for å ikke skape falske forventninger

Vær **modig**, ta noen sjanser og stå for de valgene dere tar!



MULIG • VI GJØR  
UTDANNING

*Takk for oppmerksomheten!*



Thea Sivertsen

HR-direktør

[thea.sivertsen@lanekassen.no](mailto:thea.sivertsen@lanekassen.no)