



Forord

Menon Economics har på oppdrag for Akademikerne gjennomført en utredning som belyser omfang og kjennetegn ved akademikere som starter opp og driver egen virksomhet.

Prosjektet har vært ledet av Leo Grünfeld, med Lars Stemland Eide, Sigrid Hernes og Professor Hans Hvide fra Universitetet i Bergen som prosjektmedarbeidere.

Menon Economics er et forskningsbasert analyse- og rådgivningsselskap i skjæringspunktet mellom foretaksøkonomi, samfunnsøkonomi og næringspolitikk. Vi tilbyr analyse- og rådgivningstjenester til bedrifter, organisasjoner, kommuner, fylker og departementer. Vårt hovedfokus ligger på empiriske analyser av økonomisk politikk, og våre medarbeidere har økonomisk kompetanse på et høyt vitenskapelig nivå.

Vi takker Akademikerne for et spennende oppdrag og for gode innspill underveis i prosjektet.

Januar 2021

Lars Stemland Eide

Leo Grünfeld

Menon Economics

Innhold

SAMMENDRAG	4
1. INNLEDNING	6
2. HVA ENTREPRENØRSKAP ER MED FOKUS PÅ ULIKE TYPER AKADEMIKERE	7
2.1. Kort om metode og hvordan vi definerer entreprenører og akademikere	7
2.2. Akademikere som entreprenører	7
2.3. Typologier av entreprenører	8
3. KORT OM FORSKNINGSLITTERATUREN PÅ FELTET	11
3.1. Studier om akademikerentreprenørskap i Norden	11
3.2. Nyere litteratur om utdanningsnivå og entreprenørskap	12
4. AKADEMIKERE OG ENTREPRENØRSKAP I TALL	13
4.1. Ønske om å starte egen bedrift	13
4.2. Oppstart av bedrifter	13
4.3. Akademikeres rolle i oppstart av bedrifter	14
4.4. Entreprenørskap i ulike næringer	16
4.5. Entreprenørskap i ulike deler av landet	17
5. KJENNETEGN VED AKADEMIKERE SOM VELGER ENTREPRENØRSKAP	18
5.1. Utdanning	18
5.2. Kjønn	19
5.3. Alder	21
5.4. Hva gjorde man før man ble entreprenør?	22
6. AKADEMIKERENTREPRENØRER OG LEVEKÅR	23
6.1. Arbeidsinnsats	23
6.2. Trivsel og motivasjon	23
6.3. Helse, sykdom og ulykker	26
7. AKADEMIKERES BIDRAG TIL VEKST	28
7.1. Rammeverk for å analysere entreprenørskapets suksess	28
7.2. Overlevelse, verdiskaping og vekst i entreprenørbedriftene	29
7.3. Hva kjennetegner de virkelige vekstbedriftene?	30
8. ORGANISERING AV YRKESENTREPRENØRSKAP	33
8.1. Leger	33
8.2. Tannleger	34
8.3. Veterinærer	35
8.4. Advokater	35
9. KORONAPANDEMIEN OG AKADEMIKERENTREPRENØRSKAP	37
10. RAMMEVILKÅR FOR AKADEMIKERES ENTREPRENØRSKAP	39
10.1. Skattlegging og tilgang på folketrygdens tjenester blant entreprenører	39
10.2. Kvinnelige akademikerentreprenører	40
10.3. Sektorvise begrensninger og konkurranse mot offentlig sektor	41
11. MULIGE TILTAK FOR Å STIMULERE TIL AKADEMIKERES ENTREPRENØRSKAP	42
11.1. Arbeidsbelastning og kompensasjon	42
11.2. Tilgang på kapital	42
11.3. Næringsaktivitet ut fra universiteter, høyskoler og sykehus	42

11.4. Tiltak for spesifikke yrkesgrupper	43
11.5. Endret opsjonsskatt – For mer nyskaping og vekst blant akademikere	43
11.5.1. Hva er opsjoner og hvordan beskattes de i dag?	Feil! Bokmerke er ikke definert.
11.5.2. Hva er problemet med dagens aksje- og opsjonsbeskatning?	Feil! Bokmerke er ikke definert.
11.5.3. Hvordan kan skattereglene utformes?	Feil! Bokmerke er ikke definert.
12. REFERANSELISTE	46
13. VEDLEGG	47
13.1. Intervjuobjekter	47

Sammendrag

Akademikere er i denne rapporten definert som personer som har gjennomført utdanningsprogrammer med varighet på minst fire år. Nordmenn blir stadig høyere utdannet, og akademikere utgjør en større andel av befolkningen enn noen gang. Parallelt med denne utviklingen ser vi en økende orientering mot entreprenørskap og selvstendig næringsvirksomhet i økonomien. I denne rapporten ser vi nærmere på akademikeres rolle som entreprenører i norsk næringsliv. Vi ser blant annet på hva som kjennetegner akademikerentreprenører og hva som skiller disse fra andre entreprenører. Vi er også opptatt av hvorvidt akademikerentreprenørene lykkes som næringsdrivende.

I 2013 sto akademikere bak 19 prosent av alle oppstarter i Norge. Dette er en relativt høy andel, ettersom akademikere kun står for 11 prosent av befolkningen i yrkesaktiv alder. Akademikere er med andre ord sterkt overrepresentert som entreprenører i Norge. Sammenlignet med tidligere studier finner vi at akademikere står for en større andel av oppstarter nå enn tidligere. Samtidig står akademikere også for en enda større andel av arbeidsstyrken, slik at man faktisk er mindre overrepresentert blant entreprenører nå enn tidligere. Trenden går derfor ikke i retning av at akademikere blir stadig mer gründerorientert enn de med lavere utdanning.

Størsteparten av akademikerentreprenørene har medisinsk eller teknisk og naturvitenskapelig utdanning, mens den høyeste gründerandelen finnes blant leger og tannleger. Dette er ikke overraskende i lys av at disse yrkeskategoriene har mange stillinger som baseres på det som kan betegnes som yrkesentreprenørskap (f.eks. fastleger). Entreprenørsandelen er lavest blant de med utdanning innen økonomi og administrasjon og tekniske og naturvitenskapelige fag.

Kvinneandelen blant akademikerentreprenører har de siste årene blitt betydelig høyere enn kvinneandelen blant entreprenører med lavere utdanning (henholdsvis 42 og 30 prosent). For akademikerentreprenører er dette en betydelig økning fra 32 prosent i 2005. Denne økningen i kvinneandel blant akademikerentreprenører kan bare delvis forklares med at en stadig større andel av akademikere er kvinner.

Videre viser undersøkelsene våre at flere akademikere velger å bli entreprenører på et tidligere stadium, der 12 prosent av akademikerentreprenører velger å bli entreprenører i alderen 20-29 år. I tidligere analyser har tilsvarende andel vært 6 prosent. Samtidig ser vi en vekst i akademikerentreprenørskap blant de eldste. En mulig forklaring på dette kan være at entreprenørskap i mindre grad oppleves som et stort og varig valg nå enn tidligere, noe som i større grad åpner opp for å teste ut entreprenørskapstilværelsen både i starten og i slutten av den yrkesaktive karrieren.

Hvordan opplever akademikerentreprenører sin egen jobbsituasjon? Stort sett kjennetegnes akademikerentreprenører ved samme karakteristikk som andre entreprenører, ved at man jobber mer, er mer fornøyd med arbeidssituasjonen og i mindre grad søker seg mot andre jobber, sammenlignet med regulære arbeidstakere. Når dette er sagt så finner vi at akademikerentreprenører oftere opplever at det er for mye å gjøre på jobben og er oftere fysisk utmattet enn entreprenører med lavere utdanning. Denne typen stress kan være drevet av både opplevd ansvar og et mindre tydelig skille mellom arbeid og fritid. Andre entreprenører opererer gjerne innenfor mer fysisk krevende arbeid, som bygg og anlegg eller jordbruk, noe som kanskje gir et tydeligere skille mellom jobb og fritid og mindre psykisk belastning. Samtidig oppgir andre entreprenører at de i betydelig større grad er utsatt for middels stor eller stor risiko for arbeidsulykker i jobben sin.

Dersom vi følger utviklingen til entreprenørbedriftene i en periode på fem år etter første regnskapsår, ser vi at akademikerentreprenører i gjennomsnitt har en høyere verdiskaping per sysselsatt enn andre entreprenører. Vi

finner derimot ingen tydelige forskjeller når det kommer til vekst. Akademikeroppstarter vokser i gjennomsnitt om lag med samme takt som andre entreprenørforetak. Vi finner heller ingen tydelig overrepresentativitet av akademikerentreprenører blant de som vokser hurtigst, dersom vi ser på de 20 prosent av foretakene med høyest vekst.

Vi har gått nærmere inn på karakteristika ved de akademikerentreprenørene som starter foretakene med høyest vekst, her definert som topp 20 prosent av bedrifter målt etter vekst 5 år etter første regnskapsår. Her finner vi blant annet at vekstentreprenørene i større grad er å observere i aldersspennet 30-49 år. Dette indikerer at noe erfaring kan være nyttig før man velger å bli entreprenør, samtidig som man fremdeles bør være ung nok til å ha et langsiktig perspektiv på entreprenørskapet. Videre ser vi at menn er noe overrepresentert blant vekstentreprenørene, noe som kan skyldes yrkesforskjeller blant menn og kvinner, der menn i større grad bygger nye bedrifter på teknologi og nye forretningsmodeller (økonomi/administrasjon). Kvinner finner man i større grad innen de helse relaterte utdanningsretningene. Disse utdanningsretningene er underrepresentert blant høyvekstforetak, mens de med teknisk og naturvitenskapelig og økonomisk utdanning er overrepresentert.

I rapportens siste kapitler ser vi nærmere på utvalgte rammevilkår for akademikerentreprenører og presenterer noen forslag til politiske tiltak som kan bidra til å øke akademikernes bidrag til nasjonal verdiskaping gjennom entreprenørskap. Vi trekker frem kommersialiseringspermisjon ved universiteter og høyskoler, likere konkurransevilkår mellom private og offentlige tjenesteytere – særlig innen helse og omsorgssektoren, en langt bedre ordning opsjonsbeskatning i små og unge foretak, og sist men ikke minst en reduksjon i turnus- og arbeidsbelastning for utvalgte yrkesentreprenører blant akademikere. Ikke minst gjelder dette de som driver vaktjeneste (veterinærer, tannleger, leger etc.).

1. Innledning

Nordmenn blir i snitt stadig høyere utdannet, og det blir stadig flere akademikere her i landet. Parallelt med denne utviklingen ser vi en økende orientering mot entreprenørskap og selvstendig næringsvirksomhet i økonomien. Det å starte opp for seg selv og skape vekst på egen hånd blir nå i større grad ansett som noe beundringsverdig og verdifullt for samfunnet. Koblingen mellom entreprenørskap og økonomisk vekst er tydelig positiv både når man sammenligner mellom næringer, regioner og land (se Audrescht (2003) for en litteraturgjennomgang). Samtidig som koblingen er tydelig, er det ikke entydig definert hvilken vei kausaliteten går (er det entreprenører som fører til vekst, eller fører vekst til økt entreprenørskap).

I denne rapporten ser vi nærmere på akademikers rolle som entreprenører i norsk næringsliv. Vi ser blant annet på hva som kjennetegner akademikerentreprenører, hva som skiller disse fra andre entreprenører og hvorvidt akademikerentreprenørene lykkes som næringsdrivende. Mye av fokuset på entreprenørskap er knyttet til kunnskaps- og FoU-intensive nyetableringer som kilde til innovasjon og vekst i næringslivet. Denne typen nyetableringer er ofte assosiert med entreprenører med høyere utdanning, altså akademikere.

Til tross for stor oppmerksomhet mot denne typen entreprenørskap, er kunnskapsgrunnlaget knyttet til dem begrenset. Den internasjonale forskningslitteraturen fokuserer i liten grad på sammenhenger mellom utdanningslengde og entreprenørskap. Fokuset er heller rettet mot entreprenørskap i utdanningen. En tidligere rapport fra Menon (2012) gjør en grundig kartlegging av akademikerentreprenørskap i Norge. Datagrunnlaget i denne rapporten er hovedsakelig fra 2004, slik at funn og konklusjoner begynner å bli utdaterte. Arbeidet fra 2012 inngikk i en felles nordisk analyse (Edqvist mfl., 2012) av akademikers rolle som entreprenører. Her viste man at det var tydelige og mange fellestrekk mellom de nordiske landene på dette feltet.

I denne rapporten presenterer vi et oppdatert kunnskapsgrunnlag om akademikers rolle som entreprenører i norsk næringsliv, basert på nye og mer detaljerte datakilder. Vi ser på hvem disse akademikerentreprenørene er, hvilke næringer de opererer i, hvordan de opplever egen arbeidssituasjon og hvordan de oppstartede virksomhetene klarer seg over tid. Entreprenørskap handler om å starte ny forretningsvirksomhet, og defineres som en prosess der forretningsmuligheter identifiseres, utvikles og utnyttes til forretningsvirksomhet (Shane & Venkataraman 2000). Denne definisjonen favner bredt, og inkluderer blant annet entreprenørskap innad i eksisterende virksomheter og offentlige organisasjoner. I denne rapporten er vi særlig interessert i karakteristika ved personene som står bak entreprenørskapet. Vi er derfor avhengige av en operasjonell definisjon av entreprenørskap som lar oss identifisere slike individer. Entreprenørskap er i denne rapporten derfor begrenset til å omhandle oppstart av nye foretak, og kjennetegnet ved personene som står bak disse oppstartene.

I kapittel 2 definerer vi entreprenørskap, og presenterer ulike typer akademikere som inngår i denne rapporten. I kapittel 3 gjennomgår vi kort forskningslitteraturen innenfor feltet. I det fjerde kapittelet kartlegger vi akademikerentreprenører, herunder hvilken rolle akademikere har i oppstart av bedrifter og i hvilke næringer man finner akademikerentreprenører. I kapittel 5 undersøker vi om det er forskjell på akademikerentreprenører, entreprenører og vanlig arbeidstakere i forbindelse med arbeidsinnsats, trivsel og motivasjon, samt helse, sykdom og ulykker. I kapittel 6 presenterer vi kjennetegn ved akademikere som velger å bli entreprenører. Vi ser blant annet på utdanning, kjønn og alder. I det syvende kapittelet undersøker vi gründerbedrifters kjennetegn og utvikling over tid. I det åttende kapittelet utreder vi kort hvordan enkelte akademikergrupper organiserer yrkesentreprenørskap, med søkelys på allmennleger, tannleger, veterinærer og advokater. I kapittel 9 ser vi nærmere på hvordan koronapandemien har påvirket akademikerentreprenørskap i Norge, mens kapittel 10 kort presenterer rammevilkår for akademikers entreprenørskap. Vi oppsummerer og konkluderer i kapittel 11, samt presenterer mulige tiltak for å stimulere til akademikers entreprenørskap.

2. Hva entreprenørskap er med fokus på ulike typer akademikere

Entreprenørskap handler om å starte ny forretningsvirksomhet, og defineres som en prosess der forretningsmuligheter identifiseres, utvikles og utnyttes til forretningsvirksomhet (Shane & Venkataraman 2000). Denne definisjonen favner bredt, og inkluderer blant annet entreprenørskap innad i eksisterende virksomheter og offentlige organisasjoner. I denne rapporten definerer vi entreprenørskap som opprettelsen av nye selskap, og ønsker særlig å se på entreprenørskap i lys av personene som står bak entreprenørskapet. Akademikere defineres som individer med en mastergrad eller høyere fra et universitet eller en høyskole.

2.1. Kort om metode og hvordan vi definerer entreprenører og akademikere

For å få en god oversikt over akademikernes rolle som entreprenører i norsk økonomi kreves det at man tar i bruk flere datakilder. Nedenfor går vi gjennom datakildene vi har benyttet i arbeidet med å kartlegge akademikerentreprenørskap og kjennetegn ved personene bak entreprenørskapet.

Registerdata: Den datakilden som er benyttet for størstedelen av analysearbeidet er et registerbasert datasett som for alle individer bosatt i Norge inneholder årlige opplysninger om utdanning og arbeidsmarkedsdeltakelse, samt informasjon om hvilke bedrifter (AS-er) personen har vært med å starte opp. I tillegg har vi for hvert aksjeselskap regnskapsdata som følger disse selskapene fra første driftsår frem til 2015.

I dette datasettet **defineres akademikerentreprenører** som en akademiker som i år X enten registrerer næringsinntekt for første gang på tre år, eller som eier mer enn 34 prosent av et nyoppstartet AS i dette året. Med denne definisjonen dekker vi både de som starter opp et enkeltpersonforetak/ANS/DA og de som igangsetter et aksjeselskap (AS).

Levekårsundersøkelsen: I tillegg til registerdata har vi benyttet SSBs Levekårsundersøkelse med tema arbeidsforhold fra 2016 til å si noe om hvordan akademikere og entreprenører opplever arbeidshverdagen. Denne undersøkelsen publiseres hvert tredje år, der målsetningen er å kartlegge vilkår og forhold ved arbeidsplassen til nordmenn. I dette datagrunnlaget er det ikke mulig å identifisere entreprenører som er entreprenører gjennom å ha startet og arbeider i et eget AS. Entreprenører er i dette datasettet kun definert som selvstendig næringsdrivende med næringsinntekt.

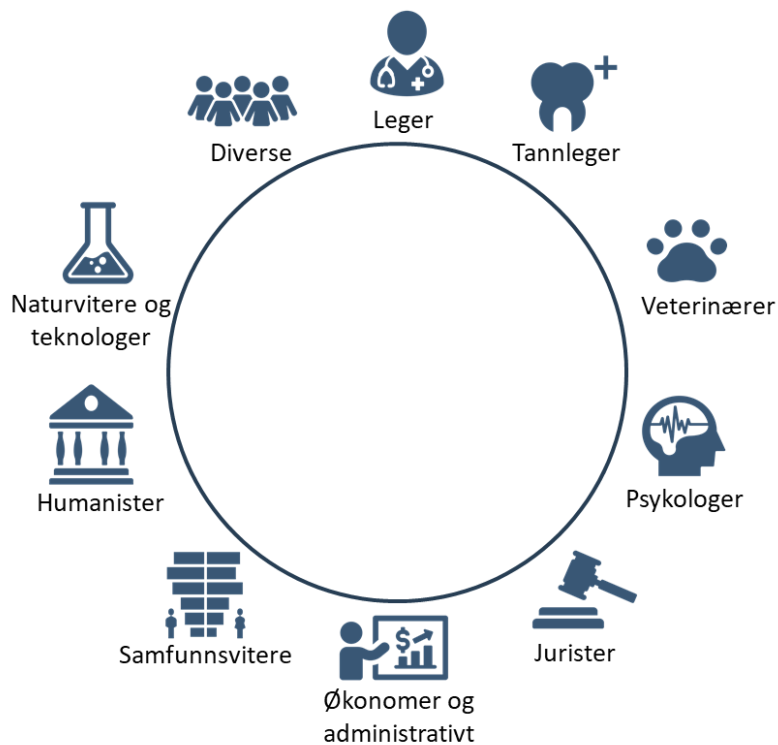
I tillegg til det kvantitative datagrunnlaget har vi gjennomført intervjuer med representanter for de enkelte medlemsorganisasjonene under Akademikerne for å belyse ulike sider og utfordringer ved entreprenørskap knyttet til ulike utdanningsretninger.

2.2. Akademikere som entreprenører

En akademiker defineres som en person som studerer eller har studert ved et universitet eller en høyskole i minst fire år. I tillegg defineres ofte en person som har et akademisk yrke som akademiker.

Det finnes mange ulike typer akademikere. Det er derfor hensiktsmessig å gruppere akademikerne inn i enkelte større kategorier. I denne rapporten har vi kategorisert akademikere inn i ti grupper, nemlig leger, tannleger, veterinærer, psykologer, jurister, økonomer og administrativt, samfunnsvitere, humanister, naturvitere og teknologer, samt en restkategori vi kaller diverse. Dette er illustrert i figuren under.

Figur 2-1: Illustrasjon over kategorisering av akademikere. Kilde: Menon Economics



Disse kategoriene er definert i samarbeid med Akademikerne. Enkelte av disse kategoriene er større samlekategorier som inkluderer flere typer akademikere, som naturvitere og teknologer, humanister og samfunnsvitere. Antall kategorier er satt slik at det skal være hensiktsmessig for analysen. I tillegg er det viktig å bemerke at det er noe variasjon mellom kategoriene i antall akademikere som inngår i dem. Eksempelvis vil det være flere akademikere som inngår i kategorien naturvitere og teknologer enn i veterinærer og psykologer.

Vi vil i den videre analysen av rapporten ta utgangspunkt i disse kategoriene av akademikerentreprenører. Formålet med å inndele akademikere i ulike typer grupper er at det er stor variasjon mellom akademikere i organisasjonsform, rammevilkår og kjennetegn ved akademikerens. Ved å undersøke og sammenligne disse gruppene av akademikere kan vi potensielt belyse om det er noen systematiske forskjeller mellom de ulike gruppene.

2.3. Typologier av entreprenører

Entreprenørene går under mange navn: Gründere, nyetablerere, nyskapere, innovatører, oppstartere, Reodor Felgen og selvstendig næringsdrivende. Når ordet entreprenører nevnes, ser mange for seg innovative mennesker som starter rasktvoksende bedrifter basert på en unik idé eller teknologi, men entreprenører spenner fra de som starter den lille salgsvirksomheten man har på si, via selvstendig næringsdrivende rådgivere til industriiere med hundrevis eller kanskje tusenvis av ansatte.

Et fellestrekk ved entreprenører er at de i utgangspunktet ønsker å skape seg en jobb. Et annet fellestrekk er at de kan sies å ta større inntektsrisiko enn vanlig ansatte. De er ikke fast ansatte, men lever direkte av kundene eller klientene de betjener. Når vi teller antall entreprenører i denne rapporten bruker vi følgende definisjon:

Den som starter en virksomhet gjennom å etablere en offisielt registrert bedrift, eller å oppgi næringsinntekt til skatteetaten. Det kan være snakk om eierskap i et AS, etablering av et enkeltpersonforetak, et ansvarlig selskap eller lignende.

Gjennom en slik definisjon treffer vi bredt, siden vi også tar med de som eier et foretak, men ikke jobber der. Vi får også med de som har noe næringsinntekt, men som hovedsakelig livnærer seg gjennom et vanlig ansettelsesforhold. Det er viktig at vi favner bredt nettopp fordi entreprenørskap er så mangt.

I Menon-rapporten «En million ideer» fra 2015 presenteres en sjablonmessig karikering av ulike typer entreprenører.¹ Inndelingen er ikke fulldekkende for alle typer entreprenørskap, men presenterer de mest arketyperiske oppstarterne.

«Den innovative entreprenøren» Dette er entreprenøren som starter opp med en god ide og store ambisjoner om forretningsmessig suksess, gjerne basert på en teknologisk innsikt. Veien til vekst og realisering av innovasjoner er dessverre lang og de aller fleste av denne typen entreprenører feiler. Man må skaffe finansiering og slå seg fram i markeder med stor konkurranse. Ser man på slike selskaper som blir vurdert av såkorn og venturefond finner man at ca. fem prosent av de bedriftene som blir vurdert får investeringer. Ca. ti prosent av disse igjen oppnår en betydelig suksess i form av salgsinntekter eller selskapsverdsetting. Vi snakker med andre ord om en suksessrate på under en halv prosent². Det er ikke annet enn brutalt. I denne kategorien finner vi ofte tekniske/naturvitenskapelige akademikerentreprenører som jobber innen eksempelvis IT, teknologi og life science.

«Tannlegen, fastlegen, frisøren og elektrikeren» I noen bransjer er antallet entreprenører og selvstendig næringsdrivende høyt, fordi det er slik bransjen er organisert. Leger, tannleger, advokater, snekkere og frisører organiserer ofte sin aktivitet i form av enkeltpersonforetak eller AS der de selv er den eneste ansatte. Mange av dem samler seg i arbeidsfelleskap med felles tjenester, men fortsetter å ha sitt eget selskap. Det er få slike entreprenører som får mange ansatte. Her er som nevnt akademikerentreprenører som leger, tannleger og veterinærer representert.

«De frie og kreative» I denne kategorien finner vi de som har yrker der fast ansettelse er uvanlig eller lite hensiktsmessig. Her finner vi for eksempel forfattere/skribenter, kunstnere og fotomodeller som i liten grad har mulighet til fast ansettelse. Dette gjelder også frilansere i yrkesgrupper der muligheten for fast ansettelse er til stede, som fotografer og journalister. I noen bransjer er personlige egenskaper så viktige at organisering i større selskaper ikke er hensiktsmessig, eller tjenestene som behøves er så spesifikke at man ikke kan ansette én enkelt person på fast basis. I denne kategorien finner vi i mindre omfang av akademikerentreprenører.

«Business på siden» I denne gruppen finner vi de som har et lite foretak på si som de ikke lever av. Det kan være en hjemmевærende med et lite foretak på hobbybasis eller professoren som holder foredrag på fritiden. Det finnes mange av disse, som vi gjerne betegner som deltidsentreprenører. Hele 48 prosent av alle kvinner som er entreprenører er det på si. For menn er tallet 35 prosent. Fellesnevneren for personene i denne gruppen er at næringsinntektene er relativt små. Men ikke sjelden går disse fra å ha inntekt «på si» til å satse alt på sitt entreprenørskap. Det er da vi sier at deltidsentreprenøren blir heltidsentreprenør. Deltidsentreprenørskap er kanskje særlig vanlig blant akademikere som er ansatt innen akademia, og som gjerne driver oppdragsbasert forskning eller rådgivning på siden.

¹ Menon Economics (2015)

² Menon Economics (2011)

«**Flytt, vask og pass**» I denne kategorien finner vi de som tilbyr tjenester til personer og firmaer, men som har lite formell kompetanse og som ikke passer inn i tradisjonelle yrkesgrupper. Eksempler på dette er personer som vasker for private husholdninger, dagmammaer eller ufaglærte som hjelper til på små gjøremål i hjemmet. Mange av disse jobber i det uregistrerte arbeidsmarkedet og denne typen entreprenørskap har ofte kort varighet, da personene er på vei mellom ulike statuser i arbeidslivet. Akademikerentreprenører er sjelden representert i denne kategorien.

Å starte opp noe nytt i arbeids- og næringslivet krever ikke nødvendigvis at man etablerer en ny bedrift. Det aller meste av nyskaping og nye former for aktivitet finner sted i eksisterende bedrifter. Etablering av nye forretningsområder og nye satsinger i eksisterende bedrifter gis gjerne betegnelsen «**intraprenørskap**». Dersom intraprenøren flyttes ut av selskapet eller den offentlige institusjonen, går hun fra å være intraprenør til å bli entreprenør. De såkalte deltidsentreprenørene vil ofte ha en slik reise bak seg.

3. Kort om forskningslitteraturen på feltet

I dette kapitlet oppsummerer vi de mest sentrale bidragene til forskning på akademikerentreprenørskap. Dette inkluderer studier om akademikerentreprenørskap i Norden, samt nyere bidrag til litteraturen om akademikerentreprenørskap globalt. Det er viktig å merke seg at litteraturen innenfor entreprenørskap og utdanning i større grad omhandler utdanning i entreprenørskap, og ikke entreprenører med høyere utdanning. Det er noe begrenset litteratur på akademikerentreprenørskap.

3.1. Studier om akademikerentreprenørskap i Norden

I 2012 gjennomførte Akademikernes faglige organisasjoner i Norden et arbeid om akademikere som entreprenører.³ Resultatet av arbeidet ble tre rapporter om akademikerentreprenørskap i Sverige, Danmark og Norge. Arbeidet sammenligner entreprenørskap på tvers av de nordiske landene og ser på overlevelseshastighet, suksessrate, partnerskap, alder og kjønn. I tillegg tar arbeidet for seg skattepolitikk, næringspolitikk og trykdepolitikk rettet mot entreprenører i hvert av landene. Samlet sett konkluderer arbeidet med at akademikerentreprenører er overrepresentert sammenlignet med deres andel av befolkningen. Derimot står de ikke for en betydelig høyere andel av vekst-entreprenører, men mye kan tyde på at akademikerentreprenører står bak mange høyvekst-foretak (særlig høy vekst).

Den norske delen av prosjektet ble gjennomført av Menon Economics i 2012.⁴ Denne norske rapporten ser på akademikers rolle som entreprenører i norsk næringsliv, med hovedvekt på etablering av høyvekstforetak og i hvilken grad akademikere har større sannsynlighet for å skape høyere vekst i sine virksomheter. Rapporten viser at akademikere er sterkt overrepresentert som entreprenører i Norge.⁵ Videre viser studien at svært mange av akademikerentreprenører starter opp som deltidsentreprenører. På denne måten klarer de å redusere risikoen knyttet til entreprenørskap og opprettholder samtidig mange av de rettigheter som arbeidstakere gis i norsk arbeidsliv. Akademikere er gjennomgående noe eldre enn andre når de starter opp egen bedrift. Analysene viste at akademikerentreprenører står bak en større andel foretak med særlig høy vekst. Dette funnet var ikke uventet ettersom de teknologiintensive tidligfaseselskapene i venturefond nærmest utelukkende består av bedrifter med akademikere som entreprenører. Studien pekte på at akademikerentreprenører gjør det best når de starter opp sammen med andre, har betydelig arbeidserfaring, får med seg en med en økonomisk/administrativ utdanning og når de fyller et tydelig behov i markedet med sin spisskompetanse. Avslutningsvis drøftet rapporten rammebetingelsene for entreprenørskap i Norge. Rapporten konkluderte med at norsk skattepolitikk, næringspolitikk og trykdepolitikk i liten grad er rettet inn mot små og unge foretak med høy driftsrisiko. Dette er å anse som et hinder for entreprenørskap i et arbeidsmarked der etterspørselen etter akademikere er høy.

I 2016 utarbeidet Menon Economics sammen med forskere fra Universitetet i Bergen og Norges Handelshøyskole en rapport om selvstendig næringsdrivende i Norge.⁶ Rapporten viser at andelen sysselsatte i Norge som er selvstendig næringsdrivende, altså som har en næringsinntekt som sin hovedinntekt, er lav sammenlignet med andre land i Europa. Studien viser at selv om andelen selvstendig næringsdrivende i Norge har vært stabil de siste

³ Nordic Innovation (2012). Entreprenørskap og vekst blandt akademikere i Norden. https://www.menon.no/wp-content/uploads/142012_07-entreprenørskap-og-vekst-blandt-akademikere-i-norden_web.pdf

⁴ Menon Economics (2012). Akademikere som entreprenører i Norge: Omfang og betydning for vekstbedrifter. Menon-publikasjon nr. 10/2012.

⁵ I 2004 stod akademikere bak 13 prosent av alle nyetablerte aksjeselskap, mens akademikere kun representerer 5 prosent av arbeidsstyrken samme år.

⁶ Menon Economics (2016). Selvstendig næringsdrivende i Norge: Hvem er de og hva betyr de for fremtidens arbeidsmarked? Menon-Publikasjon nr. 14/2016.

to tiårene, så har det vært noe endring i sammensetningen av de selvstendig næringsdrivende. Utviklingen har vært preget av at antall selvstendig næringsdrivende i primærnæringene har falt raskt, mens antallet innen næringer som IKT, undervisning, kultur og personlige tjenester øker. Menon Economics fant at sammenlignet med resten av de sysselsatte i Norge, har de selvstendig næringsdrivende noe oftere kun grunnskole eller høyeste universitetsutdanning. Entreprenører er med andre ord overrepresentert blant de med minst og de med mest utdanning. I de siste årene er det derimot flere med høy universitetsutdannelse som har blitt selvstendig næringsdrivende. Avslutningsvis peker rapporten på at selvstendig næringsdrivende i Norge i liten grad er fagorganiserte, og at de som er det i hovedsak er organisert hos Akademikerne.

3.2. Nyere litteratur om utdanningsnivå og entreprenørskap

Et nytt og viktig bidrag til litteraturen om akademikerentreprenørskap er en studie av Zamfir, Mocanu og Grigorescu (2018). Studien tar utgangspunkt i en stor undersøkelse blant nyutdannede med høyere utdanning i en rekke europeiske land, herunder Norge. Zamfir mfl. (2018) studerer etablering, drift og overlevelse i et stort antall oppstartsselskaper. Funn fra studien indikerer at nyutdannede som har en utdanning innen humaniora og kunst, jordbruk samt veterinærvitenskap med større sannsynlighet velger å bli entreprenør. Studien finner at blant annet utdanningsbakgrunn, i tillegg til strukturelle faktorer og personlige karakteristikk, er med på å forklare en stor del av variasjonen i overlevelse/motstandsdyktigheten⁷ blant oppstartsselskaper.

En annen nylig studie innenfor feltet er utarbeidet av Hacamo og Kleiner (2020). Hacamo og Kleiner (2020) analyserer ansettelseshistorikken til et stort antall individer, og finner at dersom man uteksamineres fra universitet og høyskole i en periode med høy arbeidsledighet, så øker sannsynligheten for at man blir entreprenør. Med andre ord fører negative sjokk i arbeidsmarkedet til at flere nye med høyere utdanning blir entreprenører. Videre viser studien at disse entreprenørene ikke har mindre suksess enn nyutdannede som ble entreprenører i perioder med lav ledighet, altså entreprenører som i større grad valgte å bli entreprenør av fri vilje. Studien sammenligner også nyutdannede akademikere fra amerikanske elite-universiteter med akademikere fra andre universiteter og høyskoler. Forskerne finner at nyutdannede entreprenører fra elite-universitetene vil med større sannsynlighet starte opp mer suksessfulle gründerbedrifter, målt i antall ansatte, overlevelsrate, finansiering fra aktive eierfond (venture capital fund), antall patenter og sannsynlighet for at gründerbedriften blir kjøpt opp. I tillegg viser resultater fra studien at nyutdannede entreprenører fra elite-universiteter *ikke* etablerer mindre vellykkede gründerbedrifter i perioder med høy arbeidsledighet, altså i perioder hvor nyutdannede i mindre grad blir entreprenører av fri vilje. Funnene fra studien til Hacamo og Kleiner (2020) peker på at akademikere, særlig dem fra topp-universiteter, gjør det bra som entreprenører, selv i perioder med høy arbeidsledighet og når valget om å bli entreprenør ikke nødvendigvis er like frivillig som i perioder med lav ledighet. Funnene fra denne studien antyder at man i perioder med høy arbeidsledighet vil forvente å se at andelen akademikerentreprenører øker, samt at det ikke vil ha innvirkning på kvaliteten på ideen til entreprenøren.

⁷ Studien bruker ordet «resilience», og skriver at dette refererer til den positive evnen til enkeltpersoner å overvinne vanskeligheter og takle endringer som oppstår i deres liv, inkludert deres profesjonelle liv.

4. Akademikere og entreprenørskap i tall

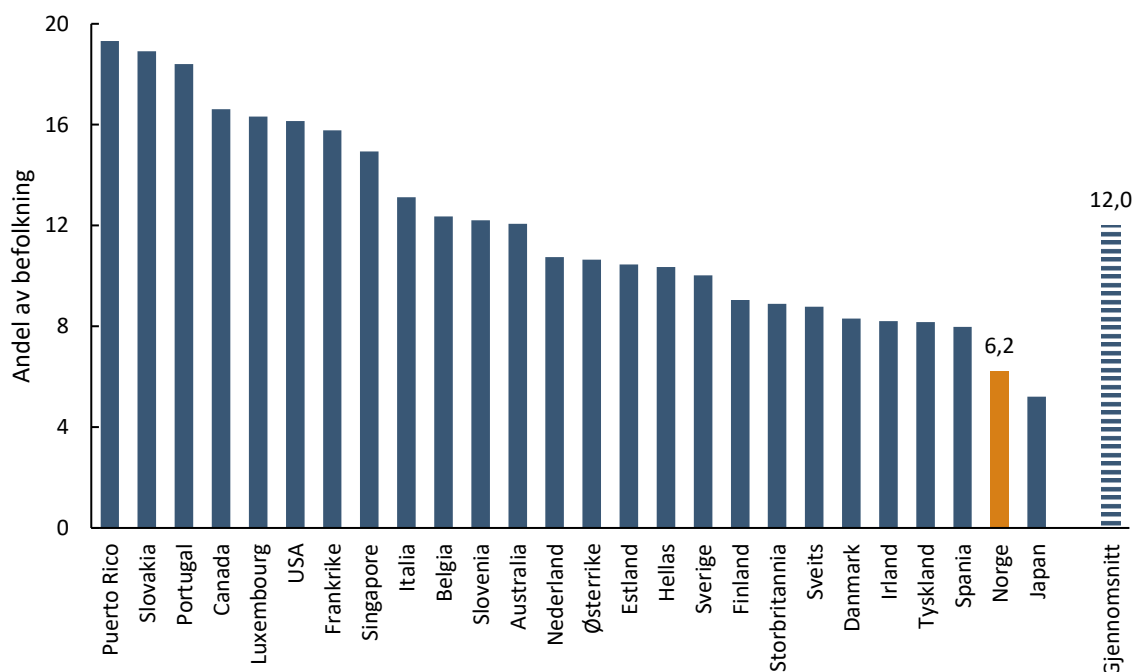
I dette kapittelet beskriver vi omfanget av entreprenørskap i Norge, med et særlig fokus på akademiker-entreprenører. Her vil vi blant annet gå inn på omfang, utvikling over tid og hva som kjennetegner bedriftene som blir startet. Analysene i dette kapittelet tar i hovedsak utgangspunkt i registerdata som kobler sammen de nyopprettede bedriftene med personene bak, komplementert med andre datakilder der dette har vært nødvendig.

4.1. Ønske om å starte egen bedrift

I en undersøkelse utført av Ipsos MMI i 2015 på vegne av DNB om gründerdrømmer i den norske befolkningen kommer det frem at 13 prosent av Norges befolkning drømmer om å starte sin egen bedrift, noe som utgjorde omtrent 500 000 personer i yrkesaktiv alder.

Global Entrepreneurship Monitor (GEM) er et internasjonalt forskningsprosjekt som kartlegger årlig omfang av og forhold til entreprenørskap i ulike land. I GEM benytter man spørreundersøkelser og litt andre definisjoner av entreprenørskap, noe som gjør at tallene ikke er helt sammenlignbare med norske registerdata. GEM finner at Norge scorer betydelig under gjennomsnittet på andel av befolkning med intensjon om bedriftsetablering. Som det fremkommer av Figur 4-1 har kun 6 prosent av den norske befolkningen, både kvinner og menn, intensjon om å bli entreprenør i løpet av de kommende tre år. Kun Japan scorer lavere med 5 prosent av befolkningen.

Figur 4-1: Andel av befolkning med intensjoner om å etablere bedrift alene eller sammen med andre innen de neste tre årene blant innovasjonsdrevne land. Kilde: Alsos med flere (2014)

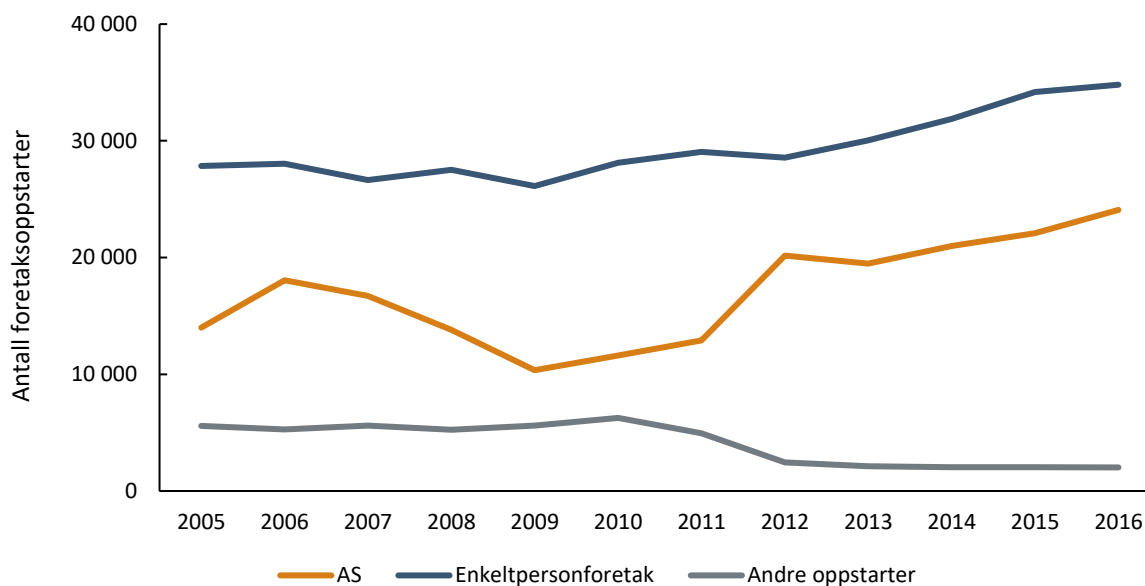


4.2. Opstart av bedrifter

Entreprenørskap er, som nevnt, definert som det å starte siden egen virksomhet. Det blir opprettet en rekke virksomheter i Norge hvert eneste år, av ulik karakter. Enkeltpersonforetak er fremdeles den selskapsformen

som er hyppigst benyttet, og det ble i 2016 opprettet omtrent 35 000 nye enkeltpersonforetak. Oppstarter av enkeltpersonforetak har holdt seg relativt stabilt over perioden, med en slak og jevn vekst. Selskapsformen kjennetegnes av at den er enkel å benytte og har svært lave oppstartskostnader. Den nest mest vanlige selskapsformen er aksjeselskap (AS), med 24 000 oppstarter i 2016. Aksjeselskap skiller seg fra enkeltpersonforetak ved at de er egne rettssubjekter, og er sett på som bedre egnet for vekst. Oppstarter av aksjeselskap fremstår mer konjunkturutsatt enn enkeltpersonforetak, med en tydelig nedsving rundt og i etterkant av finanskrisen i perioden 2008-2011.

Figur 4-2: Antall årlige foretaksoppstarter i Norge i perioden 2005 til 2016. Kilde: SSB, bearbeidet av Menon

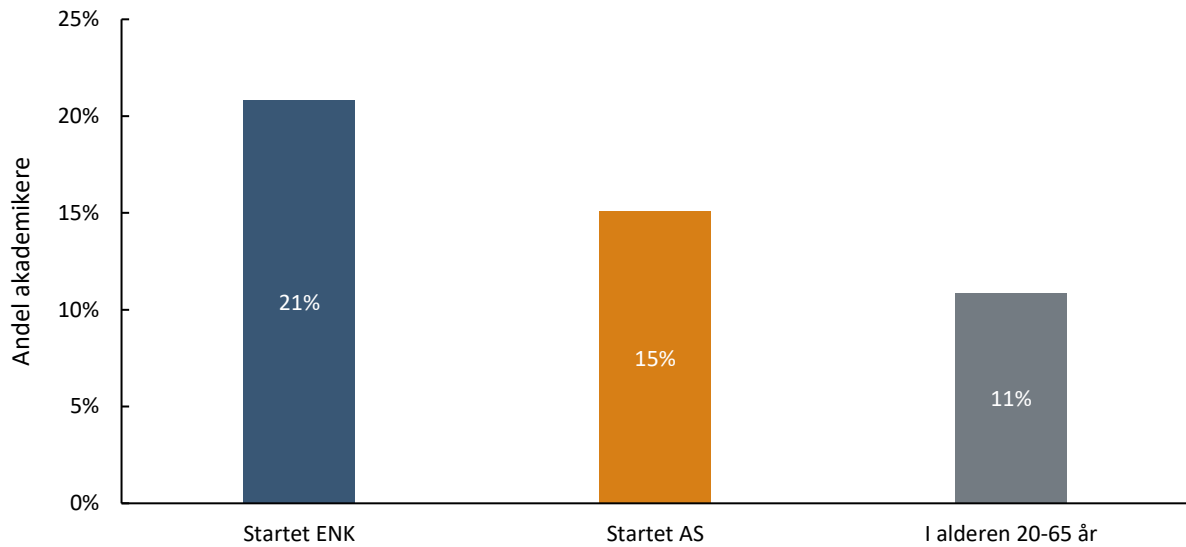


Til slutt ser vi at andre selskapsformer har blitt betydelig mindre vanlig i løpet av perioden. I 2005 ble det opprettet over 5000 selskaper med andre selskapsformer, noe som stod for 12 prosent av alle oppstarter. I 2016 ble det kun opprettet 2000 selskaper med andre selskapsformer, noe som tilsvarte 3 prosent av alle oppstarter. Det er særlig Norsk avdeling av utenlandsk foretak (NUF) som har blitt sjeldnere i løpet av perioden. Dette skyldes trolig at det har blitt enklere å starte opp AS i løpet av perioden, ved at kravet til aksjekapital har blitt redusert. I fortsettelsen vil vi kun fokusere på oppstarten av enkeltpersonforetak og aksjeselskap, ettersom det er for disse selskapsformene vi klarer å identifisere karakteristika om personen bak oppstarten.

4.3. Akademikerens rolle i oppstart av bedrifter

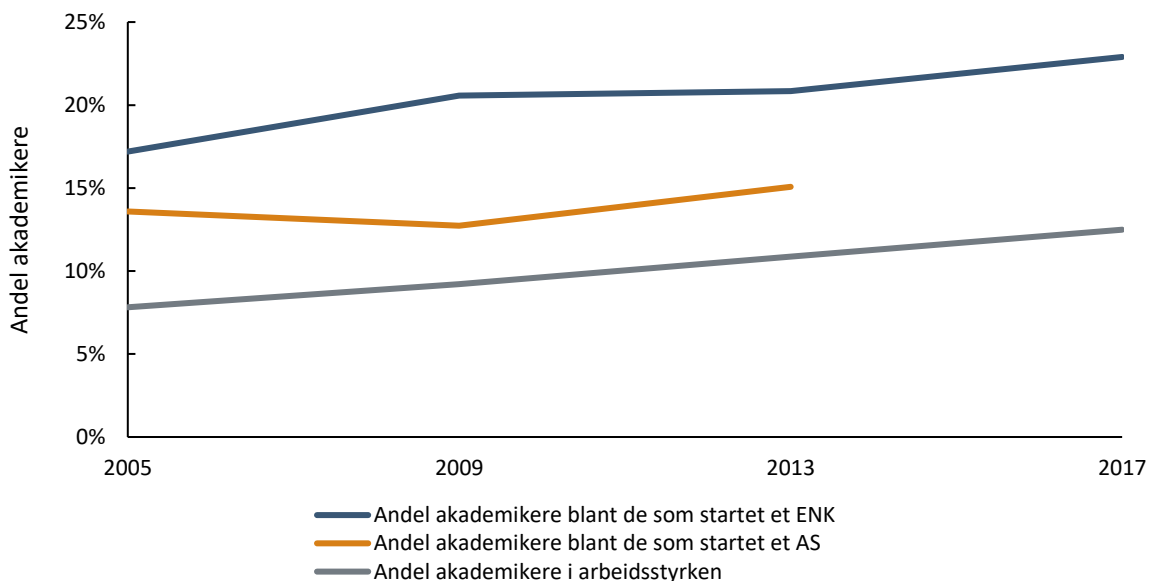
Akademikere stod samlet sett bak 19 prosent av alle oppstarter i Norge i 2013, fordelt på 21 prosent av oppstarter av enkeltpersonforetak og 15 prosent av oppstarter av AS. Dette er en relativt høy andel, ettersom akademikere kun står for 11 prosent av befolkningen i relevant yrkesaktiv alder. Akademikere er med andre ord sterkt overrepresentert som entreprenører i Norge, noe som er i tråd med funn i tidligere undersøkelser om akademikere og entreprenørskap (se blant annet Menon Economics, 2012).

Figur 4-3: Andel akademikere blant de som starter enkeltpersonforetak, de som starter AS og i arbeidsstyrken generelt i 2013. Kilde: Menon Economics, 2020



Dersom vi ser på utviklingen i disse faktorene over tid, ser vi at akademikere står for en stadig større andel av bedriftsoppstarter i Norge, vist i figuren nedenfor. I 2005 sto akademikere bak 15 prosent av oppstartene, mens de i 2013 altså stod bak 19 prosent av bedriftsoppstartene. Dersom vi ser på oppstarten av enkeltpersonforetak, der vi også har data for 2017, ser vi en vekst i akademikernes andel av oppstartene fra 17 prosent i 2005 til 23 prosent i 2017. Samtidig har andelen av akademikere i det relevante alderssegmentet økt betraktelig i løpet av den samme perioden, fra 8 prosent i 2005 til 12 prosent i 2017. Denne veksten er relativt sett større enn veksten for akademikeres andel av oppstarter. Med andre ord står akademikere for en større andel av entreprenørskap i 2013 enn i 2005, men de var mer overrepresentert blant entreprenører tidligere, ettersom akademikere utgjør en større andel av arbeidsstyrken nå.

Figur 4-4: Andel akademikere blant de som starter enkeltpersonforetak, de som starter AS og i arbeidsstyrken generelt i årene 2005, 2009, 2013 og 2017. Kilde: Menon Economics, 2020

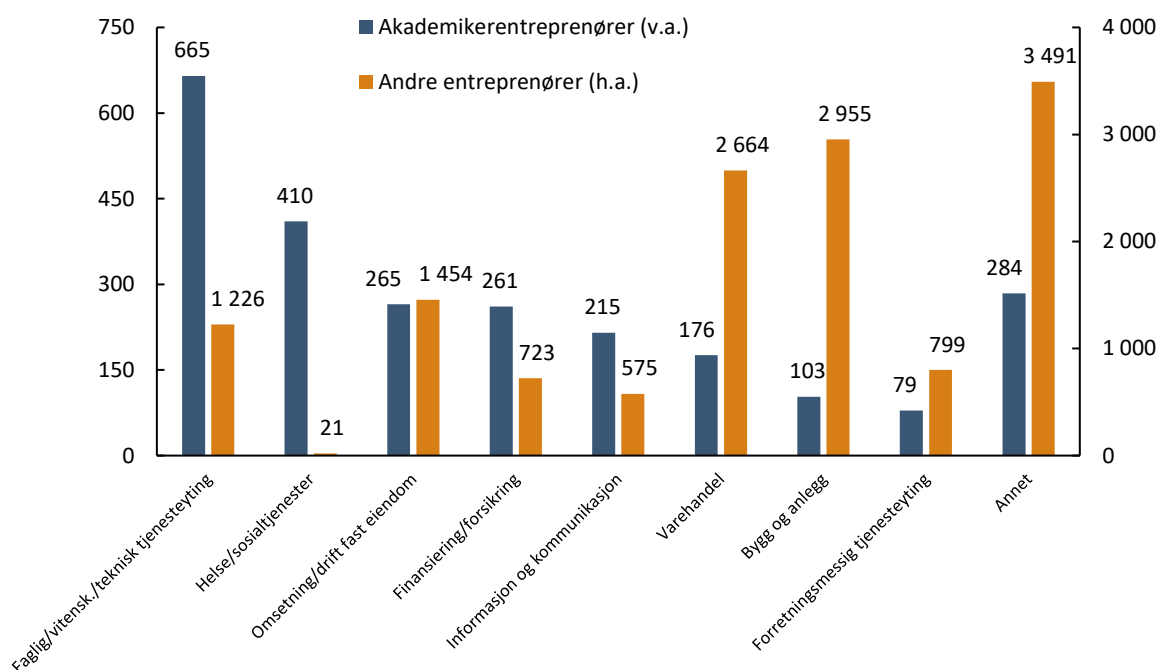


4.4. Entreprenørskap i ulike næringer

Figuren nedenfor viser hvordan entreprenørskap fordeler seg på ulike næringer. Merk at vi her kun ser på oppstarter av AS der en privatperson, altså en identifiserbar entreprenør, har en majoritetsandel av eierskapet ved oppstart.

Vi finner flest akademikerentreprenører innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, med 665 oppstarter i 2013. Denne næringen har generelt mye entreprenørskap, og akademikerentreprenørene utgjør omtrent 35 prosent av oppstartene i næringen. Videre er det mange akademikeroppstarter innen helse- og sosialtjenester, med 410 oppstarter i 2013. Dette er også den næringen der akademikerne dominerer mest, med omtrent 95 prosent av oppstartene. Dette har sin naturlige forklaring ved at flere akademikergrupper, som leger, tannleger og veterinærer, har naturlig tilholdssted i denne næringen. Næringen blir med andre ord preget av yrkesentreprenørskap der stillingene krever at personen opererer gjennom egen selskap. Videre ser vi en relativt høy andel akademikere innen finansiering og forsikring og informasjon og kommunikasjon, hvor akademikere står for over 25 prosent av oppstartene i begge disse næringene.

Figur 4-5: Akademikerentreprenører, venstre akse, og andre entreprenører, høyre akse, fordelt på næringer i 2013. Kilde: Menon Economics, 2020

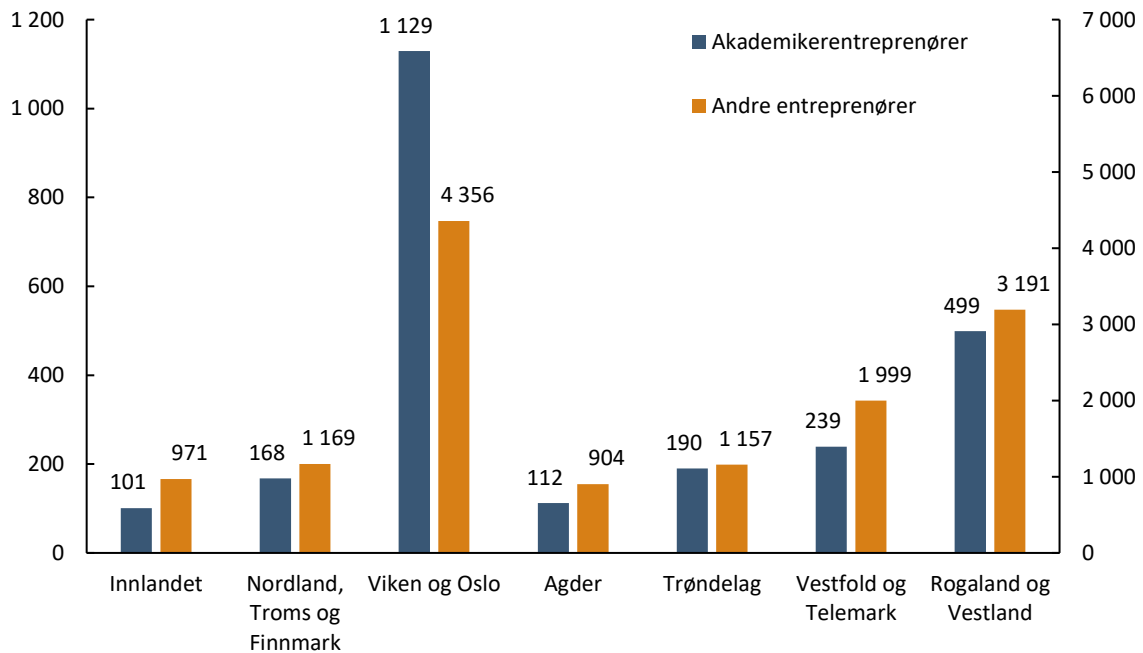


Av næringer med lav andel akademikerentreprenører ser vi særlig varehandel og bygg og anlegg, der akademikere står for henholdsvis 6 prosent og 3 prosent av oppstartene. I annet-kategorien ligger alle næringene med under 100 akademikerentreprenører i 2013. Av disse næringene kan vi særlig nevne undervisning, med omtrent 70 akademikeroppstarter i 2013, noe som utgjorde omtrent 20 prosent av oppstartene i denne næringen.

4.5. Entreprenørskap i ulike deler av landet

Forskjellene mellom akademikerentreprenører og andre entreprenører fremstår mindre dersom vi ser på den geografiske dimensjonen. Det er likevel tydelig at akademikerentreprenører er overrepresentert blant entreprenører i Oslo og Viken. Dette skyldes delvis nærings sammensetning, da for eksempel faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting er særlig vanlig i hovedstadsregionen. I Trøndelag er akademikere og andre entreprenører relativt likt fordelt, mens i samtlige andre geografiske regioner er akademikerentreprenører underrepresentert blant entreprenører, sett opp mot den nasjonale fordelingen.

Figur 4-6: Akademikerentreprenører, venstre akse, og andre entreprenører, høyre akse, geografisk fordelt i 2013. Kilde: Menon Economics, 2020



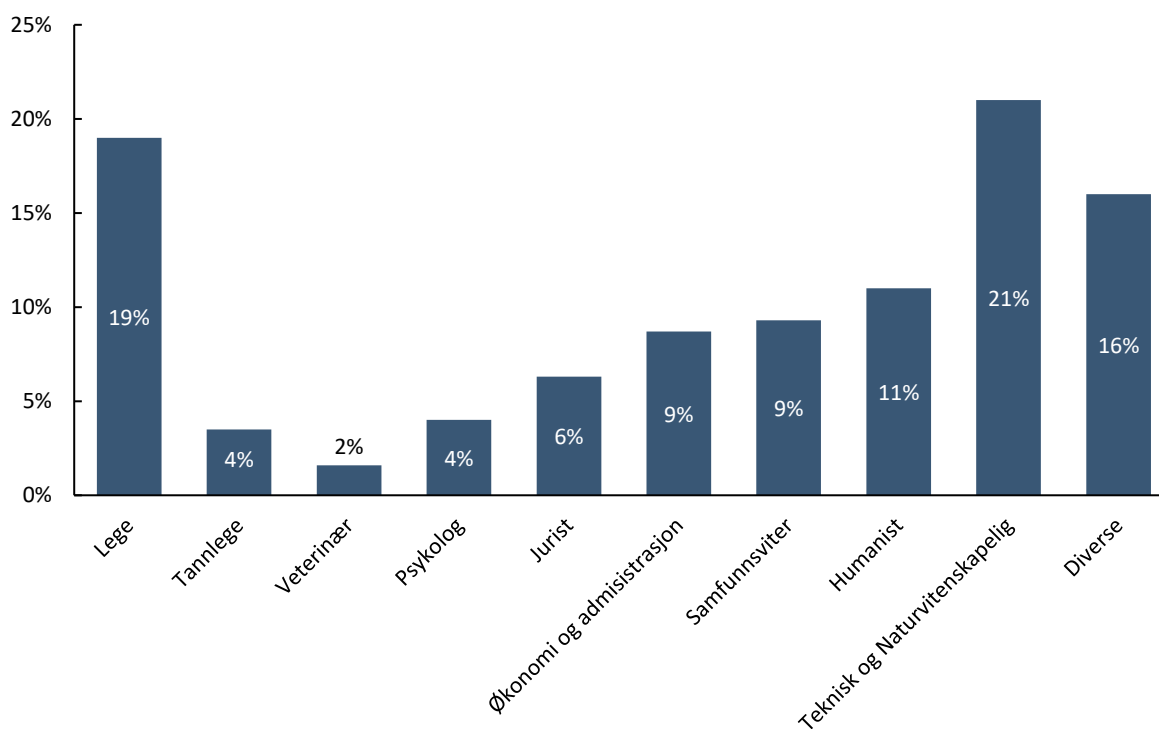
5. Kjennetegn ved akademikere som velger entreprenørskap

I dette kapitlet ser vi nærmere på personlige kjennetegn ved entreprenører, med et særlig fokus på akademikerentreprenører. Målet er å undersøke nærmere kjennetegn, motivasjon og egenskaper blant akademikere som velger å starte egen virksomhet. Dataarbeidet i dette kapitlet tar utgangspunkt i registerdata beskrevet i kapittel 2.1.

5.1. Utdanning

I kapittel 2.2 presenterer vi en kategorisering av akademikerentreprenører. Kategoriseringen er i stor grad basert på utdanningsretninger og medlemsorganisasjoner under Akademikerne. I figuren nedenfor presenterer vi fordelingen av akademikerentreprenører på tvers av de ulike utdanningskategoriene.

Figur 5-1: Akademikerentreprenører fordelt etter utdanningsretning. Summeres til 100 prosent. Kilde: Menon Economics, 2020.⁸

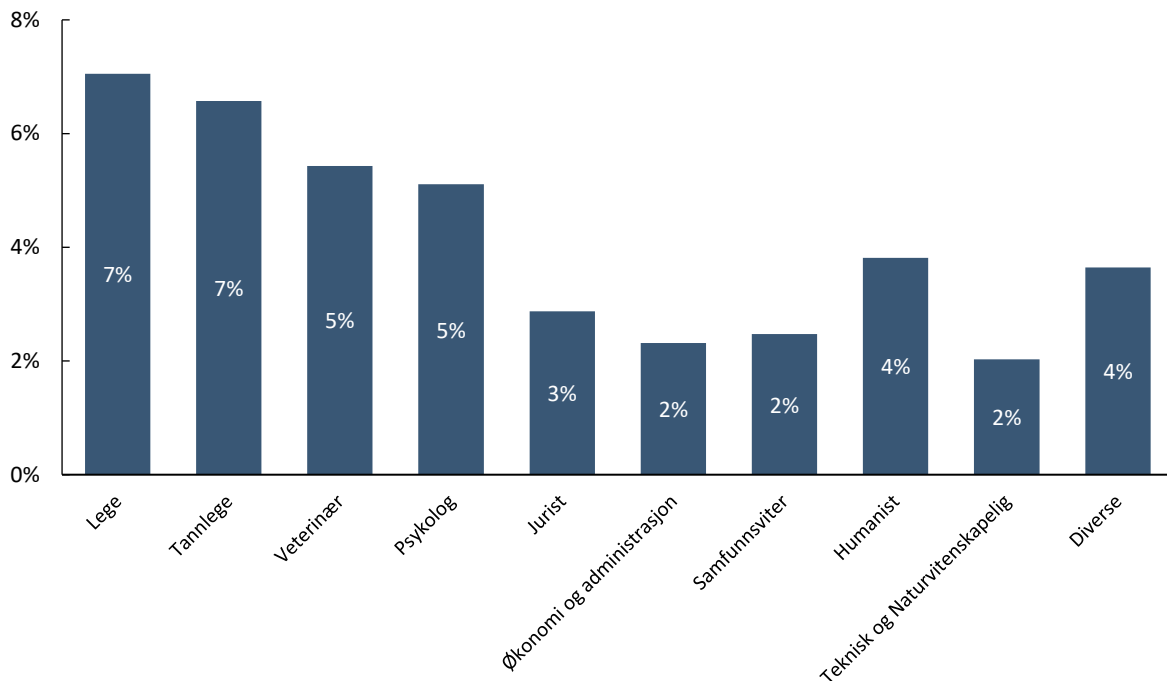


Flesteparten av akademikerentreprenørene har en utdanning innen enten teknisk og naturvitenskapelig retning eller medisin, med henholdsvis 21 prosent og 19 prosent av alle akademikerentreprenører i 2013. Videre står humanister for 11 prosent av akademikerentreprenørene, mens akademikere innen samfunnsvitenskap og økonomi og administrasjon står hver for seg for 9 prosent av entreprenørskapet i denne gruppen. De minste kategoriene av akademikerentreprenører, etter vår inndeling, er tannleger, psykologer og veterinærer.

⁸ I kategorien diverse finner vi akademikere som ikke passer inn i de øvrige kategoriene. Her finner vi blant annet farmasøyter, journalister og masterutdanninger knyttet til blant annet primærnæringene og kultur.

Dette bildet må nyanseres opp mot antallet akademiker innen hver kategori. Figuren nedenfor viser akademikeroppstarter i 2013 som en andel av antall akademikere i kategorien i samme år.

Figur 5-2: Oppstarter i 2013 som andel av antall akademikere innen de ulike utdanningsretningene i 2013. Kilde: Menon Economics, 2020

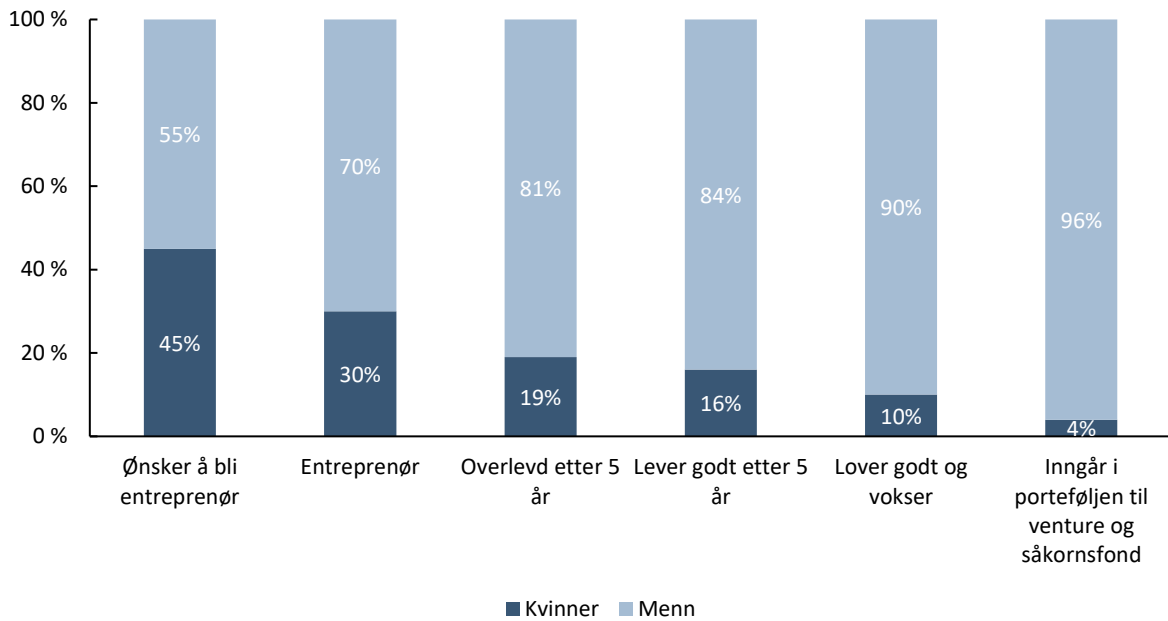


Figuren viser at entreprenørskapshyppigheten er størst blant leger og tannleger, hvor 7 prosent av akademikerne ble entreprenører i 2013. Også blant psykologer og veterinærer ser vi en relativt høy entreprenørskapsandel, med 5 prosent hver. Lavest entreprenørskapsandel finner vi innen økonomi og administrasjon og teknisk og naturvitenskapelig, hvor omtrent 2 prosent ble entreprenører i 2013. Dette står i motsetning til bildet fra figuren ovenfor, noe som skyldes at disse kategoriene er store og består av mange sysselsatte.

5.2. Kjønn

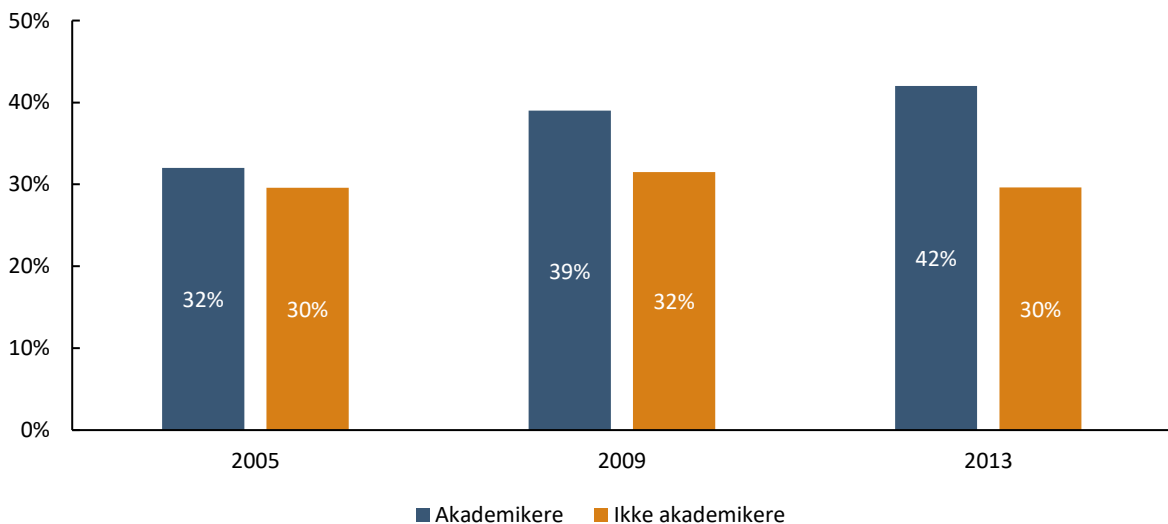
Det er et kjent faktum at kvinner er betydelig underrepresentert blant entreprenører. I rapporten «Kvinnelig entreprenørskap i Norge: utviklingstrekk, hindre og muligheter» publisert av Menon i 2019 gjøres det et dypdykk i kvinners rolle i entreprenørskap. Her vises det blant annet at kvinneandelen blant entreprenører i Norge ikke er høyere enn i andre land, på tross av høyere arbeidsmarkedsdeltakelse. Andre funn i rapporten er at andelen kvinner blant entreprenører blir stadig mindre på veien fra ønske om å bli en entreprenør til det å være entreprenøren bak en suksessfull vekstbedrift. Av de som ønsker å bli entreprenør er 45 prosent kvinner. Blant de som faktisk er entreprenører er andelen 30 prosent. Blant entreprenører av foretak som inngår i porteføljen til venture- og såkornsfond er kun 4 prosent av entreprenørene kvinner.

Figur 5-3: Kvinneandel på veien mot etablering av en vekstbedrift. Kilde: Menon (2015), BRreg, SSB og NVCA



Vi har undersøkt hvordan kvinneandelen er blant akademikerentreprenører, samt hvordan denne har utviklet seg over tid, presentert i figuren nedenfor. Figuren viser at kvinneandelen blant akademikerentreprenører har økt kraftig fra 2005 til 2013. I 2005 var 32 prosent av akademikerentreprenørene kvinner. I 2013 hadde tilsvarende andel økt til 42 prosent. Dette er betydelig høyere enn kvinneandelen blant øvrige entreprenører, som har holdt seg stabilt rundt 30 prosent i hele perioden.

Figur 5-4: Utvikling i kvinneandel blant entreprenører over tid. Kilde: Menon Economics, 2020



En stor del av veksten i kvinneandelen blant akademikerentreprenører kan forklares ved at kvinner utgjør en stadig større andel av akademikerne. I 2005 utgjorde kvinner 38 prosent av alle akademikere, mens tilsvarende tall i 2013 er 46 prosent. Men når dette er sagt har altså kvinneandelen blant akademikerentreprenører vokst raskere enn kvinneandelen blant akademikere generelt. Det er vanskelig å finne noe i vårt datamateriale som forklarer denne utviklingen. En mulig årsak kan være at selvstendig næringsdrivendes rettigheter knyttet til trygd,

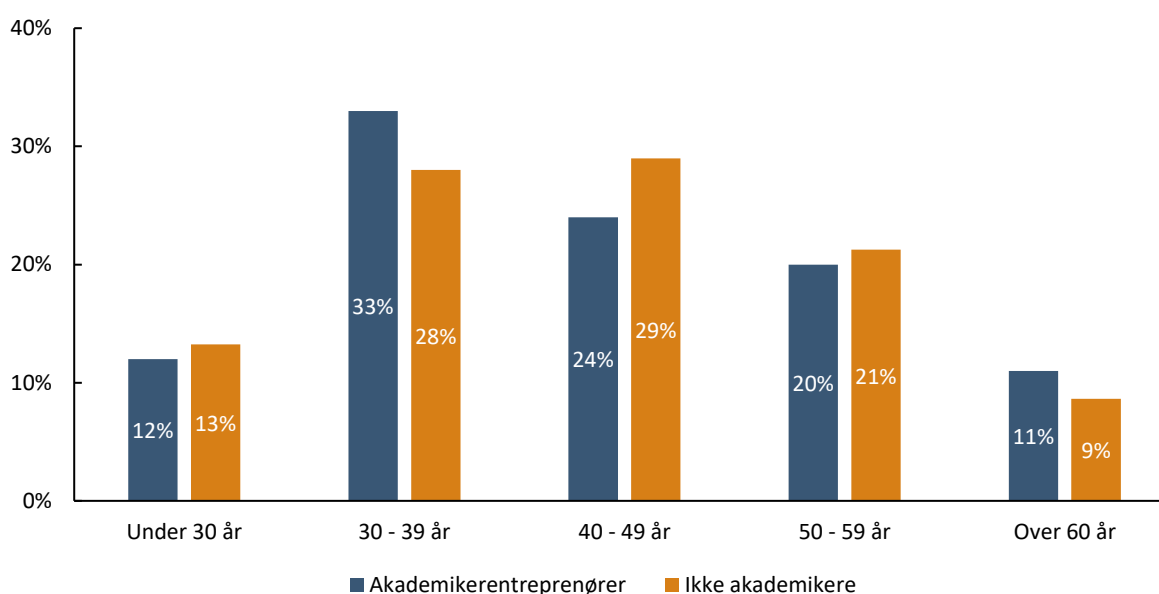
sykelønn og pensjon har blitt utbedret og tydeliggjort de senere årene. I Menon (2016) vises det at norske kvinnelige entreprenører i større grad enn menn rapporterer utfordringer knyttet til mangelfulle rettigheter ved sykdom. Rapporten argumenterer derfor for å styrke tilgang til sykeforsikring for selvstendige og frilansere for å legge til rette for en høyere andel kvinnelige entreprenører. Videre trekker studien frem at selvstendig næringsdrivende ønsker mer informasjon om deres rettigheter til velferdsordninger i forbindelse med sykdom, svangerskap og arbeidsledighet.

Samtidig vet vi at det også har vært et betydelig fokus på kvinnelig entreprenørskap de siste tiårene. En mulig forklaring på trenden vi ser i figuren ovenfor kan nettopp være at dette fokuset, med tilhørende tiltak, i større grad har påvirket kvinner i akademikeryrker enn andre kvinner.

5.3. Alder

Når vi ser på aldersfordelingen blant entreprenører som er akademikere og sammenligner den med entreprenører som ikke er akademikere, ser vi en tendens mot at akademikerne blir entreprenører på et tidligere tidspunkt i karrieren. 33 prosent av akademikerentreprenørene hører til aldersgruppen 30 til 39 år, mens tilsvarende andel for entreprenører som ikke er akademikere er 28 prosent. Entreprenører som ikke er akademikere er til gjengjeld overrepresentert i aldersgruppene 40 til 49 år og 50 til 59 år.

Figur 5-5: Aldersfordeling blant nye entreprenører i 2013. Kilde: Menon Economics, 2020



Dersom vi sammenligner tallene med resultater fra tidligere analyser av akademikerentreprenørskap (Menon, 2012), ser vi at en større andel av akademikere blir gründer i ung alder nå enn tidligere. I 2004 sto aldersgruppen under 30 år for 6 prosent av akademikeroppstartene, mens tilsvarende tall fra 2013 altså er 12 prosent. Samtidig ser vi en lignende trend i motsatt ende av skalaen, der de over 60 utgjorde 11 prosent av akademikeroppstarter i 2013, sammenlignet med kun 1 prosent av akademikeroppstartene i 2004. Entrepenørskap har altså blitt vanligere både blant yngre og eldre akademikere. En mulig forklaring på dette kan være at entrepenørskap i mindre grad oppleves som et stort og varig valg nå enn tidligere, noe som i større grad åpner opp for å teste ut entrepenørskapstilværelsen både i starten og i slutten av den yrkesaktive karrieren. Videre har det blitt et økt fokus på entrepenørskap generelt i samfunnet de siste 10 årene, og ikke minst blant de unge. Det kan ha gitt insentiver til å starte opp et foretak, særlig da dette også har blitt enklere å gjennomføre. Dette fokuset har blant

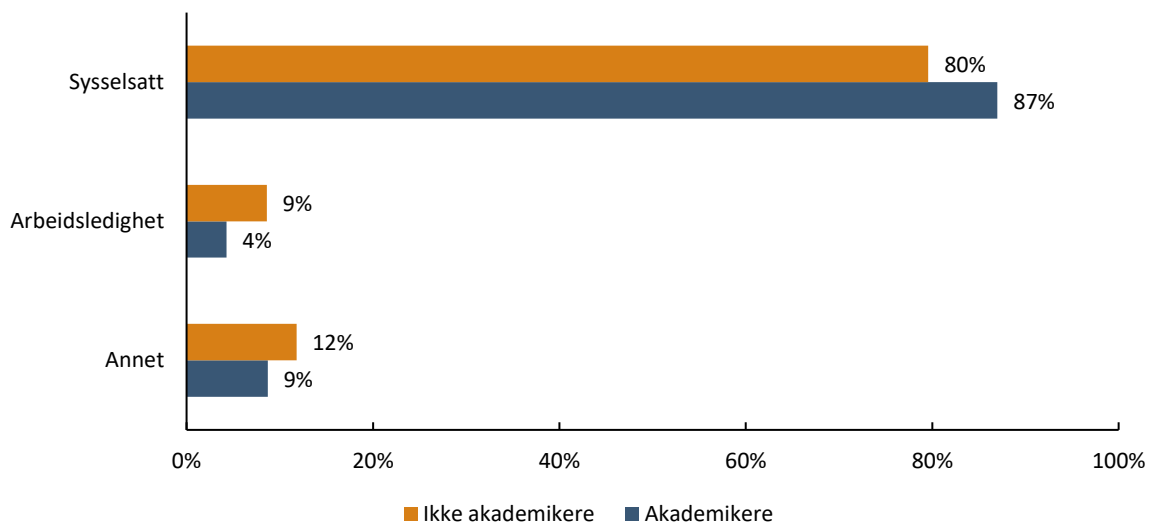
annet ledet til at en rekke universiteter og høyskoler nå tilbyr utdanning innen entreprenørskap og det har blitt etablert en lang rekke veilednings- og finansieringsprogrammer for studenter som ønsker å starte ny virksomhet.

5.4. Hva gjorde man før man ble entreprenør?

Vi har undersøkt hva entreprenørene gjorde i året før de valgte å bli entreprenører, presentert i figuren nedenfor. Dette forteller hva slags yrkesstatus de hadde før de valgte å bli entreprenør. Nærmere 87 prosent av akademikerentreprenørene er sysselsatt i offentlig eller privat sektor i året før man valgte å bli entreprenør. Dette er noe høyere enn tilsvarende andel for entreprenører som ikke er akademikere. Vi anser dette som et interessant mønster fordi det indikerer at det er vanligere å tre inn i entreprenørskap etter noe tid i arbeidslivet, dersom man er akademiker. Dels kan dette være et resultat av det er færre ledige akademikere som går til entreprenørskap, men det kan også indikere at det er behov for noe mer erfaring når man starter opp virksomhet som akademiker. Trendene knyttet til aldersfordeling viser dog at antall år i arbeidslivet ikke fremstår som viktigere for etablering av ny virksomhet hos akademikerne.

Omtrent 4 prosent av akademikerentreprenørene var arbeidsledige i året før de ble entreprenører. Dette er lavt sammenlignet med andre entreprenører, hvor 9 prosent var arbeidsledige i året før. Dette mønsteret er sannsynligvis drevet av at arbeidsledigheten blant personer med høy utdanning gjennomgående er lavere enn for andre.

Figur 5-6: Hva gjorde entreprenørene i året før de valgte å bli entreprenører? Kilde: Menon Economics, 2020



Annet-kategorien består av entreprenører som verken er registrert som arbeidsledige eller sysselsatte i året før. Dette kan for eksempel være personer som året før har vært i utdanning eller vært registrert i utlandet. 9 prosent av akademikerentreprenørene tilhører denne kategorien, mens tilsvarende tall for andre entreprenører er 12 prosent.

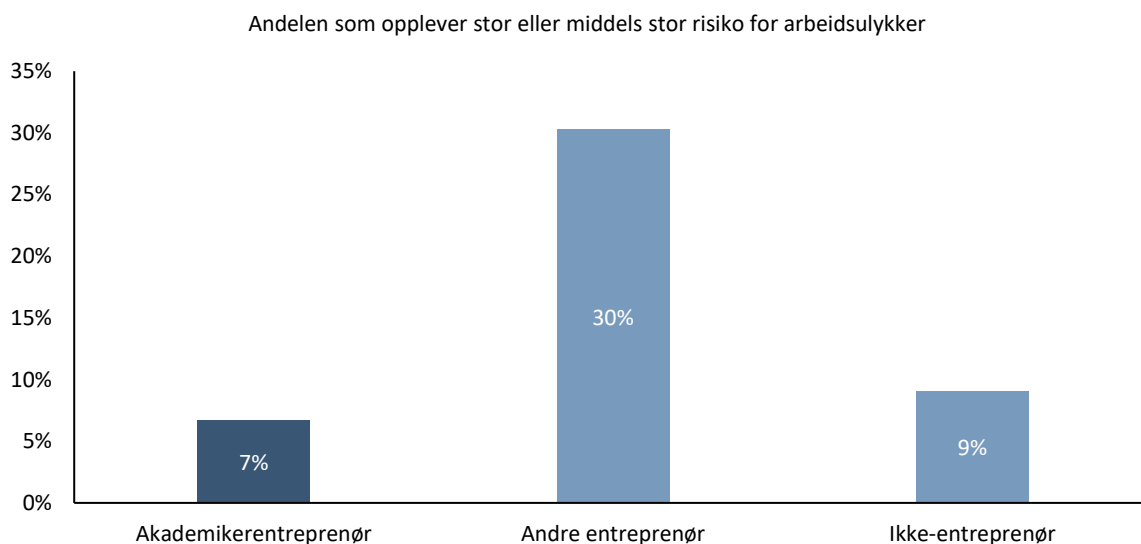
6. Akademikerentreprenører og levekår

I dette kapitlet ser vi nærmere på levekårsindikatorer som arbeidsinnsats, trivsel og helse blant akademikerentreprenørene. Analysene tar primært utgangspunkt i levekårsundersøkelsen⁹ fra 2016¹⁰. I dette datagrunnlaget er det kun mulig å identifisere akademikerentreprenører som er selvstendig næringsdrivende. Akademikerentreprenører som har startet et AS inngår altså ikke i analysen i dette kapitlet.

6.1. Arbeidsinnsats

Tidligere analyser har vist at entreprenører, i form av selvstendig næringsdrivende, i gjennomsnitt jobber mer enn andre arbeidstakere, men at forskjellen har blitt mindre over tid (se for eksempel Menon, 2016a). Figuren nedenfor viser gjennomsnittlig antall arbeidstimer per uke for henholdsvis akademikerentreprenører, andre entreprenører og ikke-entreprenører i 2016.

Figur 6-1: Gjennomsnittlig antall arbeidstimer per uke, selvrapportert. Kilde: Levekårsundersøkelsen, 2016, bearbeidet av Menon Economics



Figuren viser at entreprenører, i form av selvstendig næringsdrivende, i snitt jobber mer enn ikke-entreprenører, der ikke-entreprenører i snitt jobber omtrent 36 timer i uka, mens entreprenører i snitt jobber opp mot 40 timer i uka. Ifølge dataene jobber akademikerentreprenører noe mer enn andre entreprenører, men forskjellen er liten og datagrunnlaget såpass tynt at det er vanskelig å si at forskjellen er signifikant.

6.2. Trivsel og motivasjon

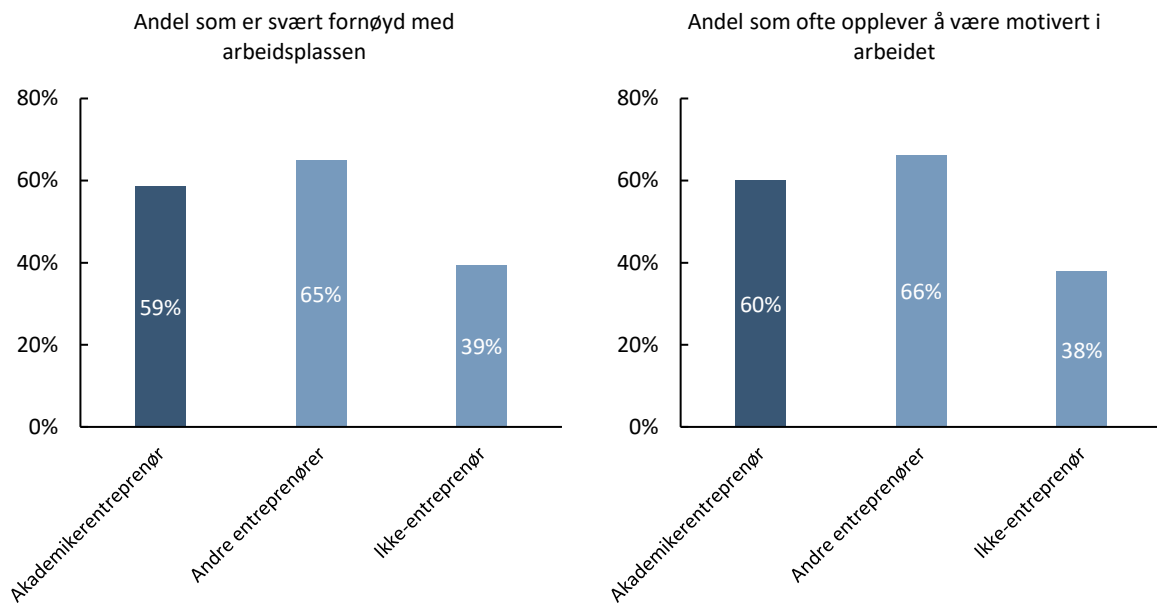
Selvstendig næringsdrivende trives jevnt over bedre og er mer motivert i arbeidet enn arbeidstakere. Denne kartleggingen er basert på Levekårsundersøkelsen fra 2016. Tilsvarende undersøkelser basert på tall fra 2009 og

⁹ Sommeren 2020 ble Levekårsundersøkelsen for 2019 publisert. Denne rapportens datamateriale ble etablert vinteren 2020 og vi rakk derfor ikke å ta med tall fra 2019-undersøkelsen.

¹⁰ Datagrunnlaget består av 75 akademikerentreprenører, 367 entreprenører og over 10 000 ikke-entreprenører.

2013 viser de samme mønstrene (Menon, 2016a). I figuren nedenfor viser vi andelen som er svært fornøyd med arbeidsplassen og andelen som «meget ofte» opplever å være motivert i arbeidet.

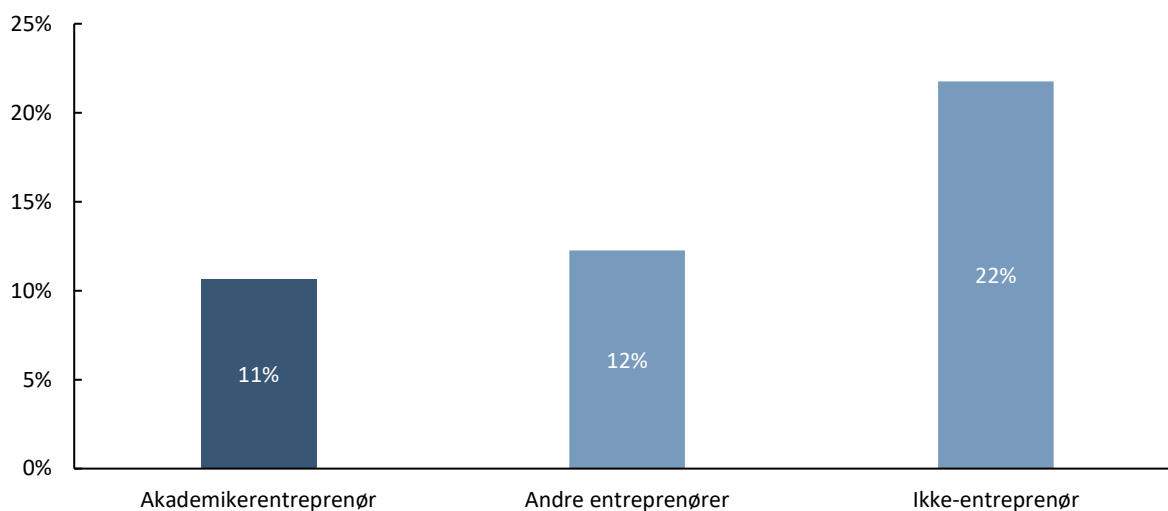
Figur 6-2: Andel som er svært fornøyd med arbeidsplassen, til venstre, og andel som ofte opplever å være motivert i arbeidet, til høyre. Kilde: Levekårsundersøkelsen, 2016, bearbejdet av Menon Economics



Figuren viser et tydelig mønster der entreprenører, både akademikerentreprenører og andre entreprenører, oftere er svært fornøyd med arbeidsplassen sin, og oftere opplever å være motivert i arbeidet. 40 prosent av ikke-entreprenører oppgir å være svært fornøyd med arbeidsplassen sin, mens tilsvarende tall for entreprenører som ikke er akademikere er 65 prosent. Akademikerentreprenører er i noe mindre grad fornøyde med arbeidsplassen sin enn andre entreprenører, der omtrent 60 prosent er fornøyde. Bildet er tilnærmet identisk når vi ser på hvor motiverte de ulike gruppene føler seg. Avvikene er tydelige, men ikke store. Mønsteret er likevel interessant ettersom en skulle forvente at en større andel av arbeidsstyrken ville søke seg mot selvstendig næringsvirksomhet når både trivsel og motivasjon er høyere, og inntektene ikke kan forventes å ligge langt under det man får som arbeidstaker. Det er grunn til å anta at trivselen og motivasjonen delvis kommer som et resultat av at man som selvstendig næringsdrivende har en langt større grad av styring over egen hverdag.

En god indikator på trivsel er i hvilken grad folk søker etter ny jobb. I figuren under viser vi andelen arbeidstakere, akademikerentreprenører og andre entreprenører som søker på eller regner med å søke på en ny jobb i nærmeste fremtid.

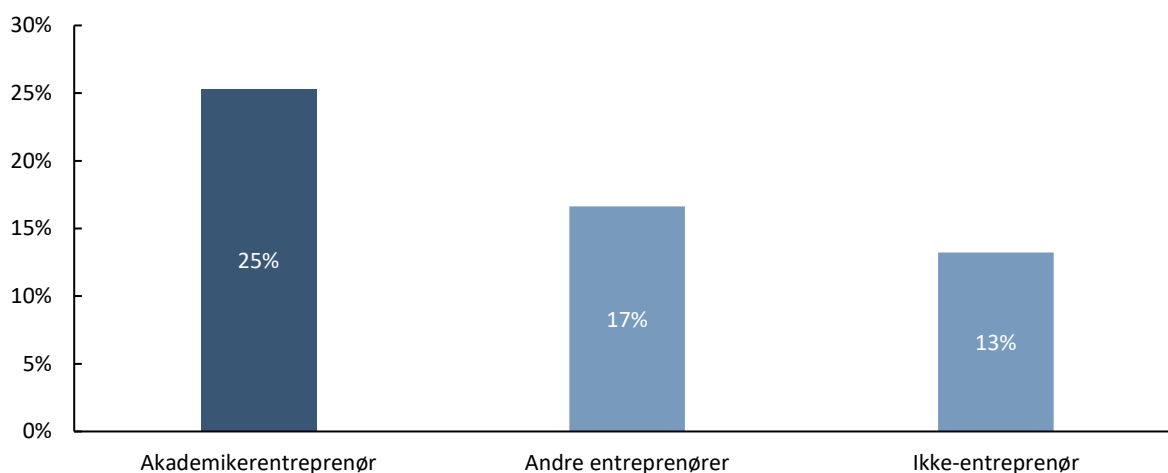
Figur 6-3: Andel som søker på eller regner med å søke på annen jobb. Kilde: Levekårsundersøkelsen, 2016, bearbeidet av Menon Economics



Også her ser vi en tydelig forskjell mellom entreprenører og arbeidstakere, mens tallene for akademiker-entreprenører og andre entreprenører er omtrent like. Hele 22 prosent av arbeidstakere er på aktiv søken etter ny jobb, mens rett i overkant av 10 prosent av de selvstendig næringsdrivende er det. Dette kan indikere at de selvstendig næringsdrivende er mer tilfreds med situasjonen enn arbeidstakerne, men forskjellene kan også preges av at det er knyttet større kostnader til å avslutte en selvstendig næringsvirksomhet, sett opp mot det å avslutte et regulært arbeidsforhold.

Videre har vi undersøkt hvor mange som opplever at det meget ofte eller alltid er for mye å gjøre på jobb, presentert i figuren nedenfor.

Figur 6-4: Andelen som opplever at det meget ofte eller alltid er for mye å gjøre på jobb. Kilde: Levekårsundersøkelsen, 2016, bearbeidet av Menon Economics



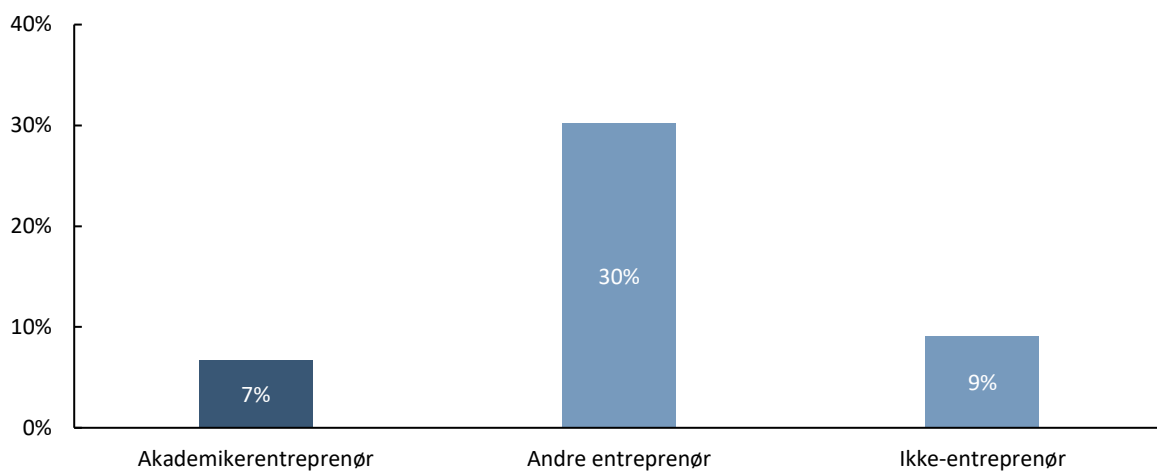
Figuren viser at akademikerentreprenører er den kategorien som i størst grad opplever at det ofte eller alltid er for mye å gjøre på jobb, der 25 prosent av respondentene har oppgitt dette. Til sammenligning har 17 prosent av andre entreprenører og 13 prosent av arbeidstakere oppgitt det samme. Forskjellen er slående, spesielt dersom vi ser det opp mot det faktum at akademikerentreprenører i snitt ikke jobber særlig mye mer enn andre

entreprenører. Det opplevde stresset er dermed ikke nødvendigvis knyttet til faktisk arbeidstid, men kan være knyttet til andre faktorer som oppleves belastende, som ansvar. Forskjellen kan også være drevet av at akademikerentreprenører jobber i mer kunnskapsintensive yrker, der arbeidet ikke er bundet til en fysisk lokasjon. Andre entreprenører jobber i større grad i yrker som bygg og anlegg eller jordbruk, hvor arbeidet i større grad er stedbundet og man ikke «tar med seg jobben hjem» etter endt arbeidsdag.

6.3. Helse, sykdom og ulykker

I dette delkapittelet ser vi nærmere på hvordan akademikerentreprenører, andre entreprenører og arbeidstakere opplever helse og yrkesrisiko.

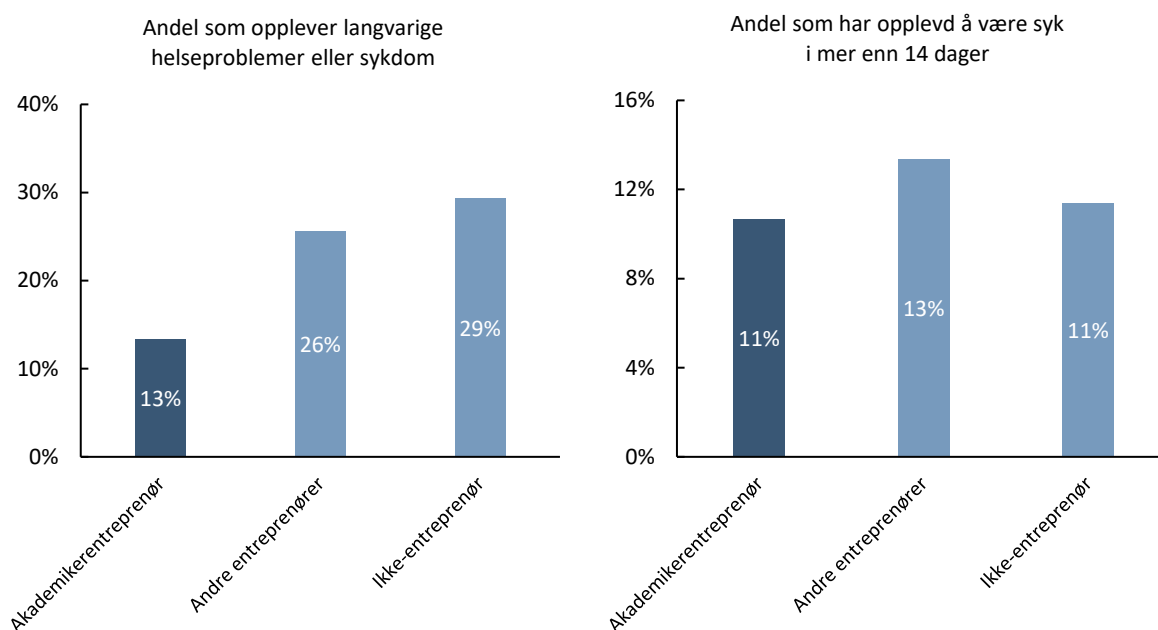
Figur 6-5: Andelen som opplever stor eller middels stor risiko for arbeidsulykker. Kilde: Levekårsundersøkelsen, 2016, bearbeidet av Menon Economics



Akademikerentreprenører opplever i liten grad risiko for arbeidsulykker i tilknytning til arbeidet sitt, der kun syv prosent av respondentene har oppgitt at de opplever stor eller middels stor risiko for arbeidsulykker. Dette står i sterk kontrast til andre entreprenører, der hele 30 prosent av respondentene har oppgitt at de opplever stor eller middels stor risiko for arbeidsulykker. Differansen her skyldes trolig også næringsdimensjonen, og det at andre entreprenører i betydelig større grad driver med fysisk krevende arbeid.

I figuren under ser vi nærmere på helseproblemer og sykefravær.

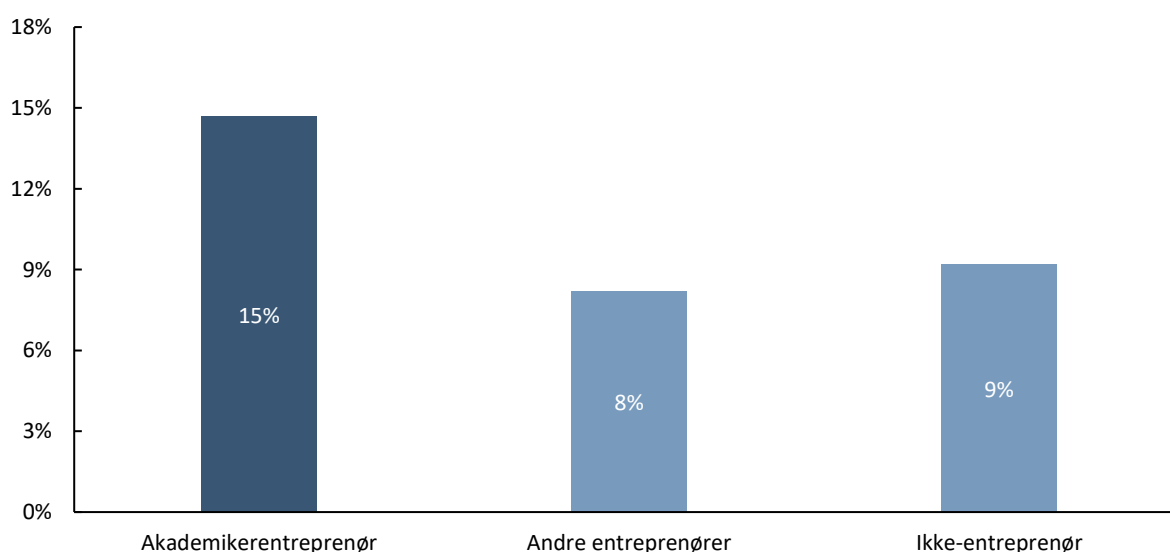
Figur 6-6: Andelen selvstendig næringsdrivende og arbeidstakere som opplever langvarige helseproblemer og som har opplevd sykefravær over 14 dager det siste året. Kilde: Levekårsundersøkelsen, 2016, bearbejdet av Menon Economics



Figuren til venstre viser at akademikerentreprenører opplever mindre langvarige helseproblemer enn både andre entreprenører og arbeidstakere. Om vi flytter fokuset over til figuren til høyre ser vi at det faktiske sykefraværet i mindre grad varierer på tvers av kategoriene.

Når vi flytter fokus over på psykisk helse ser bildet annerledes ut. Figuren under viser andelen som er psykisk utmattet etter jobb daglig eller et par dager i uken. Her ser vi en tydelig tendens til at akademikerentreprenører oftere føler seg psykisk utmattet etter jobb enn både andre entreprenører og arbeidstakere.

Figur 6-7: Andelen som er psykisk utmattet etter jobb daglig eller et par dager i uken. Kilde: Levekårsundersøkelsen, 2016, bearbejdet av Menon Economics



7. Akademikeres bidrag til vekst

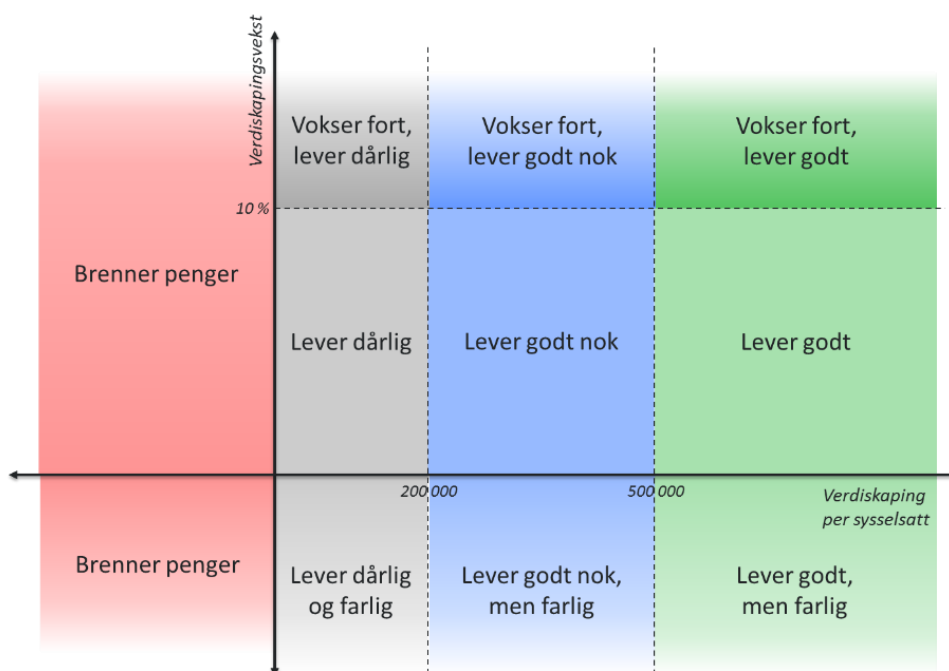
I dette kapitlet undersøker vi nærmere akademikerentreprenørers bidrag til vekst og verdiskaping i samfunnet. Tidligere analyser viser få tegn til at akademikerentreprenørskap i gjennomsnitt skaper høyere vekst enn andre nyetableringer. Samtidig viser disse analysene at akademikere er overrepresentert blant de virkelig store vekstbedriftene. Analysene i dette kapitlet tar utgangspunkt i registerdata beskrevet i kapittel 2.1. Det er første gang det presenteres slike vekstanalyser av akademikerentreprenørskap basert på mikrodata for alle foretak og der vi kan ta i bruk hele variasjonen i tallmaterialet.

7.1. Rammeverk for å analysere entreprenørskapets suksess

Sannsynligheten for at en entreprenør klarer å holde virksomheten i live de første fem årene er lav. Ca. 70 prosent av alle nye foretak forsvinner i denne perioden, og mange av disse har aldri fått noe aktivitet overhode. Tidligere analyser viser at sannsynligheten for å overleve er langt større for aksjeselskaper enn for et personlig eid foretak (ENK), henholdsvis 50 prosent for AS og 20 prosent for ENK.

Når vi skal se nærmere på de som har overlevd etter fem år, må vi kategorisere bedriftene. Kategoriseringen er hentet fra Menon-rapporten «En million ideer» fra 2015. I figuren under har vi laget ti kategorier som beskriver graden av økonomisk suksess. Som det kommer frem av fargene i figuren er det fire hovedkategorier basert på verdiskapingen per sysselsatt i bedriften. De mest suksessfulle selskapene er de med verdiskaping for mer enn 500 000 kroner per sysselsatt årlig. Vi anser at de som har startet disse selskapene «lever godt» og kan derfor sies å ha lykket med sitt entreprenørskap. De har en verdiskaping per ansatt som kan konkurrere med en regulær lønnsinntekt.

Figur 7-1: Suksesskategorier basert på verdiskaping per sysselsatt og verdiskapingsvekst



For de med verdiskaping per sysselsatt mellom 200 000 og 500 000 er situasjonen mindre bra. I hvilken grad disse har lykket med sin virksomhet avhenger av den individuelle entreprenørs målsetning med oppstarten. Derfor

har vi kalt denne kategorien «lever godt nok» ettersom det her vil være mange såkalte «levebrødsforetak» som ikke nødvendigvis har ambisjoner eller mulighet til å vokse seg større. Noen av de som har en verdiskaping på mellom 200 000 og null kan også være slike levebrødsforetak, men her er det nok svært få som kan leve av inntekten fra entreprenørskap alene. Det er igjen viktig å presisere at dersom målet kun er å spe på en allerede eksisterende lønnsinntekt, vil det også her kunne være noen som oppfatter sin virksomhet som en suksess.

Til slutt har vi de som har negativ verdiskaping per sysselsatt.¹¹ Denne gruppen har fått det passende navnet «brenner penger». Å havne i denne kategorien er ikke nødvendigvis en dødsdom. Dette gjelder spesielt kapitalintensive selskaper med lave lønnskostnader. Det er antakelig mange selskaper som befinner seg her som senere skyter fart oppover til høyre i figuren. De brenner penger for å vokse senere i livet. I tillegg til de fire hovedkategoriene har vi lagt inn et skille for de som vokser fort – dvs. en gjennomsnittlig årlig verdiskapingsvekst på over ti prosent.

7.2. Overlevelse, verdiskaping og vekst i entreprenørbedriftene

Vi ser nå på hvordan akademikeroppstarter gjør det fem år etter oppstart, sammenlignet med andre oppstartsbedrifter. Den første indikatoren vi vurderer handler om overlevelse. Blant foretak som startet opp i 2005 og 2009 var omtrent 44 prosent fremdeles aktive i fem år etter første regnskapsår, og det er ingen signifikante forskjeller mellom akademikeroppstarter og andre oppstarter når det kommer til denne faktoren.

Mange av de bedriftene som legger ned i løpet av de fem første årene har i realiteten aldri vært aktive. Disse har gjerne blitt opprettet på bakgrunn av en tanke eller en forretningsidé som aldri har materialisert seg i noen form for økonomisk aktivitet. Vi har undersøkt hva som skjer med overlevelsesraten til bedriftene dersom vi begrenser utvalget til å kun gjelde bedrifter som har hatt noen økonomisk aktivitet i løpet av perioden, her målt i form av sysselsatte eller salgsinntekter.¹² Fjerner man disse bedriftene ser man at overlevelsesraten øker betraktelig, til 73 prosent for akademikeroppstarter og 66 prosent for andre oppstarter. Akademikere starter altså opp flere bedrifter som ikke blir til noe, men de som faktisk blir til noe har derimot høyere overlevelse enn tilsvarende oppstartsbedrifter med entreprenører med lavere utdanning.

Videre har vi kategorisert oppstartsbedriftene i henhold til matrisen vi presenterte i Figur 7-1, presentert i de to tabellene nedenfor. Merk at vi i denne analysen kun ser på entreprenørskap i form av oppstart av AS, ettersom det kun er disse oppstartene vi har den relevante regnskapsinformasjonen om.

Tabell 7-1: Akademikere: Andel av oppstartsbedrifter kategorisert i henhold til matrisen i Figur 7-1. N = 584

Akademikere	Under 0	0 - 200 000	200 000 - 500 000	Over 500 000	Alle verdiskapingskategorier	
<0%		3 %	10 %	11 %	15 %	38 %
0-10%		0 %	1 %	7 %	19 %	27 %
>10%		1 %	3 %	10 %	22 %	35 %
Alle vekstkategorier		4 %	13 %	27 %	56 %	100 %

¹¹ Dette betyr at driftsresultatet per ansatt (før avskrivinger, nedskrivinger og finansposter) i disse selskapene er negativt og at lønnskostnadene ikke er høye nok til å veie opp.

¹² Enten at de har hatt minst én registrert ansatt eller minst 50 000 kroner i salgsinntekter minst ett år i løpet av perioden.

Tabell 7-2: Ikke-akademikere: Andel av overlevende oppstartsbedrifter kategorisert i henhold til matrisen i Figur 7-1. N = 4285

Ikke-akademikere	Under 0	0 - 200 000	200 000 - 500 000	Over 500 000	Alle verdiskapings-kategorier
Under 0 prosent	3 %	13 %	15 %	7 %	38 %
0-10 prosent	0 %	3 %	12 %	8 %	23 %
Over 10 prosent	1 %	4 %	18 %	16 %	39 %
Alle vekst-kategorier	4 %	20 %	46 %	31 %	100 %

Når vi sammenligner tabellene, ser vi tendens til at akademikerentreprenører har en høyere verdiskaping per sysselsatt enn andre entreprenører. Hele 56 prosent av akademikeroppstartene har mer enn 500 000 kroner i verdiskaping per sysselsatt. Det tilsvarende tallet for de med lavere utdanning er 31 prosent. Høyere verdiskaping per sysselsatt blant akademikeroppstarter er ikke i seg selv overraskende, da akademikere per definisjon har høyere utdanning enn andre, noe som ofte gir høyere lønninger for å kompensere for utdanningen.

Tabellene ovenfor viser ingen tydelige forskjeller når det kommer til bedriftenes vekst. 38 prosent av bedriftene i begge kategorier har hatt en negativ utvikling i verdiskaping i løpet av perioden.¹³ Videre ser vi at en marginalt lavere andel av akademikerne har gjennomsnittlig årlig vekst på over 10 prosent enn de med lavere utdanning (hhv. 35 prosent og 39 prosent). Akademikere er derimot litt overrepresentert i kategorien «vokser fort, lever godt» der man vokser med over 10 prosent og har høy verdiskaping per sysselsatt.

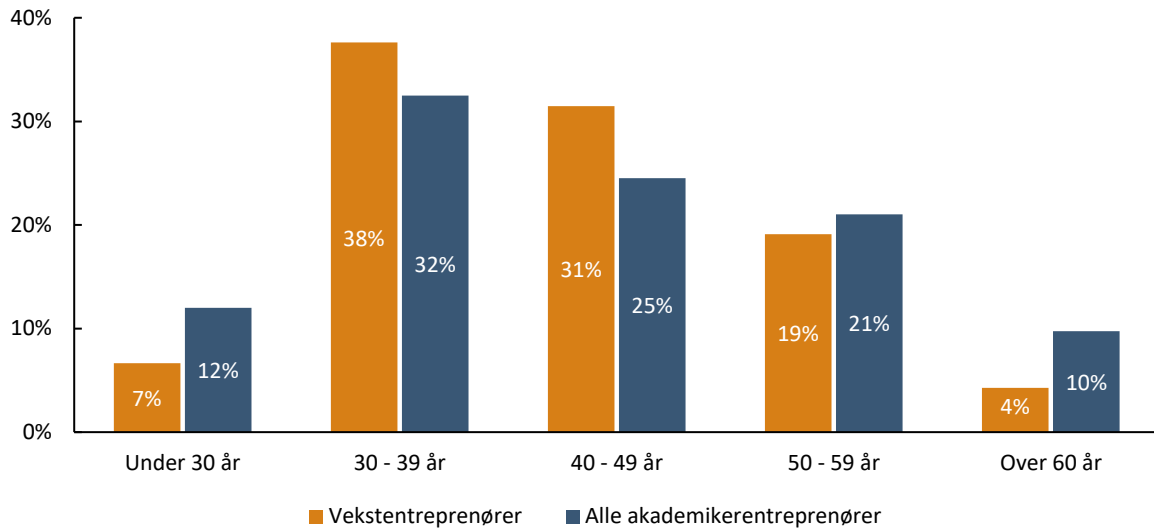
7.3. Hva kjennetegner de virkelige vekstbedriftene?

Som nevnt ovenfor har tidligere analyser funnet at akademikere er overrepresentert blant gründere av de virkelige vekstbedriftene, på tross av at akademikerbedrifter ikke skaper mer vekst i gjennomsnitt. Vi har undersøkt dette ved å se nærmere på gründerne bak de 20 prosentene av bedrifter som ble startet i 2005 og 2009 som hadde høyest vekst. Vi finner at akademikere står bak omtrent 10 prosent av de virkelige vekstforetakene, og finner således ikke støtte for at akademikere er overrepresentert blant gründere av virkelige vekstforetak.

Vi har også sett på andre kjennetegn ved entreprenørene bak disse høyvekstselskapene. Figuren nedenfor viser aldersfordelingen blant disse akademikerentreprenørene, sammenlignet med alderssammensetningen blant alle akademikerentreprenører. Figuren viser at det er mindre spredning blant vekstentreprenørene, der en større andel av akademikerentreprenørene befinner seg i aldersspennet fra 30 til 49 år. Dette indikerer at noe erfaring kan være nyttig for å oppnå høy vekst, samtidig som man fremdeles bør være ung nok til å ha et langsiktig perspektiv på entreprenørskapet.

¹³ Veksten er her definert som gjennomsnittlig årlig vekst de fem første årene fra og med første regnskapsår etter stiftelse, som er første regnskapsåret med full aktivitet.

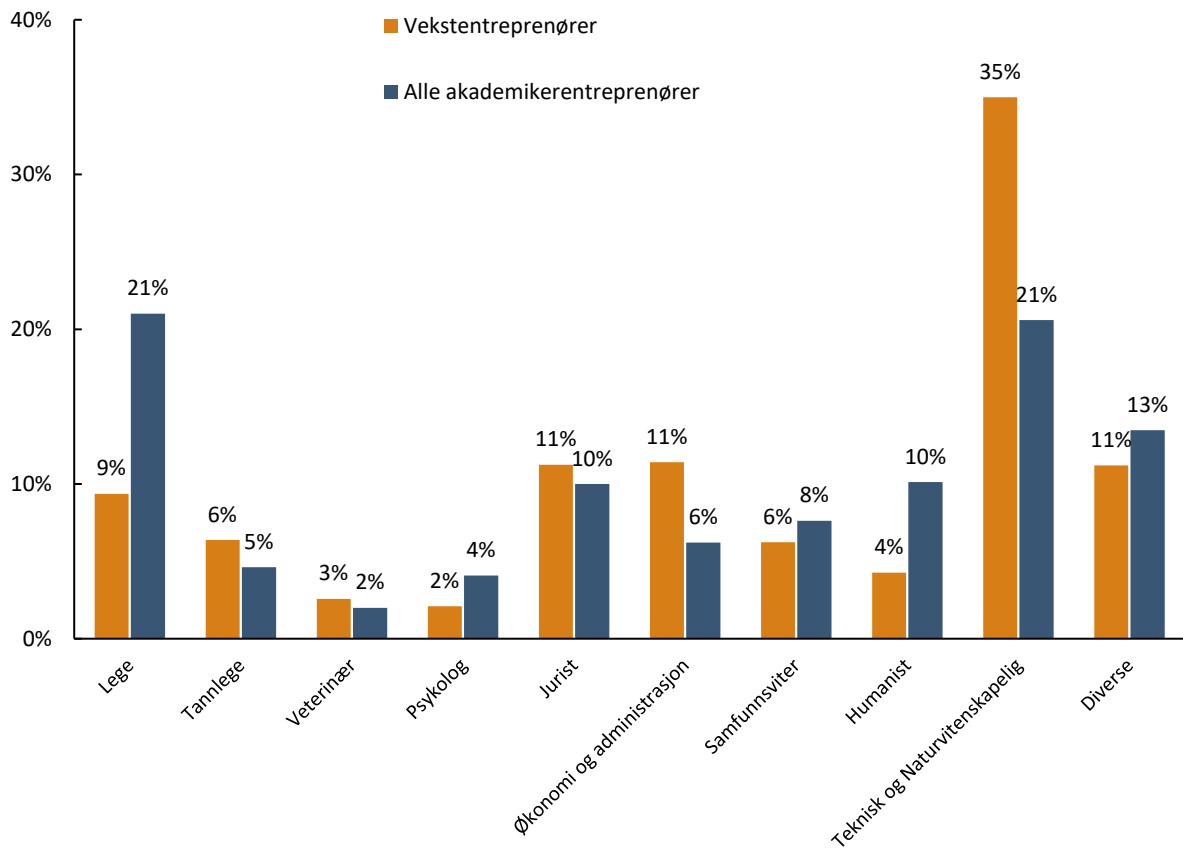
Figur 7-2: Alderssammensetning blant akademikerentreprenører av vekstforetak, sammenlignet med alle akademikerentreprenører. Oppstarter i 2005 og 2009. Kilde: Menon Economics



Menn er litt overrepresentert blant vekstentreprenørene. De står for 78 prosent av vekstbedriftene blant akademikere, der de til sammenligning står bak 65 prosent av akademikerentreprenørskapet i samme periode. Dette skyldes trolig i stor grad at de kvinnelige akademikerentreprenørene i større grad finnes iblant yrkesentreprenører som leger, tannleger og psykologer.

Skillet mellom yrkesentreprenører og andre akademikerentreprenører blir også tydelig når vi ser på yrkesfordelingen blant vekstentreprenørene, presentert i figuren nedenfor. Her ser vi en tydelig trend i at yrkesentreprenørene er underrepresentert blant vekstforetak. Dette gjelder særlig leger, som kun står for 9 prosent av vekstentreprenørene blant akademikere, samtidig som de står for 21 prosent av alle akademikerentreprenører i samme periode. I motsatt ende av skalaen finner vi de med teknisk og naturvitenskapelig utdanning, som står bak hele 35 prosent av vekstentreprenørene, men bare 21 prosent av alle akademikerentreprenører. Også økonomer er overrepresentert blant vekstentreprenører, med 11 prosent av vekstentreprenørskapet blant akademikere, sammenlignet med 6 prosent av akademikerbedriftene totalt sett. Det er ikke overraskende at yrkesentreprenører er underrepresentert blant vekstentreprenører, da disse selskapene ofte er svært avhengig av kompetansen og arbeidstiden til entreprenøren selv, noe som gjør det vanskeligere å skalere driften. Avtalene som yrkesentreprenørene har med offentlig sektor er heller ikke rettet mot å stimulere til vekst. Økonomer og ingeniører er i større grad generalister og opererer oftere i bedrifter der kjerneaktivitet ikke nødvendigvis er tett knyttet til entreprenøren selv. Dermed blir driften mer skalerbar.

Figur 7-3: Yrkesfordelingen blant akademikerentreprenører av vekstforetak, sammenlignet med alle akademikerentreprenører. Oppstarter i 2005 og 2009. Kilde: Menon Economics



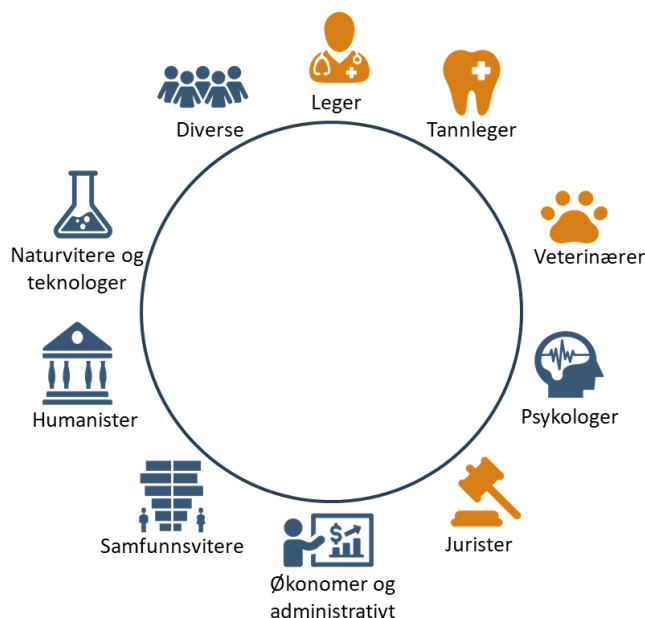
8. Organisering av yrkesentreprenørskap

Akademikerentreprenørens evne og mulighet til å skape vekst og økte verdier for samfunnet er til stor grad styrt av organisatoriske og institusjonelle rammevilkår. Dette ble omtalt i flere sammenhenger i forrige kapittel. I dette kapitlet går vi litt nærmere inn på disse rammevilkårene samt akademisk tradisjon for å organisere sin virksomhet. Vi peker på regulatoriske begrensninger som kan hemme vekst, samt mer innarbeidede strukturer som gjennom endring kan bidra til mer vekst hos akademikerentreprenører.

En stor andel av akademikerentreprenørene er såkalte yrkesentreprenører. I dette begrepet ligger det at stillingen eller jobben tradisjonelt er organisert i form av at yrkestakeren driver selvstendig næringsvirksomhet. Fastleger er et typisk eksempel på dette. Fastlegeordningen og det offentlige finansiering og regulering av denne yrkesgruppen er tett koblet til næringsvirksomheten. Tannleger, veterinærer og advokater har også hatt tradisjon for å operere som selvstendig næringsdrivende der de driver virksomhet for seg selv. Men for disse gruppene ser vi store endringer i måten å organisere sin virksomhet på.

Det er ingenting i veien for at disse gruppene av akademikere kan organisere sin næringsvirksomhet i form av tettere samarbeid og mer bruk av ansatte, noe som kan gi grunnlag for høyere vekst. Det opereres nå med en bred flora av ulike måter å organisere sin virksomhet på. I dette kapitlet drøfter vi denne floraen og hva som oppleves som den mest hensiktsmessige måten å organisere næringsvirksomheten på. Vi tar utgangspunkt i fire av kategoriene av akademikerentreprenører: leger, tannleger, veterinærer og jurister. Det er i disse utdanningsgruppene at organisatoriske strukturer lettest legger føringer på vekstmulighetene.

Figur 8-1: Illustrasjon over de fire utvalgte kategoriene av akademiker-entreprenører. Kilde: Menon Economics



8.1. Leger

Blant leger er det mange som opererer som selvstendige i regi av fastlegeordningen, men også mange spesialister driver for seg selv. Vi velger her å fokusere på allmennleger/fastleger. Det er stor variasjon i hvordan fastleger er organisert. Tidligere har det vært mest vanlig at en lege driver et legekontor alene, men denne organisasjons-

formen er i dag mindre utbredt. Årsaken til dette er at arbeidsmengden per legekantor har økt og det har blitt behov for flere leger per legekantor for å sikre tilstrekkelig fleksibilitet i kapasiteten.

I dag er det mest vanlig for allmennleger å ha en gruppepraksis med flere leger i et formalisert kontorfellesskap, organisert som et driftsselskap. I gjennomsnitt har et legekantor i Norge i dag mellom tre til fire leger. Det finnes også enkelte store legekantor med over ti leger, men dette er mer sjeldent. Det finnes ulike måter å organisere et kontorfellesskap mellom leger, hvor leger går sammen og drifter et legekantor. En mulighet er at hver lege driver sitt eget foretak, men at de er samlokaliserte i et kontorfellesskap, gjerne formalisert ved å opprette et AS eller et DA¹⁴ som fungerer som et driftsselskap for alle. Dette innebærer at legene som jobber ved legekantoret betaler leie til driftsselskapet, som blant annet skal dekke kostnadene ved å drive kontoret. Legene selv er i stor grad organisert som et enkeltpersonforetak. En studie utført av SSB¹⁵ i 2018 viser at om lag 40 prosent av fastlegene var organisert som enkeltpersonforetak i 2017.¹⁶ En annen mulighet er at det opprettes et AS der AS-et leier inn leger.

Som nevnt er den vanligste organisasjonsformen for fastleger en gruppepraksis med et AS som driftsselskap. Det er en rekke fordeler ved denne organisasjonsformen. Ved å være flere leger på et legesenter er man mer robust mot fravær og ferieavvikling og man kan enklere opprettholde normal drift. Dersom en lege er fraværende, har pasientene likevel et tilbud hos en de andre legene. En fordel ved å organisere driftsselskapet som AS er at det er mer ryddig og hensiktsmessig, ved at man blant annet kan ha ansatte som er ansatt i driftsselskapet. Samt at det begrenser risikoen, ved at eieren eller eierne kun har begrenset ansvar for selskapets gjeld. Dette er organisasjonsformen som anbefales av Allmennlegeforeningen. Denne måten å organisere fastlegjetjenestene på gir rom for vekst i AS-et og høyere produktivitet som følge av økt fleksibilitet og mulighet for noe spesialisering. Dette er med andre ord en utvikling som trekker i retning av at legene skaper større verdier for samfunnet. Den primære begrensningen for vekst ligger da i størrelsen på markedet som legene dekker.

8.2. Tannleger

Ifølge den norske tannlegeforeningen jobber cirka to tredjedeler av alle tannleger i dag innenfor privat sektor og de aller fleste av disse er selvstendig næringsdrivende.

Tidligere var det mer vanlig at tannleger arbeidet alene. I senere år har tannleger i større grad begynt å jobbe sammen. En årsak til dette kan være at det er et ønske om å være del i et faglig fellesskap og ikke stå alene. Det er en trygghet i å drive sammen med andre, spesielt som nyutdannet når behovet for å støtte seg til en kollega er stort. Ettersom tannleger benytter kostbart utstyr kan det også være kostnadseffektivt å dele på investeringene.

En vanlig måte å organisere virksomheten på i dag er at en tannlege er klinikkeier og har investert i utstyr til egen klinikk. Andre tannleger leier seg enten inn i denne klinikken eller så kjøper klinikkeieren tannhelsetjenester av tannleger. I begge disse tilfellene er tannlegene som enten leier seg inn eller selger sine tjenester selvstendig næringsdrivende. Disse tannlegene er enten organisert som AS eller enkeltpersonforetak. En tredje mulighet er at tannlegene deltar i et kontorfellesskap som innebærer at de driver samlokalisert, men med hver sine separate

¹⁴ Selskap med delt ansvar (DA).

¹⁵ https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/_attachment/382743?_ts=169d880e218

¹⁶ Formålet med studien til SSB var å kartlegge fastlegers kostnader og inntekter. Ettersom kostnadsstruktur i virksomhetene påvirkes av hvordan fastleger organiserer sin drift, så SSB på noen type organisasjonsformer. Utvalget av fastleger som SSB klassifiserte at er organisert som enkeltpersonforetak, forutsetter at i tillegg til å drive enkeltpersonforetak må fastlegene ha drift hele året, ikke ha flere roller i virksomhets- og foretaksregisteret eller eie aksjer i aksjeselskap med flere eiere. I tillegg var det en forutsetning at fastleger hadde levert næringsoppgave.

næringsvirksomheter, på samme måte som fastlegene. Ofte vil de da operere gjennom et driftsselskap, et AS eller et DA, som tannlegene eier i fellesskap. Dette innebærer at driftsselskapet står som eier av inventar og utstyr. Driftsselskapet er også gjerne arbeidsgiver for personell som er ansatt ved tannlegekontoret utover tannlegene.¹⁷

Gjennom å dele på utstyr og operere samlokalisert kan tannlegene øke sin effektivitet og tilpasse behovet for kapitalutstyr. Dette skaper vekstpotensial og høyere kostnadseffektivitet. Ved å tillate at eksterne aktører eier i selskapene åpner man også for at selskapene kan tilføres ekstern kapital som ytterligere kan bidra til å øke selskapenes vekstevne. Siden 2000 har vi sett at det er vokst frem en rekke større tannlegeselskaper, dels med eksternt profesjonelt eierskap. Disse selskapene vokser raskere enn mange andre foretak i denne sektoren.

8.3. Veterinærer

Mange av de som utdannes som veterinærer finner arbeid ved større organisasjoner som Mattilsynet, innen farmasøytiske virksomheter, landbruksforvaltningen og forskningsinstitutter. En betydelig andel velger å bli dyrleger. Ifølge den norske veterinærforeningen har rundt 40 prosent av medlemmene en privat klinisk praksis for å behandle smådyr.

Veterinærbransjen har vært i kraftig endring de siste ti-årene. Tidligere var enkeltpersonforetakene enerådende. Disse foretakene kunne gjerne være samlokalisert i et felles kontor, men de opererte sjelden med en formalisert struktur for samarbeid, ressursdeling og kostnadsdeling. Frem mot år 2000 ble det gradvis en større etterspørsel etter formaliserte veterinærtjenester for smådyr og det ble opprettet langt flere smådyrsklinikker, stort sett som enkeltpersonforetak og AS. I løpet av 2000-tallet ble klinikkene større med et større antall ansatte dyrleger og dyrepleiere. I løpet av de siste ti årene har det foregått en kraftig konsolidering av bransjen ved at man blant annet har fått inn noen store internasjonale aktører på eiersiden som har etablert kjeder. Men til tross for denne utviklingen er det i dag fortsatt organisasjonsformen enkeltpersonforetak med kontorfellesskap (driftet som et AS), som er vanligst blant veterinærer.

8.4. Advokater

Tradisjonelt har advokatene i stor grad operert som selvstendig næringsdrivende, men gradvis har de partnerstyrte foretakene fått større plass i markedet for advokattjenester. Trender går klart i retning av at det blir færre advokater som driver helt for seg selv og fra 2016 til 2018 falt deres omsetning med ca. 1 prosent mens hele advokatbransjen økte omsetningen med knappe 6 prosent.¹⁸ Tendensen går i retning av at det blir færre enkeltpersonforetak, mens antallet ansatte advokater og antallet partnere stiger med ca. 3 prosent i året.

Ifølge våre intervjuobjekter opplever advokatene at man faglig sett står tryggere der advokatene er tettere vevd sammen i et fellesskap under ett selskap. Jussen blir stadig med spesialisert og det krever at advokatene også spesialisere seg. Slik spesialisering ser vi særlig tydelig i de større foretakene som primært benytter seg av partnermodellen. Behovet for spesialisering og faglig sparring kan være en sentral drivkraft bak utviklingen i retning bort fra de enkeltstående advokatene.

Mange selvstendige advokater har tradisjonelt valgt å gå sammen i kontorfellesskaper. I kontorfellesskap deler man felleskostnader, men står i mindre grad til disposisjon som faglig sparringspartner. Enkelte av disse benytter

¹⁷ <https://www.tannlegeforeningen.no/download/18.2612bf3316d622fe40b2e7/1569317431364/Etablering%20og%20organisering%20av%20tannlegevirksomhet%202018%20web.pdf>

¹⁸ Tallene det refereres til her er hentet fra Advokatforeningen (2019): Advokatbransjen 2019 - Utviklingstrekk og nøkkeltall for 2018

også felles navn. Det er litt uklart om bruken av kontorfellesskap øker nå. Intervjuer trekker i retning av at det ikke er tilfellet, og at veksten primært kommer i de partnerstyrte advokatselskapene der båndene mellom advokatene er sterkere, både faglig og finansielt.

Advokatenes valg av organisasjonsform er litt tilfeldig. Noen velger ANS, noen DA, noen AS. Det sentrale her er at advokatene har et regulert profesjonsansvar og er erstatningsansvarlige samme hvilken selskapsform man velger. Organisasjonsformer med begrenset ansvar løser ikke opp i dette.

Mange av de større advokatselskapene med partnermodell har valgt å etablere såkalte indre selskapsstrukturer for lettere å organisere avlønning til partnere og ansatte.

Organiseringen av norske advokatfirma er regulert gjennom domstollovens kapittel 11, del 3. Her er det regler for selskapsform, hvem som kan ha eierskap i advokatfirma og for ansvarsorganisering.

Paragraf 231, andre ledd oppstiller at:

«I selskaper som driver advokatvirksomhet, kan bare personer som utøver en vesentlig del av sin yrkesaktivitet i selskapets tjeneste, eie andeler eller inneha verv som styremedlem eller varamedlem til styret. Andeler i et selskap som driver advokatvirksomhet, kan dessuten eies av et annet selskap forutsatt at samtlige andeler i det eiende selskap eies av personer som utøver en vesentlig del av sin yrkesaktivitet i det eide selskapets tjeneste, og at det eiende selskapet oppfyller bestemmelsene i fjerde til sjetten ledd».

At eierne av norske advokatselskap må være en del av den daglige virksomheten har både sine fordeler og ulemper. Som noen av intervjuobjektene våre påpeker, så er det for eksempel et ekstra incentiv til å jobbe hardt når du som partner også er ansvarlig for inntektene til resten av partnerne. Man ønsker ikke å være den som virker som en brems på resten av partnernes utbytte.

Samtidig kan eierstrukturen også virke noe rigid og muligens være en hemsko for ytterligere økonomisk vekst og mangfold i bransjen. I Storbritannia ble reglene for advokatvirksomhet liberalisert i 2007. Blant annet ble det åpnet for eksternt eierskap i advokatfirmaer. Som et resultat av denne loven har det blitt investert betydelig eksternt kapital i britiske advokatfirmaer. Noen britiske advokatfirmaer har derfor valgt å organisere seg gjennom såkalte *Alternative Business Structures (ABS)*, noe som gav dem mulighet til å få inn eksternt eierskap og å søke eksternt finansiering.

Konkurransetilsynet¹⁹ påpeker at gjeldende regelverk begrenser til en viss grad advokater og andre juridiske tjenesteyteres måte å organisere sin virksomhet på. Man stiller spørsmål ved den særlige begrensningen på rettshjelpenes måte å organisere sin virksomhet på. Konkurransetilsynet ser ikke at hensynet til klientene eller andre samfunnshensyn tilsier en slik begrensning. Derimot hindrer restriksjonen rettshjelpere i å spre kostnader og risiko, utnytte stordriftsfordeler og stimulere til faglig utvikling og samarbeid ved å gå sammen i større enheter.

Det er tydelig at advokatene har valgt å endre sin organisering av virksomhetene i retning av større enheter med mer deling av ressurser. Det skaper rom for vekst. Det er likevel regulatoriske hindre som begrenser dette rommet for vekst og som ikke nødvendigvis er formålstjenlige.

¹⁹ <https://konkurransetilsynet.no/wp-content/uploads/2018/08/friere-yrker-friere-konkurranse.pdf>

9. Koronapandemien og akademikerentreprenørskap

Våren 2020 ble Norge rammet av Covid-19 pandemien, og som en konsekvens av dette stengte store deler av næringslivet delvis eller helt ned. Nedstengningen har hatt, og vil fortsette å ha, stor innvirkning på den økonomiske situasjonen for store deler av næringslivet. Med bakgrunn i dette har vi valgt å omtale hvordan koronakrisen har påvirket akademikerentreprenørskap.

Når man analyserer hvordan koronapandemien påvirker ulike deler av næringslivet er det naturlig å skille mellom tilbuds- og etterspørselsvirkninger. Etterspørselsvirkninger skyldes at koronapandemien fører til en generell lavere aktivitet i økonomien, der befolkningen gjerne i mindre grad etterspør enkelte typer varer og tjenester (særlig det sistnevnte). Tilbudseffekter kommer på sin side gjennom restriksjoner som regulerer hvordan man får lov til å tilby gitte varer og tjenester.

For akademikerentreprenører har koronapandemien påvirket de forskjellige gruppene av akademikerentreprenører ulikt, der både tilbuds- og etterspørselsvirkninger har gjort seg gjeldende. Eksempelvis har veterinærer opplevd at færre etterspør deres tjenester, spesielt for smådyr. Veterinærene har i mindre grad opplevd begrensinger med å tilby egne tjenester, da tjenestene krever mindre nærkontakt enn for mange andre yrkesaktiviteter. Fastleger har, på sin side, opplevd både et etterspørselsfall og hindre på tilbudssiden. Det har blitt mer utfordrende å utføre sine oppgaver, da disse krever nærkontakt. Tilsvarende har tannleger opplevd et frafall på kundesiden, samtidig som de har vært pålagt å stenge ned store deler av sin ordinære virksomhet i våres. I andre relevante bransjer og næringer for akademikerentreprenører har koronapandemien i mindre grad påvirket vanlig drift. Et eksempel på dette er jurister, som i mindre grad har opplevd endringer på tilbuds- eller etterspørselssiden. Når dette er sagt har alle tjenestenæringene blitt negativt påvirket gjennom det generelle fallet i økonomisk aktivitet.

I intervjuer med de ulike akademikerorganisasjonene sies det at til tross for hvor utfordrende våren var, med bortfall av omsetning og permitteringer, har man hentet seg inn igjen. Man har i liten grad opplevd økning i antall konkurser, og kun et fåtall av medlemmene som er selvstendige er i dag permittert/ledige. I forbindelse med nedstengningen av samfunnet rapporterer de ulike akademikerorganisasjonene om ulike (og nye) problemstillinger som dukket opp.

Ifølge den norske veterinærforeningen var det en utfordring at veterinærer av store dyr i utgangspunktet ikke var kategorisert som samfunnskritisk personell, slik at man ikke kunne undersøke og behandle store dyr på eksempelvis bondegårder. Dette ble løst ved at veterinærer av store dyr etter hvert ble kategorisert som samfunnskritisk personell. For fastleger ble mye av konsultasjonen med pasienter flyttet over til telefon og video, men hvor ekstrakostnadene knyttet til utstyr ikke ble fanget opp i takstsystemet, som bestemmes nasjonalt.

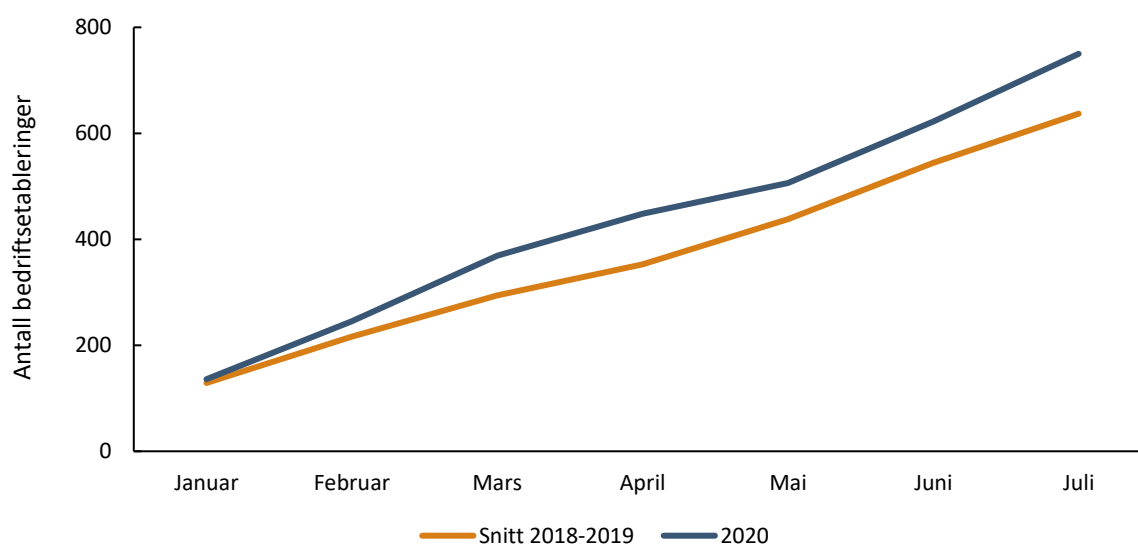
En tilsvarende utfordring for tannleger oppstod da myndighetene bestemte at tannlegepraksisene skulle holdes stengt, med unntak av akuttberedskap. Dette førte til at tannlegeklinikker måtte være betjent og begrenset muligheten til å permittere ansatte, samtidig som inntektene i stor grad forsvant. I disse tilfellene var heller ikke regjeringens krisepakke relevant, da denne dekker faste kostnader og ikke lønnskostnader. Samlet sett tilsier disse innspillene at koronapandemien i stor grad har ført med seg økonomiske utfordringer for akademikerentreprenørene.

Regjeringen har siden mars 2020 lagt frem flere tiltakspakker for norsk næringsliv, som akademikerentreprenører har hatt mulighet å søke på. Eksempelvis la regjeringen frem en tiltakspakke den 27. mars 2020, hvor halvparten

av pakken på nærmere 5 mrd. kroner var rettet mot styrking av gründere og vekstbedrifter.²⁰ Denne pakken inkluderte flere ordninger, som eksempelvis tilskudd til unge vekstbedrifter som mottok 2,6 mrd. kroner, herunder 2,1 mrd. kroner til ordningen innovasjonstilskudd, samt 500 mill. kroner til etablerertilskudd. De fleste akademikerorganisasjonene vi har intervjuet oppgir at deres medlemmer ikke har søkt om midler fra tiltakspakkene, ofte grunnet at de ikke har opplevd en stor nok bortfall i omsetning til å kvalifiseres som søker.

I litteraturgjennomgangen refererte vi til en studie fra Hacamo og Kleiner (2020), som antyder at man i perioder med høy arbeidsledighet vil forvente å se at andelen akademikerentreprenører øker, samt at det ikke vil ha innvirkning på kvaliteten og evnen til suksess for nye entreprenører. Vi har, med bakgrunn i statistikk fra Brønnøysundregistrene, undersøkt nyetableringstakten (AS og ENK) i gitte næringer²¹ etter at Koronapandemien brøt ut, og sammenlignet dette med nyetableringstakten i de samme næringene i tidligere år. Figuren gir en indikasjon på at dette også har skjedd i akademikernæringer i Norge i samme periode. Vi ser blant annet at forskjellen mellom 2020 og tidligere år i nyetableringer øker fra februar til mars og april, da permitteringene var på sitt høyeste. Forskjellen har stabilisert seg i månedene etterpå.

Figur 9-1: Antall bedriftsetableringer i akademikernæringer i perioden 2018-2020. Kilde: SSB, bearbeidet av Menon Economics



²⁰ <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/milliardpakke-til-grundere-og-vekstbedrifter-klar-i-dag/id2697662/>

²¹ Vi har avgrenset analysen til å inkludere næringene for advokattjenester, tannlegetjenester, legetjenester, veterinærtjenester og psykologer, som alle er definert av yrkestittelen sin.

10. Rammevilkår for akademikerses entreprenørskap

I dette kapittelet vil vi se nærmere på ulike former for rammevilkår for akademikerbasert entreprenørskap i Norge. Vi vil belyse om enkelte forhold kan påvirke valg av entreprenørskap, samt inntektstrygghet og inntektspotensial gjennom entreprenørskap. Vi tar her utgangspunkt i selvstendig næringsdrivende som er organisert gjennom enkeltpersonforetak eller som er organisert gjennom å være ansatt i eget AS.

10.1. Skattlegging og tilgang på folketrygdens tjenester blant entreprenører

Det finnes mange økonomiske og regulatoriske forskjeller mellom det å være arbeidstaker og det å være selvstendig næringsdrivende. Menon Economics utarbeidet i 2016 en detaljert kartlegging over vilkårene for ulike former for tilknytning til arbeidslivet.²² Denne rapporten beskriver blant annet hvordan de ulike gruppene skattlegges, og hvilke rettigheter man har på sykepenger ved langtids- og kortidssykdom, dagpenger og yrkesskadetrygd.

Trygdeavgift og arbeidsgiveravgift (Folketrygdloven § 23-3 og 23-2)

I Norge er arbeidstakere pliktig til å betale 8,2 prosent av bruttoinntekten i trygdeavgift over skatteseddelen. I tillegg betaler arbeidsgiver en arbeidsgiveravgift inn til folketrygden, som ligger på 14,1 prosent av personinntekten til den ansatte.²³ Med andre ord regnes på arbeidsgiveravgiften og trygdeavgiften ut fra lønnsinntekt. De samme ratene gjelder for selvstendig næringsdrivende som er ansatt i eget AS. Den gruppen som skiller seg ut er selvstendig næringsdrivende som arbeider gjennom et enkeltpersonforetak. Denne gruppen betaler 11,4 prosent av inntekten i trygdeavgift, som er høyere enn for resten ettersom de ikke har arbeidsgivere som betaler arbeidsgiveravgift. Dette er illustrert i tabellen under. Derimot blir totalbidraget deres til folketrygden lavere.

Tabell 10-1: Oversikt over skattlegging til velferdsordninger, mellom ulike tilknytningsformer i arbeidslivet. Kilde: Menon Economics (2016), Skatteetaten

Tilknytningsform	Trygdeavgift	Arbeidsgiveravgift
Arbeidstaker	8,2 %	14,1 %
Selvstendig næringsdrivende, ansatt i eget AS	8,2 %	14,1 %
Selvstendig næringsdrivende, enkeltpersonforetak	11,4 %	-

Tilgang på folketrygdens tjenester

Som det fremkommer over er det ulikheter i hvordan man skattlegges for å finansiere folketrygdens velferdstjenester. På bakgrunn av dette varierer rettighetene som selvstendig næringsdrivende har til velferdsordninger. Under følger noen utvalgte ulikheter mellom organisasjonsformene knyttet til folketrygdens tjenester:²⁴

²² Menon Economics (2016)

²³ Merk at norske distriktskommuner har lavere arbeidsgiveravgift enn det som fremkommer her, som følge av ordningen med differensiert arbeidsgiveravgift.

²⁴ Se Menon Economics (2016) for en dypere gjennomgang. I tillegg har vi hentet oppdatert informasjon fra NAV.no og Altinn.no.

- **Sykepenger** skal kompensere for bortfall av inntekt for individer som er arbeidsufør grunnet sykdom eller skade. Selvstendig næringsdrivende organisert som enkeltpersonforetak får utbetalt 80 prosent av sykepengegrunnlaget i sykepenger²⁵ ved sykdom over 16 dager, mens selvstendige næringsdrivende som er organisert i eget AS vil få utbetalt 100 prosent av egen inntekt. Med andre ord har selvstendig næringsdrivende som er organisert som enkeltpersonforetak lavere sykepengedekning enn både arbeidstakere og dem organisert i eget AS. Det er mulig å få sykepenger de første 16 kalenderdagene dersom man har tegnet forsikring.
- Selvstendig næringsdrivende, uavhengig av organisering, får i utgangspunktet ikke støtte fra folketrygden ved **yrkesskade**, og må tegne frivillig trygd for å få yrkesskadedekning.
- Selvstendig næringsdrivende som er ansatt i eget AS har samme rettigheter som arbeidstakere når det kommer til **dagpenger**. Dette innebærer at arbeidsgiver er pliktig i å betale lønn de første 10 dagene av permitteringsperioden, mens NAV overtar utbetalingene etter dette. Dersom man er selvstendig næringsdrivende og har ikke hatt noen lønnsinntekt (som eksempelvis arbeidstaker) de siste tre årene, har man heller ikke krav på dagpenger ved arbeidsledighet.

Samlet sett viser kartleggingen at selvstendig næringsdrivende, uavhengig av organisasjonsform, har mindre tilgang på folketrygdens tjenester. Spesielt entreprenører som er organisert gjennom enkeltpersonforetak har færre goder, blant annet forklart ved at de betaler inn noe mindre til folketrygden. Dette innebærer at entreprenører har noe dårligere rammevilkår enn arbeidstakere, som kan være med på å gjøre det mindre attraktivt for akademikere å bli selvstendig næringsdrivende. Spesielt kan mindre inntektstrygghet, som følge av mindre utbetalte sykepenger og dagpenger, ha en betydelig effekt, ettersom de ofte kan ha en trygg og relativt høy alternativinntekt som arbeidstaker.

I debatten rundt skattlegging av entreprenører er behovet for en tydeligere og mer entreprenørskapsvennlig opsjonsbeskatning nevnt en rekke ganger. I kapittel 11.5 nedenfor går vi grundigere inn på denne problemstillingen og forslår mulige reformer

10.2. Kvinnelige akademikerentreprenører

I delkapittel 5.2 finner vi at andelen kvinnelige akademikerentreprenører har økt i de siste årene. Eksempelvis har kjønns sammensetningen innen veterinæryrket endret seg dramatisk over de siste tiårene. Tidligere var yrket dominert av menn, men nå er det flest kvinner som utdanner seg til å bli veterinærer. Tilbakemeldinger fra enkelte bransjeorganisasjoner for akademikere tyder på at kvinner i større grad velger å bli arbeidstaker, på bakgrunn av manglende rammevilkår eller andre forhold som i mindre grad legger til rette for en balanse mellom arbeidsliv og privatliv, som eksempelvis arbeidstid og obligatoriske vaktordninger.

Menon Economics publiserte i 2019²⁶ en rapport om kvinnelig entreprenørskap, som blant annet undersøker om rammevilkårene for entreprenørskap kan oppfattes ulike for kvinner og menn. Gjennomgangen viser at man har rett på foreldrepermisjon i forbindelse med svangerskap uavhengig av om man er arbeidstaker eller selvstendig næringsdrivende, og at utbetaling av svangerskapsenger baserer seg på gjennomsnittlig inntekt de tre siste ferdiglignende årene²⁷. Den tidligere nevnte Menon Economics-rapporten fra 2016 ser også på dette, og finner at kvinnelige entreprenører i større grad enn menn rapporterer om utfordringer knyttet til mangelfulle

²⁵ Sykepengegrunnlaget kan ikke overstige seks ganger grunnbeløpet (G6). Sykepengegrunnlaget beregnes ut fra gjennomsnittet av pensjonspoengtallene for de siste tre årene man har skatteoppgjør for.

²⁶ Menon Economics (2019)

²⁷ Opptil seks ganger grunnbeløpet.

rettigheter ved sykdom, samt at de ønsker mer informasjon om deres rettigheter til velferdsordninger i forbindelse med sykdom, svangerskap og arbeidsledighet. Selv om rammevilkårene ikke er betydelig forskjellige mellom arbeidstakere og entreprenører i forbindelse med svangerskap, tyder tilbakemeldingene fra bransjeorganisasjonene og den nevnte studien på at rammevilkårene ikke oppleves like gode for entreprenører som for arbeidstakere. Dette kan blant annet være med på å gjøre det mindre attraktivt for akademikere å starte opp for seg selv.

10.3. Sektorvise begrensninger og konkurranse mot offentlig sektor

I forbindelse med rammevilkår er det av interesse å undersøke hvorvidt det eksisterer sektorvise begrensninger, som begrenser muligheten til entreprenører å hente inntekt. Dette kan eksempelvis være reguleringer som begrenser private aktører helt eller delvis når det gjelder tilgang til et marked eller en sektor, eller at man i enkelte næringer i stor grad konkurrerer mot offentlig eide aktører som i tilfeller opererer under andre og bedre vilkår. Dette kan handle om ulik håndtering av merverdiavgift, om ulik innkjøpspraksis i kommuner knyttet til valg av offentlig, ideell eller privat leverandør. Det kan også handle om kryssubsidiering av offentlige tjenester, eller særskilte krav til drift som ikke offentlige aktører blir pålagt. Eksempler på næringer med sektorvise begrensninger, eller hvor konkurransen mot offentlig sektor er stor, er helseforetak, omsorg og pleie, undervisning og kulturtjenester. Slike begrensninger gjør det ikke bare utfordrende å starte opp et eget selskap, men kan også redusere veksten til selskapet, og dermed inntekspotensialet til entreprenøren. For akademikere med høy alternativ lønn som arbeidstaker kan dette være med på å gjøre det mindre attraktivt å bli entreprenør, spesielt for dem med utdanning rettet mot de ovennevnte næringene. Det er nærliggende å anbefale staten å fjerne slike konkurransvridende regler, ikke minst i sektorer der kvinner dominerer som entreprenører.

11. Mulige tiltak for å stimulere til akademikers entreprenørskap

I dette kapitlet drøfter vi nærmere noen veivalg videre for å øke omfanget av akademikers entreprenørskap, med særlig fokus på hva som må til for å støtte opp om vekstentreprenørskap blant akademikere.

Det er viktig å være oppmerksom på at entreprenørskap er ikke et samfunnsgode i seg selv. Det må lede til høyere vekst eller høyere velferd for de som blir entreprenører og de som kjøper deres tjenester. Ifølge Berglann med flere (2011) får en person i gjennomsnitt høyere inntekt som regulær arbeidstaker enn som selvstendig næringsdrivende. Men entreprenørskap kan likevel bidra til høyere vekst i samfunnet gjennom innovasjon, konkurranse og næringsdynamikk. Vår studie viser også at akademikere/entreprenører har høy trivsel, noe som også må ses på som et samfunnsgode.

Gjennomgangen i kapittel 10 viser at rammevilkårene for entreprenørskap knyttet til skatt og trygderettigheter i stor grad har blitt harmonisert med andre tilknytningsformer til arbeidslivet, men vi har samtidig pekt på noen vesentlige ulikheter/utfordringer. Nedenfor går vi gjennom noen tiltak som kan rette opp i dette.

11.1. Arbeidsbelastning og kompensasjon

For utvalgte yrkesentreprenører er det en stor utfordring med arbeidsbelastning og turnus. Ikke minst gjelder dette de som driver vakttjeneste (veterinærer, tannleger, leger etc.). Det er behov for en bedring på dette området for å sikre at man klarer å rekruttere tilstrekkelig mange til slike stillinger. Dette gjelder særlig de som har vaktturnus ute i distriktskommuner.

Rekruttering av akademikere til ulike virksomheter med selvstendig karakter i distriktene er gjennomgående et stort problem og handler ikke bare om vaktturnuser. Dette handler også om økonomisk kompensasjon og kommunenes mulighet til å konkurrere om arbeidskraften.

11.2. Tilgang på kapital

For mange entreprenører som etablerer virksomheter der det kreves mye kapital for å sette i gang større innovasjonsprosjekter, er kapitaltilgang ofte et stort problem. Blant disse finner man stort sett bare akademikere. I dag tilbyr staten en rekke virkemidler for å redusere dette problemet. Det er etablert investeringsfond, stipender, oppstartlån etc. Det er stor usikkerhet om disse virkemidlene faktisk fungerer. Vi anbefaler at man ser nærmere på en ordning der investorer i slike foretak får skattefordeler. Det finnes allerede en slik ordning (KapitalFUNN) men den er svært lite kjent, den er underdimensjonert og den er lite effektiv.

11.3. Næringsaktivitet ut fra universiteter, høyskoler og sykehus

I Menon (2018) ble det vist at det er store utfordringer i dagens system for kommersialisering av forskning og utvikling ved universiteter og høyskoler. Et sentralt forslag for å løse opp i mangelen på slik kommersialisering er å etablere en ordning for kommersialiseringspermisjon ved universiteter og høyskoler. Det er mulig er å tilby vitenskapelig ansatte ved universiteter og høyskoler en såkalt kommersialiseringspermisjon som gjør det mulig for dem å være borte fra sin ordinære stilling i eksempelvis tre år, men deretter å ha krav på sin stilling når man kommer tilbake. Her kan man la universitetene/instituttene ha varierende grad av generøsitet, avhengig av deres ønske om å prioritere dette. En slik ordning åpner også for flere vikariater i denne sektoren, noe som kan skape dynamikk i fagmiljøet, der slike permisjoner benyttes i noen grad.

11.4. Tiltak for spesifikke yrkesgrupper

Innenfor næringene omsorg, helse, undervisning, kultur, pleie/fritid og til en viss grad reiseliv møter private små foretak tung konkurranse fra det offentlige, ikke minst på det kommunale markedet. Alle særvilkår som gjør det økonomisk gunstigere å drive slik virksomhet i kommunal regi gjør det vanskeligere for entreprenører å lykkes. I mange slike virksomheter er det relevant og kanskje nødvendig med akademisk utdanning. Dette handler dels om statens og kommunenes innkjøpspolicy som ofte kan favorisere offentlige leverandører. Dels handler dette også om forskjellsbehandling mellom offentlige og private leverandører med hensyn til påslag av merverdiavgift.

11.5. Bedre vilkår for opsjonsbeskatning – For mer nyskaping og vekst blant akademikere

En av de viktigste faktorene for å skape vekstselskaper for fremtiden er tilgangen på riktig kompetanse. Oppstartsselskaper må ha en reell mulighet til å rekruttere og holde på de beste hodene i konkurranse med etablerte selskaper. Konkurransen om de talentene i kunnskapsøkonomien er intens og norske grundere og vekstselskaper må få mulighet til å stille på like vilkår som sine konkurrenter i andre land. Alle ansatte i tidligfaseselskaper tar høy jobbrisiko. Arbeidsplassen er usikker og de godtar jevnt over lavere lønn i en periode for å satse på en fremtid i bedriften. I motsetning til gründerne eier de ansatte som regel ikke aksjer.

En måte å redusere denne store risikoen på er å tilby de ansatte opsjoner knyttet til eierskap i bedriften. Opsjoner gir en rett til å kjøpe eller tegne aksjer til en gitt pris i fremtiden. Går bedriften dårlig kan de ansatte velge å ikke bruke retten. Går den bra vil de ansatte kunne hente ut en gevinst fordi aksjen er verdsatt til mer enn det opsjonen koster.

I dag er det slik at en tildeling av opsjoner ikke beskattes på tildelingstidspunktet. Derimot utløses det skatteplikt når den ansatte løser inn sine opsjoner, det vil si utøver opsjonene og erverver aksjer. Husk at selve kjøpet ikke innebærer noen form for realisert gevinst. Det handler bare om et kjøp. Avviket mellom den prisen den ansatte betaler og markedsverdien på aksjen, skattlegges som lønnsinntekt. NVCA, Abelia og FIN (2019) fremhever at dette innebærer at den ansatte på ett og samme tidspunkt må finne kapital til å investere i aksjer og betale skatten dette utløser. Arbeidsgiver må samtidig betale arbeidsgiveravgift på 14,1 % av en verdi som hverken er utbetalt eller oppnådd hos den ansatte. Senere verdistigning på aksjen fra kjøpstidspunktet skattlegges som kapitalinntekt.

Frem til 2020 hadde Norge en ordning for gunstig opsjonsbeskatning for de aller minste og unge selskapene. Ordningen fritar de ansatte for beskatning opp til 1 millioner kroner i skattbar opsjonsverdi, men det stilles en lang rekke strenge krav til bedriften og den ansatte som gjør at få kan nyte godt av ordningen.²⁸ I mai 2020 annonserte regjeringen at den ville utvide ordningen med gunstig skattemessig behandling av opsjoner i små oppstartsselskaper. Ordningen skal gjøre det enklere å rekruttere og beholde ansatte, og den ble nå tilgjengelig for større selskaper og flere ansatte. Endringen kom først og fremst som følge av de vanskelige forholdene i

²⁸ Selskapet kan ikke være eldre enn seks år i tildelingsåret, Videre måtte det ha hatt 12 eller færre ansatte, og samlede driftsinntekter og balansesum kan ikke overstige 16 mill. kroner i inntektsåret før tildelinga av opsjoner. Det offentlige kan ikke eie over 24 pst. av kapitalen. Selskapet kan ikke ha utestående krav på tilbakebetaling av ulovlig mottatt statsstøtte eller være i økonomiske vansker. Dersom selskapet er et konsern, gjelder disse vilkårene for alle selskapene i konsernet. Den tilsette må ha starte i stillingen etter 1.januar 2018, arbeide minst 25 timer i snitt per uke i selskapet og ikke alene eller i lag med sine nærstående eie mer enn 5 pst. av aksjene i selskapet. Den ansatte kan ikke løse inn opsjonen før tre år etter tildelingstidspunktet. Det skal heller ikke gå lengre tid enn 10 år.

kapitalmarkedet for tidligfasebedrifter under koronakrisen. Regjeringen fjerner kravet om at opsjoner kun kan gis til de som er ansatt etter 1. januar 2018. Dette dobler antallet ansatte som kan bruke ordningen. Størrelsen på bedrifter som nyter godt av ordningen økes fra 12 til 25 ansatte. Grensen for selskapets driftsinntekter og balansesum økes også, fra dagens 16 mill. kroner til 25 mill. kroner.

Når den ansatte tildeles opsjoner, er dette ofte i stedet for lønn eller for å kompensere for lavere lønn enn det en annen etablert bedrift ville kunne tilby. Dermed tar den ansatte på mange måter en lignende risiko som en investor; den ansatte gir avkall på kapital "up front" for å kunne motta en forhåpentligvis god avkastning senere (NVCA med flere, 2019). Men mens investorer generelt blir gjenstand for lavere kapitalbeskatning, vil en eventuell gevinst på opsjoner skattlegges som lønn. Den ansatte har da tatt risiko ved at hun gjerne har gått ned i lønn og arbeider i et selskap med generelt lav jobb-sikkerhet, men hun skattes langt hardere enn det en kapitalsterk investor møter av skatt. Lykkes ikke bedriften, slik at aksjene enten selges til en lavere verdi enn skatten ble beregnet på, eller oppgis som verdiløse, vil den ansatte ikke få et fradrag som nuller ut lønnskatten (man får ikke fradrag i trinnskatt og trygdeavgift). Investoren favoriseres også i denne sammenheng.

11.5.1. Forslag til en mer oppstarts- og vekstvennlig opsjonsbeskatning

Slik vi ser det hemmer dagens skatteregimet muligheten og viljen til å satse som ansatt så vel som entreprenør i kapital og kunnskapsintensive virksomheter. Selv med den nye og noe mer gunstige ordningen gis Norge fortsatt lang dårligere vilkår for tildeling av opsjoner enn det man finner i våre naboland, og de fleste andre land i Europa.

NVCA, Abelia og FIN (2019) har sammen med Menon Economics foreslått en ny og bedre ordning samt beregnet skattevirkninger av en ny modell. Norske kunnskapsintensive vekstselskaper trenger akademikertalenter fra både Norge og utlandet, og Norge trenger disse vekstselskapene og talentene for å skape morgendagens næringsliv. Norge bør derfor innføre en ordning som tilsvarer det den svenske regjering har foreslått; en spisset ordning mot oppstartsselskaper. En løsning kan være følgende:

Hovedgrepet i programmet vil være at opsjoner i selskaper som faller innenfor programmet hverken er gjenstand for lønnsbeskatning for opsjonsinnehaveren eller arbeidsgiveravgift for selskapet. Ved senere salg av aksje ervervet gjennom opsjonen beskattes eventuell gevinst som kapitalinntekt. Skatten på beregnet gevinst ved erverv av aksjer til underkurs (utøvelse av opsjoner), forfaller da først det året aksjene selges, slik at den ansatte dermed har en reell mulighet til å betale skatten.

Vilkårene for å kvalifisere til ordningen må settes langt videre enn i dag og må deretter evalueres etter en periode. NVCA, Abelia og FIN (2019) forslår at antall ansatte i selskapet skal ikke overstige 100 og at omsetning i selskapet eller egenkapital skal ikke overstige NOK 100m. Det er en dårlig ide at ordningen knyttes til selskapets alder, fordi kunnskapsintensive bedrifter som gjerne har mange akademikere som ansatte ofte trenger en lang utviklingstid før selskapets tjenester og produkter kan kommersialiseres, som for eksempel innen biotech, livsvitenskap og avansert materialer og teknologi.

Som i Sverige, skal dette kun gjelde unoterte virksomheter (selskaper som ikke er børsnotert). Videre bør ordningen ikke definere hvilke sektorer som faller innenfor eller utenfor ordningen, foruten å ta hensyn til statsstøtteregele i EØS.

12. Referanseliste

Advokatforeningen (2019): Advokatbransjen 2019 - Utviklingstrekk og nøkkeltall for 2018

Berglann, H., Golombek, R. & Røed, K. (2013). Entreprenørskap i Norge – Mest for Menn?, *Søkelys på arbeidslivet* 30 (1-2), 3-21.

Berglann, H., Moen, E., Røed, K. & Skogstrøm, J. F. (2011). Entrepreneurship: Origins and returns, *Labour Economics*, 18, 821-833.

Bøhren, Ø. & Berzins, J. (2013). Norske familiebedrifter - Omfang, eierstyring og lønnsomhet. *Praktisk økonomi og finans*, 29(3), p. 57-75.

Edqvist med flere (2012). Entreprenørskap og vekst blandt akademikere i Norden. Hentet fra: https://www.menon.no/wp-content/uploads/142012_07-entreprenoerskab-og-vaekst-blandt-akademiker-i-norden_web.pdf

Hacamo, I. & Kleiner, K. (2020). Forced Entrepreneurs.

Menon Economics (2019). Kvinnelig entreprenørskap i Norge: utviklingstrekk, hindre og muligheter. Menon-publikasjon nr. 1/2019.

Menon Economics (2018). Insentiver for kommersialisering av forskning. Menon-publikasjon nr. 9/2018.

Menon Economics (2016a). Organisering av arbeidsliv: forskjeller i skatt og tilgang på velferdsgoder. Menon-publikasjon nr. 55/2016.

Menon Economics (2016b). Selvstendig næringsdrivende i Norge. Hvem er de og hva betyr de for fremtidens arbeidsmarked? Menon-publikasjon nr. 14/2016.

Menon Economics (2015). Én million ideer – Veien fra drøm til å lykkes som gründer.

Menon Economics (2012). Akademikere som entreprenører i Norge: Omfang og betydning for vekstbedrifter. Menon-publikasjon nr. 10/2012.

Menon Economics (2011). The need for government supported capital measures in the market for early stage risk capital in Norway. Menon-publikasjon nr 18/2011.

NVCA, Abelia og FIN (2019): Endret opsjonsskatt: En skattemodell for nyskaping og vekst

Departementene (2008). Handlingsplan for meir entreprenørskap blant kvinner. Nærings- og handelsdepartementet

Alsos mfl. (2014)

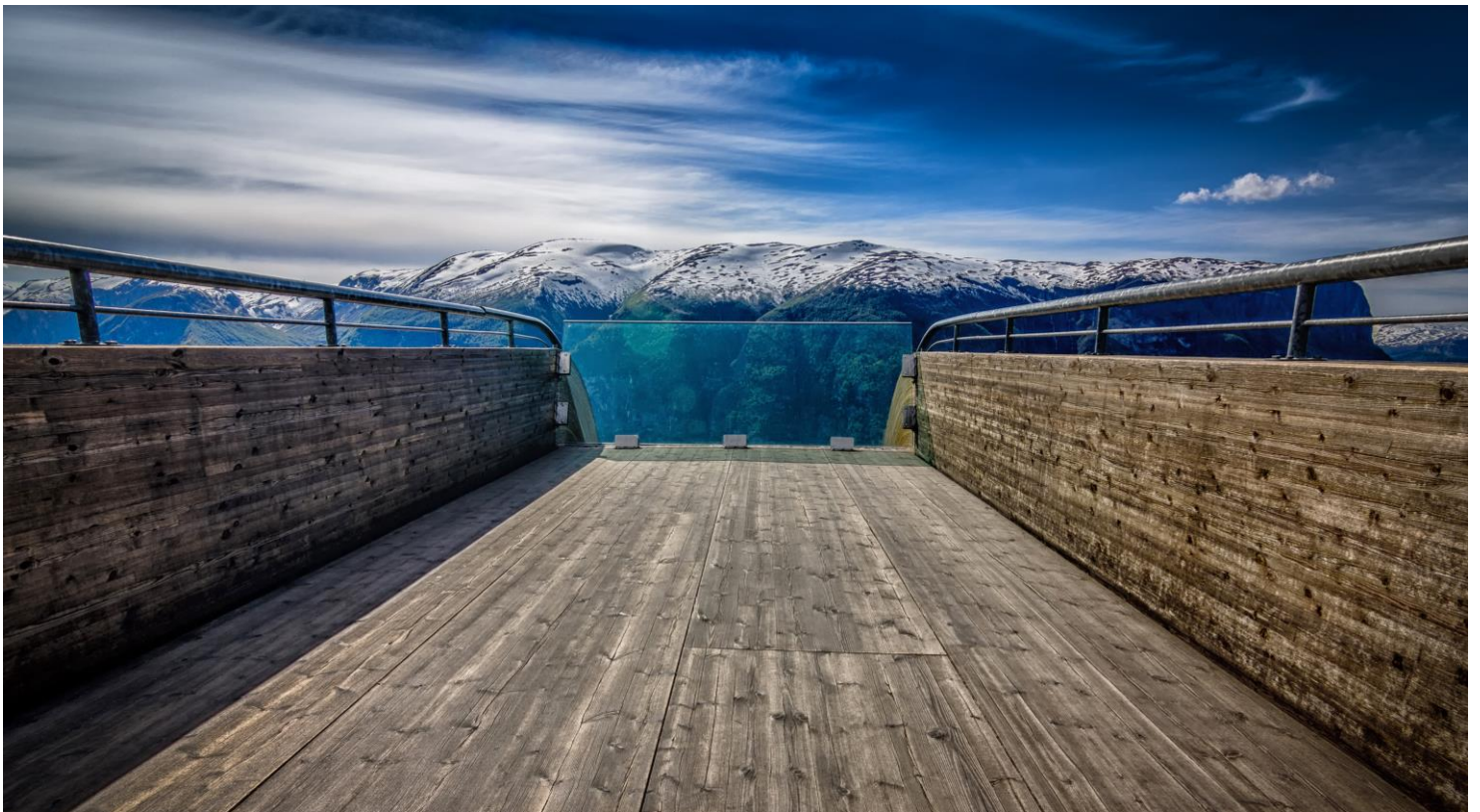
Zamir, A. M., Mocanu, C. & Grigorescu, A. (2018). Resilient Entrepreneurship among European Higher Education Graduates. *Sustainability*, 10, 2594

13. Vedlegg

13.1. Intervjuobjekter

I forbindelse med denne studien ble det gjennomført intervjuer med enkelte akademikerorganisasjoner. I tabellen under presenteres en liste over intervjuobjektene.

Navn	Stilling	Organisasjon
Marie Modal	Generalsekretær	Den norske veterinærforeningen
Camilla Hansen Steinum	President	Den norske tannlegeforeningen
Nils Kristian Klev	Leder	Allmennlegeforeningen
Erling Lind	Partner	Ro Sommernes



Menon Economics analyserer økonomiske problemstillinger og gir råd til bedrifter, organisasjoner og myndigheter. Vi er et medarbeidereiet konsultentselskap som opererer i grenseflatene mellom økonomi, politikk og marked. Menon kombinerer samfunns- og bedriftsøkonomisk kompetanse innenfor fagfelt som samfunnsøkonomisk lønnsomhet, verdsetting, nærings- og konkurranseøkonomi, strategi, finans og organisasjonsdesign. Vi benytter forskningsbaserte metoder i våre analyser og jobber tett med ledende akademiske miljøer innenfor de fleste fagfelt. Alle offentlige rapporter fra Menon er tilgjengelige på vår hjemmeside www.menon.no.

+47 909 90 102 | post@menon.no | Sørkedalsveien 10 B, 0369 Oslo | menon.no