

RAPPORT

AKADEMIKERE OG MOBILITET



MENON-PUBLIKASJON NR. 107/2021

Av Kaja Høiseth-Gilje, Per Fredrik F. Johnsen, Endre Kildal Iversen, Gjermund Grimsby og Hans Hvide



Forord

Menon Economics har på oppdrag for Akademikerne gjennomført en utredning som belyser mobilitet blant akademikere. Vi har studert både geografisk mobilitet, mobilitet mellom sektorer og på tvers av næringer.

Prosjektet har vært ledet av Kaja Høiseth-Gilje, med Endre Kildal Iversen, Per Fredrik F. Johnsen og Professor Hans Hvide fra Universitetet i Bergen som prosjektmedarbeidere. Gjermund Grimsby har vært kvalitetssikrer.

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 statlige virksomheter. 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 og tilbakemeldinger underveis i prosjektet.

Desember 2021

Kaja Høiseth-Gilje
Prosjektleder
Menon Economics

Innhold

SAMMENDRAG	4
1. INNLEDNING	9
1.1. Bakgrunn for oppdraget	9
1.2. Kort om definisjoner, metode og informasjonsinnhenting	12
1.3. Leserveiledning	13
2. KORT OM FORSKNINGSLITTERATUREN OM AKADEMIKERE OG MOBILITET	14
2.1. Studier av akademikere og mobilitet	14
3. AKADEMIKERE OG MOBILITET	16
3.1. Antallet akademikere vokser, og de blir yngre	16
3.2. Akademikere er mer mobile enn ikke-akademikere	18
3.3. Arbeidsgiveres behov for, og tilgang på akademikere	21
3.4. Drivere for mobilitet blant akademikere	23
4. HVORDAN ER MOBILITETEN BLANT AKADEMIKERE PÅ TVERS AV GEOGRAFISKE ARBEIDSMARKEDER?	27
4.1. Akademikere har høyere geografisk mobilitet enn ikke-akademikere	27
4.2. Kjennetegn ved akademikere og geografisk mobilitet	28
4.3. Hva motiverer og begrenser geografisk mobilitet blant akademikere?	30
5. HVORDAN ER MOBILITETEN BLANT AKADEMIKERE MELLOM OFFENTLIG OG PRIVAT SEKTOR?	36
5.1. Mobilitet mellom sektorer for akademikere og ikke-akademikere	36
5.2. Kjennetegn ved akademikere som bytter mellom sektorer	37
5.3. Sektormobilitet blant akademikere og utfordringer for arbeidsgivere	39
6. I HVILKEN GRAD ER AKADEMIKERE MOBILE PÅ TVERS AV NÆRINGER?	42
6.1. Mobilitet på tvers av næringer	42
6.2. Mobilitet på tvers av SMBer og store bedrifter	43
6.3. Kjennetegn ved akademikere som bytter mellom næringer	45
6.4. Hva kan motivere og hindre næringsmobilitet blant akademikere?	46
7. HVA KAN GJØRES FOR Å SIKRE ET MOBILT ARBEIDSMARKED FOR FREMTIDEN?	49
7.1. Mulige tiltak for å stimulere til høyere mobilitet	49
7.2. Veien videre	52
8. REFERANSELISTE	53
VEDLEGG 1: DEFINISJONER, METODE OG DATAKILDER	55
Definisjon av mobilitet	55
Definisjon av akademikere	56
Metode og datakilder	57
VEDLEGG 2: LITTERATURGJENNOMGANG	60
Hypotese 1: Høyt utdannede skifter jobb hyppigere	60
Hypotese 2: Høyt utdannede arbeidstakere har høyere geografisk mobilitet	60
Hypotese 3: Høyt utdannede arbeidstakere har høyere næringsmobilitet	61

Hypotese 4: Høyt utdannede skifter oftere mellom offentlig og privat sektor	61
Hypotese 5: Høyt utdannede tilpasser seg bedre i nedgangskonjunkturer	61
Hypotese 6: Høyt utdannedes mobilitet øker med arbeidsmarkedsstørrelse	62
Hypotese 7: Høyt utdannede har bedre avkastning fra mobilitet	62
Hypotese 8: Store bedrifter ansetter flere arbeidstakere med høy utdanning	62
Oppsummering av litteraturstudien	63

Sammendrag

I 2020 førte Covid-19 og oljeprisnedgang til at Norge ble rammet av en økonomisk krise. Krisen forsterket behovet for omstilling til et mer bærekraftig, men fortsatt vekstkraftig næringsliv. En sentral forutsetning for at Norge lykkes med omstillingen, er at vekstnæringer får tilgang på kompetent arbeidskraft. I henhold til økonomisk teori, vil arbeidskraft tilflytte de aktivitetene der den er mest produktiv og lønnsom. Spørsmålet vi stiller i denne rapporten er hvor stor denne mobiliteten er. Vi finner at det er mobilitet i det norske arbeidsmarkedet, men vi finner ikke full mobilitet, både fordi det er arbeidstakere som ikke ønsker å bytte jobb i det hele tatt, men også fordi det er ulike hindringer for mobilitet.

I denne rapporten fokuserer vi på mobiliteten til akademikere. Akademikere defineres som individer med en mastergrad eller høyere grad fra et universitet eller en høyskole. Med mobilitet mener vi hvordan arbeidstakere forflytter seg, mellom ulike arbeidsgivere og geografiske områder. Vi analyserer tre ulike former for mobilitet; geografisk mobilitet, næringsmobilitet og mobilitet mellom offentlig dominerte og privat dominerte sektorer.

Tidligere empirisk faglitteratur understøtter at høyt utdannede har høyere mobilitet innenfor alle disse formene for mobilitet enn lavere utdannede, men det er ulikt hvor sterke resultatene er, og i hvilken grad det gjelder for det norske arbeidsmarkedet. Vi undersøker derfor med norske registerdata hvordan mobiliteten blant akademikere har utviklet seg på 2000-tallet, i femtenårsperioden fra 2004 til 2017. Vi kan derfor ikke bruke registerdataene til å si noe om endringer i mobiliteten som følge av Covid-19. Registerdataene er imidlertid supplert med data fra to spørreundersøkelser rettet til henholdsvis arbeidsgivere som sysselsetter akademikere, og til akademikere selv. Med disse spørreundersøkelsene forsøker vi blant annet å kartlegge endringer i mobiliteten som følge av Covid-19.

Akademikere og mobilitet

Antallet akademikere har økt med hele 72 prosent i perioden fra 2004 til 2017. I samme periode har antall ikke-akademikere økt med kun 18 prosent. Som et resultat av høyere vekst i antall akademikere, har andelen akademikere blant sysselsatte i aldersgruppen 25-65 økt fra 14 til 19 prosent i samme tidsperiode. I tillegg har akademikere i snitt blitt yngre, mens ikke-akademikere har blitt eldre.

Et sentralt funn i rapporten er at mobiliteten er fallende med alder, uavhengig av utdanningslengde. Analyser av registerdata viser at personer i alderen 25-34 år (de ti første årene etter utdanning) har 3 ganger så høy sannsynlighet for å skifte arbeidsgiver som personer i alderen 55-65 år (siste ti år før pensjon). Videre finner vi at norske akademikere er mer mobile enn ikke-akademikere, uavhengig av alder. Det er stabilt over tid at personer med lang høyere utdanning er omtrent 20 prosent mer mobile enn personer som har fullført videregående, men ikke tatt en mastergrad. Mobilitet kan i denne sammenheng også indikere hvor omstillingsdyktige de ulike gruppene er. Det at akademikere er mer mobile kan være en indikasjon for omstillingsdyktighet og at akademikere raskere finner en ny jobb dersom den gamle jobben forsvinner. At flere i den norske befolkningen har fått høyere utdanning har isolert sett bidratt til økt mobilitet. At befolkningen i snitt har blitt eldre har dratt ned mobiliteten.

For at virksomheter skal vokse og lykkes er det avgjørende at de får tilgang til den rette kompetansen. Gjennom en spørreundersøkelse rettet mot arbeidsgivere har vi kartlagt både behov og tilgangen på akademikere. Blant virksomheter som søker akademisk kompetanse, opplever nesten 40 prosent utfordringer med å tiltrekke seg kompetansen, mens 12 prosent oppgir utfordringer med å holde på kompetansen. Blant de som sliter med å holde på akademisk kompetanse finner vi særlig arbeidsgivere innen helse- og sosialtjenester, samt arbeidsgivere som ansetter akademikere med økonomisk-administrativ utdanning. I motsatt ende finner vi arbeidsgivere

innen undervisning som i liten grad opplever utfordringer med å holde på ansatte akademikere. Disse tallene gir tydelig indikasjoner på at det er barrierer knyttet til mobilitet. Særlig ser vi at små virksomheter over hele landet har utfordringer med å både tiltrekke og holde på akademisk kompetanse, mens det i små kommuner er mange både store og små bedrifter som opplever dette som utfordrende. Blant respondentene i Akademikerpanelet er majoriteten bosatt i og rundt store byer. Akademikere utdannet innen matematikk, naturvitenskap og teknologi trekkes frem som en gruppe som er mer utfordrende å rekruttere og/eller holde på enn andre.

I spørreundersøkelsen rettet mot akademikere oppgir arbeidstakerne er det arbeidsmiljø og mulighetene for å få anvendt sin kompetanse på faglige utfordringer som trekkes frem som de viktigste faktorene for å vurdere et jobb-bytte. I tillegg vurderer mange det som svært viktig med selvstendighet og ansvar og fleksibel arbeidstid.

Basert på spørreundersøkelsen rettet mot akademikere fremgår det at over 60 prosent av akademikere ikke har planer om å skifte jobb de neste 10 årene. Det betyr imidlertid ikke at de ikke kommer til å bytte jobb om det kommer en attraktiv mulighet. Vi legger til grunn at respondentene har tolket dette som «bytte arbeidsgiver» og ikke inkludert jobb-bytter innad i egen virksomhet. Andelen som har planer om å bytte jobb er høyere blant yngre akademikere. Blant gruppen av akademikere under 45 år oppgir rett over halvparten planer om å bytte jobb i løpet av de neste 10 årene. Én av fire akademikere oppgir at de ikke på noe tidspunkt ser for seg å bytte jobb. Tallene indikerer at de fleste akademikerne er fornøyde med sitt nåværende arbeidsforhold, hvilket isolert sett er positivt. Med hensyn til produktivitetsøkningen reallokering av arbeidskraft kan gi er det kanskje betenkelig at en såpass stor andel akademikere ikke vurderer å bytte arbeidsgiver.

Geografisk mobilitet

Akademikere har høyere geografisk mobilitet enn ikke-akademikere. Akademikere er 40 prosent mer geografisk mobile enn ikke-akademisk arbeidskraft, og forskjellen har vært stabil i perioden vi studerer. 7 prosent av akademikere flyttet på tvers av bo- og arbeidsmarkedsregioner, mot 5 prosent av ikke-akademikere i 2017. Når det gjelder den geografiske mobiliteten skiller også her de yngste akademikerne seg ut som de mest mobile. Samtidig som akademikere har høyere geografisk mobilitet enn ikke-akademikere, har enkelte virksomheter vanskeligheter med å rekruttere akademikere. Dette gjelder særlig virksomheter i kommuner med mindre enn 10 000 innbyggere og landkommuner. Blant virksomheter som har vanskeligheter med å rekruttere akademikere pekes det på for få akademikere med nødvendige kvalifikasjoner i regionen og manglende tilflytting, som årsaker til rekrutteringsvansker.

Spørreundersøkelsen tyder på at «pull-faktorer», som attraktive jobbtilbud enten for seg selv, eller til partneren, er en større driver for geografisk mobilitet enn «push-faktorer», som arbeidsledighet. Resultatene fra Akademikerpanelet tyder på at akademikere generelt bytter jobb basert på hvor de ønsker å bo, heller enn at de flytter basert på hvor de ønsker å jobbe. Bosted oppgis altså som en sterkere faktor enn jobb når det gjelder i hvor stor grad man er villig til å flytte. Når det gjelder geografisk mobilitet oppgis lønn som en viktigere faktor, men det må være en vesentlig høyere lønn enn i dag om man skal være villig til å flytte. Kvinner flytter i større grad enn menn på grunn av pull-faktorer, som bostedskvaliteter og kvaliteter ved jobben. Menn, på den andre siden, flytter på bakgrunn av push-faktorer i tilfelle de blir arbeidsledig eller dersom de skulle ønske å begynne i en ny jobb. Blant barrierene for geografisk mobilitet trekkes personlige relasjoner i form av familie eller nettverk frem. En annen faktor som påvirker den geografiske mobiliteten, er hjemmeboende barn. De som ikke har barn, oppgir å være langt mer geografisk mobile. Dette gjelder både dersom man blir arbeidsledig eller dersom det kreves flytting for å få jobben man vil ha.

Sektormobilitet

Når det gjelder sektormobilitet indikerer resultatene at akademikere er noe mer tilbøyelig til å skifte mellom offentlig og privat sektor enn ikke-akademikere. Det er imidlertid ikke veldig klare forskjeller på tvers av de to gruppene, og andelene som skifter mellom offentlig og privat sektor er lave. Hvorfor andelene som bytter mellom de to sektorene er relativt lave, og om dette er en utfordring, er ikke analysert, og er et tema for fremtidige analyser. Dette kan være utfordringer knyttet til inndelingen i de to sektorene. Imidlertid kan en mulig forklaring eksempelvis være at offentlig og private virksomheter er såpass ulike at det er vanskelig å bytte mellom sektorene uten at man får et nedrykk på karrierestigen. Det kan også være at privat sektor har et «imageproblem», kanskje særlig i nedgangstider, og at private virksomheter må bli bedre til å kommunisere hvilke goder og sikkerhetsmekanismer virksomhetene faktisk kan tilby.

Næringsmobilitet

Analysene av næringsmobilitet indikerer at akademikere er mer mobile på tvers av næringer enn ikke-akademikere, men forskjellene er små. Jo eldre akademikere blir, jo lavere andel skifter bransje i et gitt år, på lik linje som for mobilitet generelt. Vi finner også at akademikere oftere jobber i store bedrifter enn ikke-akademikere. I senere år er dette blitt forsterket, ved at flere akademikere er i store bedrifter og flere akademikere skifter fra SMBer til store bedrifter enn motsatt vei. Når det gjelder hindringer for mobilitet på tvers av næringer er det mindre interessante og relevante arbeidsoppgaver som trekkes frem hyppigst i spørreundersøkelsen. Videre trekkes færre interessante stillinger å velge mellom og lavere lønn frem som faktorer som også hindrer næringsmobilitet.

Konjunktursvingninger

Når det gjelder konjunktursvingninger ser vi at mobiliteten i den norske arbeidsstokken var høyere i begynnelsen og midten av 2000-tallet, særlig før finanskrisen i 2008. Mobiliteten gikk noe opp etter 2010, men falt til et bunnpunkt i 2014, trolig på grunn av oljekrisen samme år. Etter dette har mobilitet økt, og forskjellen i mobilitet mellom akademikere og øvrige arbeidstakere har blitt større de senere årene. Den geografiske mobiliteten følger også lik trend som den overordnede mobiliteten med hensyn til konjunktursvingninger. Analysen viser tydelig at den geografiske mobiliteten faller i nedgangskonjunkturer.

Virkninger av koronapandemien

Basert på spørreundersøkelsen ser vi at arbeidsgiverne opplever liten grad av endring i mobilitet blant akademikere som følge av koronapandemien. Det er noen flere private virksomheter enn offentlige som opplever at det har blitt mer utfordrende å holde på akademikere, men det er kun fire prosent av private virksomheter som oppgir dette. Undersøkelsen vår tyder på at flere akademikere er blitt mer geografisk mobile som følge av koronapandemien. Om lag en tredjedel av respondentene i Akademikerpanelet mener at deres bransje er blitt negativt påvirket av koronakrisen, mens en tilsvarende andel opplever at deres bransje er upåvirket. De som er påvirket negativt er særlig akademikere innen kunst, design og arkitektur, samt lærere og pedagoger.

Generelt har imidlertid koronapandemien gjort flere interessert i en jobb i offentlig sektor og færre interessert i jobb i privat sektor. Blant de som anser jobb i offentlig sektor som mer attraktivt er det særlig økt jobbsikkerhet som trekkes frem, etterfulgt av bedre rettigheter som arbeidstaker. Analysene indikerer derfor at nedgangskonjunkturer gjør akademikere mer tilbøyelig til å ta jobb i offentlig sektor. Dette funnet forsterkes av at en lavere andel akademikere er interessert i jobb i offentlig sektor i august 2021, sammenlignet med juni 2020, da aktiviteten i norsk økonomi var lavere og usikkerheten større. Tilsvarende er akademikere mer tilbøyelige til å skifte jobb til privat sektor når norsk økonomi går godt.

Anbefalinger

Før vi begynner å diskutere tiltak for å øke mobiliteten er det viktig å ha en forståelse for det utvalget av arbeidstakere tiltakene vil være relevant for. Vi kan oppsummere litt overordnet og si at en tredjedel av akademikerne er mobile med konkrete planer å bytte jobb, uavhengig av hvilke tiltak som settes inn. En tredjedel kan muligens påvirkes av tiltak, mens en tredjedel ikke vil bytte jobb uansett, uavhengig av tiltak. Det er de to første gruppene som tiltakene er rettet mot.

Generelt må relevante tiltak rette seg mot faktorer det er mulig å endre, helst på relativt kort sikt. Vi har, basert på spørreundersøkelsene, identifisert tre faktorer som særlig påvirker mobilitet i arbeidslivet, både geografisk og på tvers av næringer. Det er følgende:

1. Tilrettelegge for partner og øke bostedsattraktiviteten
2. «Gulrøtter» i arbeidsmarkedet
3. Øke utdanningstilbudet innenfor utvalgte studieretninger

Analysen av Akademikerpanelet tyder på at det aller viktigste for mobilitet er jobbmuligheter for partner. Dette er også faktoren som de unge er mest opptatt av, hvilket er viktig, ettersom det er de som er mest mobile. Jo større arbeidsmarkedene er, jo lettere vil det være for begge parter i et forhold å finne seg jobb. Tiltak rettet mot å øke størrelsen på arbeidsmarkedet krever typisk større infrastrukturinvesteringer som utbygging av veier for å knytte områder tettere sammen. Dette er ikke gjennomførbart på kort sikt, og i mange tilfeller vil det heller ikke være hensiktsmessig eller oppnåelig. Utenfor de større byene vil derfor samarbeid og kartlegging av kompetansebehov hos andre virksomheter i regionen kunne være gode og lavthengende tiltak som vil gjøre det enklere for partner å finne seg jobb, og på denne måten legge til rette for økt mobilitet til mindre områder. I tillegg blir familie og nettverk trukket frem som et hinder for mobilitet. Dette understreker også viktigheten av å tilrettelegge for partnere. I tillegg går det fram av kartleggingen og data fra spørreundersøkelsen at det å øke bostedsattraktivitet er en viktig mobilitetsfaktor. For å tiltrekke seg relevant kompetanse til det lokale næringslivet er det relevant for både kommune og virksomheter å gå sammen for å utvikle attraktiviteten. Dette kan være både å øke kultur- og fritidstilbudet, og tilrettelegge for barnehager og skoler med hensyn til kapasitet og kvalitet. Det kan også være å tilrettelegge tomter for boligutvikling.

Når det gjelder «gulrøtter» i arbeidslivet er høyere lønn en mulighet. Å øke lønnen er imidlertid ikke alltid mulig for virksomheten, og data fra spørreundersøkelser tyder også på at lønn ikke er det viktigste for mobilitet generelt. Selv om høyere lønn i liten grad blir trukket frem som viktig ved et eventuelt generelt jobb-bytte, fremgår det at vesentlig høyere lønn er et trekkplaster dersom jobb-bytting krever flytting. I offentlig sektor, særlig innen helse og sosial og utdanningssektoren blir høyere lønn trukket frem av arbeidsgivere som viktig, sammen med en generell bedring av arbeidsvilkårene. Det vi ser er uansett at trekkplaster for at arbeidstakere skal flytte på seg handler vel så mye om å skape gode arbeidsmiljø og utfordrende og spennende arbeidsoppgaver. Tidligere undersøkelser blant akademikere viser også at et godt fagmiljø er svært viktig. Å både skape slike attraktive arbeidsplasser, og ikke minst kommunisere det på en troverdig måte til arbeidsmarkedet, er noe små virksomheter, og virksomheter i distriktene, må jobbe særlig med sammenlignet større bedrifter, og bedrifter i byer, som får dette mer «gratis». Dette kan være knyttet til samlokalisering med andre virksomheter for å skape et større arbeids- og fagmiljø for akademikere. Eller det kan være knyttet til eksempelvis felles faglige tilbud som samarbeid om foredrag, kompetanseheving og kursing.

For enkelte utdanningsretninger, særlig teknisk-naturvitenskapelige retninger, fremstår det, fra spørreundersøkelsen til arbeidsgivere, som at tilgangen til kompetanse er utfordrende, også i større byer. Det er et tegn på at det ikke bare er lokal mangel på denne kompetansen, men også nasjonal mangel. Basert på

vurderinger fra arbeidsgiverne er særlig IKT-kompetanse på masternivå en utfordring. Her er det myndighetene som fortrinnsvis kan påvirke hvor mange som utdannes, slik at det er myndighetene som kan sørge for økt kapasitet ved utdanningsinstitusjonene. Tiltakene arbeidsgivere peker på er flere studieplasser innen relevante masterprogrammer og bedre tilrettelegging for desentralisert og fleksibel utdanning som myndighetstiltak for å bedre tilgang.

1. Innledning

I dette kapitlet presenterer vi bakgrunn for oppdraget, samt at i gir en overordnet beskrivelse av definisjoner, metode og datagrunnlag.

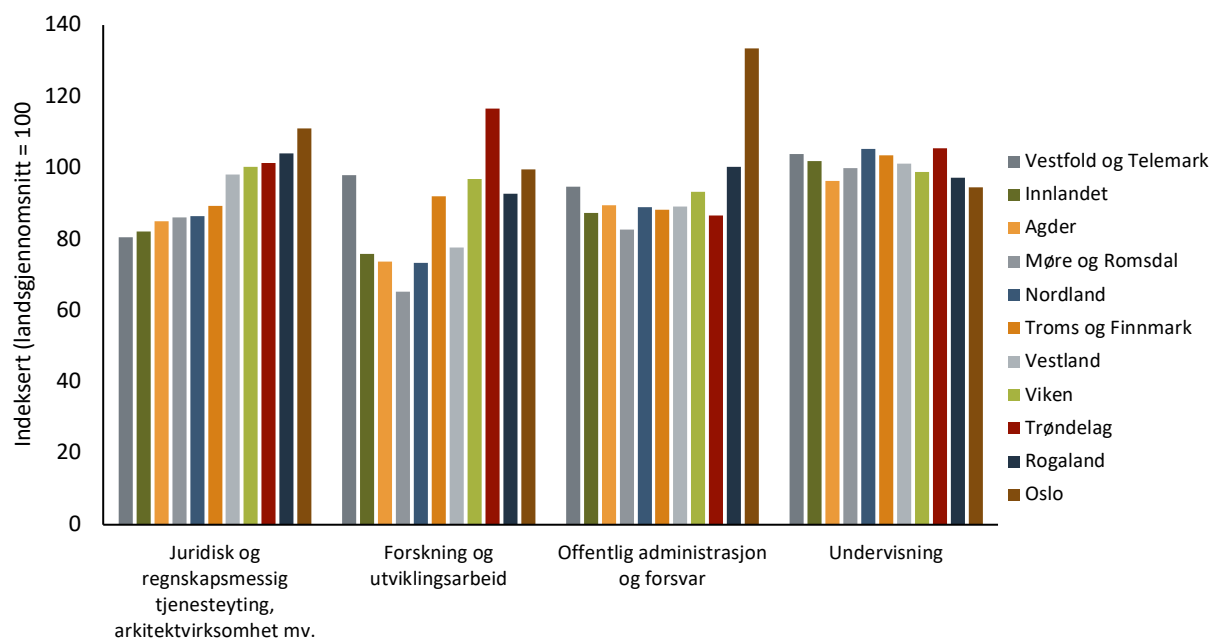
1.1. Bakgrunn for oppdraget

Normenn blir i snitt høyere utdannet, og det blir stadig flere akademikere her i landet. I 2020 førte Covid-19 og oljeprisnedgang til at Norge ble rammet av en økonomisk krise, som forsterket behovet for omstilling til et mer bærekraftig, men fortsatt vekstkraftig næringsliv. En sentral forutsetning for at vi lykkes med omstillingen, er at vekstnæringer får tilgang på kompetent arbeidskraft. Mobiliteten til høyt utdannet arbeidskraft er derfor relevant å studere i lys av den seneste krisen. Tidligere kriser som finanskrisen i 2008-09 og oljekrisen i 2014 er også relevante nedgangskonjunkturer å studere for å belyse denne problemstillingen. Mobilitet i arbeidslivet handler både om arbeidstakere som skifter arbeidsgiver, men også om arbeidstakere som flytter med sine bedrifter, eller arbeidsledige eller permitterte som flytter på seg for å få nytt arbeid. En viss mobilitet i arbeidsmarkedet er viktig for å sikre at arbeidskraften tilfaller de aktivitetene der den er mest produktiv og lønnsom.

Arbeidsmarkedet er allerede Norges største og viktigste marked. Viktigheten av mobilitet vil imidlertid bare øke når norsk økonomi de neste tiårene må omstille seg, blant annet som følge av lavere aktivitet i oljenæringen, overgangen til et lavutslippssamfunn og den kommende eldrebolegen. Dersom dette ikke skjer kan det være en utfordring for både samfunnet, virksomhetene og den enkelte arbeidstaker.

I Norge er det relativt lav arbeidsledighet, og den varierer heller ikke mye mellom ulike regioner. Arbeidsledigheten blant akademikere varierer fra 1,4 prosent av arbeidsstyrken i Nordland til 2,5 prosent i Rogaland. Dette skulle tilsa at det kanskje ikke er så store utfordringer med mobilitet. På den andre siden observerer vi ulikt lønnsnivå innenfor næringer på tvers av landet. Dette er illustrert i figuren under for utvalgte næringer med høy akademikerandel. Dette skulle tilsa at det er hindringer for mobilitet, siden man skulle tenke at arbeidstakere vil flytte dit de får best betalt for kompetansen sin.

Figur 1-1: Gjennomsnittslønn per fylke i utvalgte næringer, relativt til landsgjennomsnittet i næringen (landsgjennomsnittet = 100). Kilde: SSB



I snitt tjener sysselsatte innen juridisk og regnskapsmessig tjenesteyting, arkitektvirksomhet mv. i Vestfold og Telemark 81 prosent av landsgjennomsnittet, mens sysselsatte i samme næring i Oslo tjener 111 prosent av landsgjennomsnittet i næringen. Dette utgjør en forskjell i gjennomsnittslønn på 37 prosent mellom de to fylkene, og illustrerer hvordan det i enkelte næringer finnes betydelige lønnsforskjeller i typiske næringer hvor akademikere jobber. Tilsvarende ser vi store variasjoner innen forsknings- og utviklingsarbeid, mens det innen undervisning er små geografiske forskjeller i Norge¹.

I henhold til økonomisk teori, vil arbeidskraften tilflytte virksomheter som har behov på sikt, men spørsmålet er om dette er noe vi også finner i praksis. Kan det eksempelvis være utfordringer på tvers av geografiske områder? Fylkene som har lavest andel av befolkningen med høyere utdanning er Nordland, Møre og Romsdal og Innlandet.² Fra Akademikerpanelets siste undersøkelse ser vi at 85 prosent av de med høyere utdanning bor innenfor 30 minutter av en småby eller storby. Det kan derfor stilles spørsmål om det er en utfordring med tilstrekkelig mobilitet av akademisk kompetanse til næringer i distriktene?

Et annet viktig moment knyttet til mobilitet er hvordan arbeidsledighet og massiv permittering, som sett under koronapandemien, kan påvirke mobiliteten. Ved arbeidsledighet ønsker man at mobilitet raskt skal føre til at arbeidstakere finner nytt passende arbeid. Eksempelvis er det viktig at arbeidsledige i regioner som er rammet av høy arbeidsledighet, som vi så knyttet til den kraftige nedgangen i oljeprisen i 2014, kan finne arbeid i andre deler av landet. Det er imidlertid ikke sikkert at dette skjer. Andreev og Schou (2017) finner i sin studie av mobilitet og flyttevillighet blant arbeidsledige at rundt 5 prosent flytter ved ledighet. Deres studie viser at flyttetilbøyeligheten var lav i Hordaland og Rogaland i 2016, til tross for en sterk ledighetsøkning i området og

¹ Dette er også knyttet til systemet for lønnsfastsettelse. I staten er det lokale kollektive forhandlinger for medlemmer hos blant annet Akademikerne, og i privat sektor er det enten individuell lønnsfastsettelse eller lokale kollektive forhandlinger. Innenfor undervisning er det sentrale forhandlinger, som fører til små geografiske forskjeller.

² Alle fylkene hadde en andel på 6,1 prosent av befolkning som har lang universitets- eller høyskoleutdanning i 2020. Kilde: SSB.

behov for arbeidskraft i andre deler av landet. Det kan tyde på at det er visse hindringer for geografisk mobilitet, og det er interessant å se nærmere på hva som begrenser flyttevilligheten.

Permittering og mottak av dagpenger kan også være et hinder for mobilitet, i den forstand at man venter på at «den gamle jobben» skal bli tilgjengelig igjen. I en norsk studie fra 2018 undersøkte Kann et al. (2018) hvordan både den geografiske og den yrkesmessige³ mobiliteten varierer mellom ulike grupper som mottar dagpenger. De fant at flytting var den mobiliteten som ble benyttet minst, og som i størst grad ble utsatt til dagpengeperioden gikk mot slutten. Dette er interessant i lys av koronapandemien, og om denne har påvirket mobiliteten både geografisk, på tvers av sektorer og næringer. Den nevnte studien fant også at både høy utdanning og høy inntekt før man ble ledig gir økt sannsynlighet for å være mobil, både yrkesmessig og geografisk. Det kan henge sammen med at de taper mer økonomisk på å være arbeidsledig, og at de har flere jobber å velge mellom enn personer som har lite utdanning og lav inntekt. Det er altså interessant å se på hvordan mobiliteten varierer på tvers av akademikere og ikke-akademikere siden de kan ha ulike insentiver til mobilitet.

I tidligere analyser for Akademikerne, og en artikkel publisert i Søkelys på Arbeidslivet, har Menon påpekt nettopp mobilitet som en viktig bakenforliggende årsak til den positive sammenhengen mellom akademisk kompetanse og produktivitet, vekst og verdiskaping i Norge.⁴⁵ For å studere dette videre har vi tatt utgangspunkt i relevante hypoteser fra litteraturen om mobilitet blant akademikere. Vi ser både på mobilitet generelt, og på ulike former for mobilitet. Det er både geografisk mobilitet, næringsmobilitet og mobilitet mellom offentlig og privat sektor⁶. Litteraturen understøtter at akademikere har høyere mobilitet innenfor alle disse formene for mobilitet, men det er ulikt hvor sterke resultatene er, og i hvilken grad det gjelder for det norske arbeidsmarkedet. Sammenhengen mellom utdanningslengde og geografisk mobilitet er veldokumentert i litteraturen, mens en nylig norsk studie av Rattsø og Stokke (2020) viser at høyt utdannede oftere skifter jobb mellom privat og offentlig sektor, enn andre. Når det gjelder næringsmobiliteten er det derimot mindre konsistente resultater. Litteraturstudien viser at høyt utdannede har sterkere insentiver til skifte arbeid, men til lignende arbeidsoppgaver i tilgrensede næringer. Næringsmobiliteten vil derfor avhenge av hvor bredt man definerer næringene i studien.

Flere av studiene referert til over er gjennomført på internasjonale data, og ikke nødvendigvis representativt for norske forhold. Vi undersøker derfor med norske registerdata hvordan dette har utviklet seg i perioden 2004-2017. Registerdataene er supplert med data fra to spørreundersøkelser rettet til henholdsvis arbeidsgivere som sysselsetter akademikere og til akademikere selv.

For å kunne lykkes med omstilling er vi avhengig av at mobiliteten legger til rette for at nye produktive vekstnæringer får tilgang på relevant arbeidskraft. Det er derfor interessant å se på mobiliteten i lys av konjunkturer og kriser som finanskrisen i 2008 og oljekrisen i 2014 har påvirket mobiliteten til akademikere. Gjennom separate spørreundersøkelser undersøker vi også hvordan akademikerens mobilitet er

³ I artikkelen defineres yrkesmessig mobilitet som å bytte yrke. Det er brukt 4-sifret yrkeskode (STYRK) for å definere et yrke.

⁴ <https://akademikerne.s3.amazonaws.com/Menon-rapport-432017-Akademisk-kompetanse-og-produktivitet.pdf?mtime=20180924144551&focal=none>

⁵ <https://www.idunn.no/spa/2018/04/akademisk-utdannings-betydning-for-produktivitet-i-norsk-ma>

⁶ Sektormobilitet er definert som å bytte mellom det vi har kalt offentlig dominerte og privat dominerte sektorer. Hvilke næringer som er plassert innenfor de to sektorene er vist i vedlegg 1.

påvirket av koronapandemien. Samtidig forsøker vi også å undersøke policy implikasjoner, sett i forhold til hva som eventuelt kan gjøres for å bedre mobiliteten.

1.2. Kort om definisjoner, metode og informasjonsinnhenting

Mobilitet handler om å bevege seg fritt og enkelt. Innenfor humankapitalteorien vil en person flytte på seg til en annen arbeidsplass dersom nytten ved å gjøre dette er større enn kostnaden. Dette gjelder både å flytte geografisk, bytte sektorer eller å flytte på tvers av næringer. I denne rapporten definerer vi mobilitet primært som det å bytte arbeidsgiver. Geografisk mobilitet defineres imidlertid som å bytte mellom arbeidsmarkedsregioner, og det er ikke et krav om bytte av arbeidsgiver innenfor denne typen mobilitet. Næringsmobilitet definerer vi som å bytte arbeidsgiver på tvers av 2-siffer NACE-koder⁷, mens sektormobilitet er definert som å bytte mellom det vi har kalt offentlig dominerte og privat dominerte sektorer. For enkelhet skyld vil vi omtale sektorene som privat og offentlig sektor i denne rapporten, men det vil være noen private virksomheter i de offentlige sektorene, og motsatt, i vårt datamateriale.

Akademikere defineres som individer med en mastergrad eller høyere grad fra et universitet eller en høyskole. Vi har delt akademikere inn i ulike typer grupper for å kunne analysere mobilitet på tvers av utdanningsretninger og undersøke om det er ulikheter innenfor de forskjellige typene med hensyn til mobilitet.

Det er benyttet ulike metodiske tilnærminger i arbeidet. De viktigste datakildene er et registerbasert datasett over norske arbeidstakere i perioden 2004 til 2017, samt to spørreundersøkelser rettet mot henholdsvis akademikere og arbeidsgivere.

Registerdataene er et datasett som for alle individer bosatt i Norge. Dataene inneholder årlige opplysninger om alder, kjønn, bosted, utdanning og arbeidsmarkedsdeltakelse, samt informasjon om hvilke virksomheter personen er ansatt i. Vi har også informasjon om kjennetegn ved virksomheten som antall ansatte, alder på bedriften og kommunen der virksomheten er lokalisert. I dette datasettet defineres akademikere som personer i aldersgruppen 25-65 år med mastergrad eller høyere fullført utdanning. De er fulltidsarbeidende, det vil si at de arbeider minst 30 timer i uka. Ikke-akademikere er definert som personer som ikke har mastergrad, men de har fullført videregående utdanning.

Det er gjennomført en telefonbasert spørreundersøkelse til arbeidsgivere i privat og offentlig sektor der vi har kartlagt mobilitet blant arbeidstakerne. Undersøkelsen har tilsammen 1904 respondenter og er gjennomført av Respons Analyse. Vi har fokusert på arbeidsgivere som enten har ansatt eller behov for å ansette akademikere. Denne målgruppen utgjorde 961 av 1904 respondenter. I tillegg er det sendt ut en spørreundersøkelse til akademikere. Akademikerpanelet består av 1000 personer med mastergrad som har sagt seg villig til å svare på spørreundersøkelser fra Akademikerne med jevne mellomrom. Som en del av Akademikerpanelet som ble sendt ut i august 2021 ble det inkludert en del spørsmål for å kartlegge geografisk mobilitet, sektormobilitet og næringsmobilitet. Spørreundersøkelsen ble gjennomført av Respons Analyse.

For mer detaljer om definisjoner, metode og datagrunnlag se vedlegg 1.

⁷ 2-siffer NACE-koder er EUs standard for klassifisering av økonomiske aktiviteter inn i 64 næringer.

1.3. Leserveiledning

Rapporten er strukturert på følgende måte: I kapittel 2 presenteres relevant forskningslitteratur om akademikere og mobilitet og hypotesene som har lagt grunnlaget for de empiriske analysene som er gjennomført. I kapittel 3 presenterer vi en analyse av akademikere og mobilitet, der vi sammenligner akademikere med ikke-akademikere og analyserer mobilitet overordnet. I de påfølgende tre kapitlene går vi grundigere inn på henholdsvis geografisk mobilitet, sektormobilitet og næringsmobilitet. I kapittel 7 oppsummerer vi funnene og vurderer både nivået på mobiliteten og mulige tiltak for å øke mobiliteten.

2. Kort om forskningslitteraturen om akademikere og mobilitet

I dette kapitlet oppsummerer vi hypoteser for sammenhengen mellom høyt utdannede og mobilitet, og de mest sentrale funnene innenfor utvalgte hypoteser. Dette inkluderer både norske og internasjonale studier. Vi gjør også en vurdering av om den empiriske litteraturen støtter eller ikke støtter de ulike hypotesene. En fullstendig gjennomgang av litteraturstudien er vist i vedlegg 2.

2.1. Studier av akademikere og mobilitet

Et samfunnsøkonomisk konsept benyttet for å analysere arbeidsmarkedsmobilitet er asymmetrisk informasjon; arbeidstakere kan ikke kjenne alle aspekter ved nye arbeidsplasser, mens arbeidsgivere kan ikke kjenne produktiviteten til nyansatte. Mangelen på informasjon er størst i starten av et arbeidsliv. Unge arbeidstakere med manglende erfaring kan derfor i mindre grad vite hvordan potensielle arbeidsforhold vil møte egne forventninger. Etter perioder med jobbskifter lærer arbeidstakerne mer om egne preferanser og forventet samsvar med forskjellige typer arbeidsforhold (Johnson, 1978; Jovanovic, 1979; Farber, 1994). I tillegg til arbeidstakerens alder, peker mange studier på at arbeidstakeres utdanningsnivå som en sentral faktor for å forklare mobilitet. Arbeidstakere med høy utdanning har spesialiserte ferdigheter der nytten av et bedre samsvar mellom egne ferdigheter og arbeidsgivers behov rettferdiggjør flere jobbskifter, alt annet likt (Johnson 1978; Weiss 1984). Sammenhengen tilsier hyppigere jobbskifter blant høyere utdannede enn lavere utdannede arbeidstakere.

Det finnes flere gode grunner til å forvente at høyt utdannet arbeidskraft har høyere mobilitet enn andre. Spesialisering gjennom utdanning skaper attraktivitet i arbeidsmarkedet, gjerne utover egen bostedsregion. Machin et al. (2012) finner at lengde på utdanning øker geografisk mobilitet. Personer med høyere utdanning har generelt større sannsynlighet for å flytte på seg enn personer med grunnskole eller videregående utdanning. Dette gjelder særlig fra midten av 20-årene til midten av 30-årene før mange etablerer seg med familie i skolealder, men også utover i karriereløpet. Studier i flere andre land finner samme tydelige sammenheng mellom utdanningslengde og geografisk mobilitet (Haapanen og Böckerman 2017; Malamud og Wozniak 2012; McHenry 2013; Weiss 2015).

Høy utdanning *kan* også bidra til økt mobilitet mellom næringer og mellom offentlig og privat sektor. Bleakley og Lin (2012) finner at regioner med flere høyt utdannede har høyere næringsmobilitet enn andre regioner. Rattsø og Stokke (2020) finner at høyt utdannede skifter arbeid mellom offentlig og privat virksomhet oftere enn andre. Samtidig begrenser utdanningsspesialiseringen hvilken type arbeidsoppgaver arbeidstakeren kan jobbe med, og næringer arbeidstakeren kan jobbe i. Leknes (2017) finner at arbeidstakere med høy utdanning skifter oftere næring *i store byer* i Norge, men at man skifter til lignende næringer. Andre studier, som Neal (1998), Wheeler (2008) finner imidlertid at høyt utdannede skifter sjeldnere næring enn lavt utdannede arbeidstakere.

En viktig konsekvens av attraktivitet i arbeidsmarkedet og geografisk mobilitet, er at høyt utdannede tilpasser seg økonomiske nedgangskonjunkturer ved å flytte og få ny jobb raskere enn andre. I Storbritannia har ledigheten til høyt utdannede arbeidere vært relativt lik på tvers av regioner over tid, noe som skyldes at høyt utdannede migrerer fra områder med høy arbeidsledighet til områder med lav arbeidsledighet, mens arbeidsledigheten blant lavt utdannede arbeidstakere holdt seg på svært forskjellige nivåer på tvers av regioner over tid (Haapanen og Böckermann 2017, Gregg et al. 2004). Manchin et al. (2012) finner tilsvarende mønster i Norge. Huttunen et al. (2011) analyser arbeidstakere som har mistet jobben fra industribedrifter som legger ned

eller må si opp en stor del av arbeidsstyrken, og finner at 30 prosent av lavt utdannede arbeidstakere fortsatt er arbeidsledig ett år senere, mens kun ti prosent av høyt utdannet arbeidskraft fortsatt er uten jobb på samme tidspunkt.

Arbeidsgiveres mulighet til ansette høyt utdannede øker med bedriftsstørrelse. Større bedrifter er i gjennomsnitt mer produktive enn små bedrifter og kan tilby bedre betingelser til høyt utdannede. Det er også lavere risiko forbundet med investeringer i humankapital i større bedrifter. Pedace (2010) finner at utdanningsnivået blant mellomledere og ledere er høyere i store bedrifter, mens utdanningsnivået er lavere blant ansatte nedover i bedriftshierarkiet enn i mindre bedrifter. Altså er ikke sammenhengen mellom bedriftsstørrelse og utdanningsnivå entydig, og det mangler studier som undersøker hypotesen.

3. Akademikere og mobilitet

Antallet akademikere vokser, og gruppen har vokst med hele 72 prosent i perioden fra 2004 til 2017. I samme periode har ikke-akademikere vokst med kun 18 prosent. I tillegg har andelen akademikere blitt yngre, mens ikke-akademikere har blitt eldre. Dette er viktig fordi mobiliteten er lavere jo eldre man blir, uavhengig av utdanningslengde. Når det er sagt finner vi at akademikere er mer mobile enn ikke-akademikere, også når vi kontrollerer for alder, men at forskjellene er mindre. Vi ser at mobiliteten var høyere tidlig i perioden og særlig før finanskrisen i 2008-09. Mobiliteten gikk noe opp etter 2010, men falt til et bunnpunkt i 2014, sannsynligvis på grunn av oljekrisen samme år. Etter dette har mobilitet økt, og forskjellen i mobilitet mellom de to gruppene har blitt større de senere årene. I begynnelsen av perioden var differansen på 1,6 prosentpoeng, mens den i 2017 var på 3,5 prosentpoeng. Dette tilsier at mobiliteten blant akademikere har variert fra 11 prosent høyere enn ikke-akademikere i starten av perioden, til 29 prosent høyere i slutten av perioden.

Mobilitet er viktig for at arbeidskraften skal tilflytte der det er behov for den. Vi har derfor kartlagt både behov og tilgangen på akademikere sett fra arbeidsgivernes side gjennom en spørreundersøkelse. Målgruppen er virksomheter som enten har, eller har behov for, ansatte definert som akademikere. I store virksomheter og virksomheter lokalisert i folkerike kommuner søker de i større grad etter akademikere enn i små virksomheter og virksomheter i distriktskommuner. Små virksomheter opplever i noe større grad utfordringer med å skaffe og holde på akademikere enn større virksomheter. Det er også slik at både store og små virksomheter i små kommuner har utfordringer med å rekruttere eller holde på akademikere. Akademikere utdannet innen matematikk, naturvitenskap og teknologi trekkes frem som en gruppe som er mer utfordrende å rekruttere og/eller holde på enn andre. Sett fra arbeidsgivernes side så opplever de i liten grad endring i mobilitet blant akademikere som følge av koronapandemien.

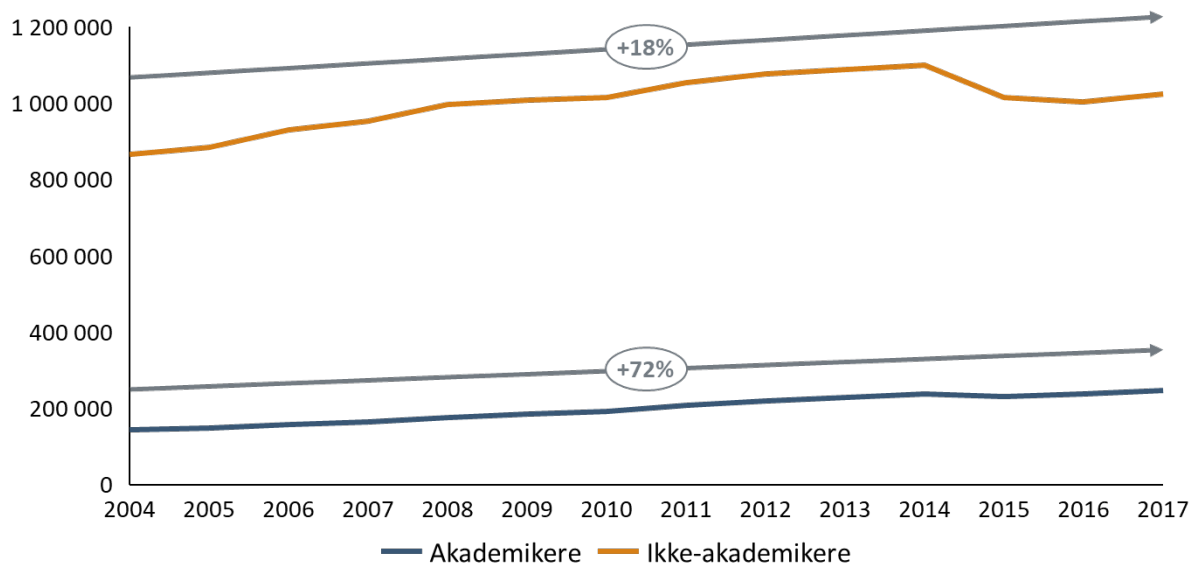
Sett fra arbeidstakerens side, er det arbeidsmiljø og mulighetene for å få anvendt sin kompetanse på faglige utfordringer som de viktigste faktorene for at akademikere skal vurdere å bytte jobb. I tillegg vurderer mange det som viktig med selvstendighet og ansvar og fleksibel arbeidstid. Faktorer som færre vurderer som viktig er at kollegaene har samme bakgrunn, høyere lønn og sosiale aktiviteter utenom arbeidstid.

I dette kapitlet beskriver vi omfanget av akademikere og ikke-akademikere og hvordan dette har utviklet seg i perioden 2004-2017. Vi fokuserer på aldersutviklingen fordi det er en klar tendens til at akademikere blir yngre, og det er de yngste som er mest mobile. Vi ser også på forskjellen i mobilitet mellom akademikere og ikke-akademikere på et overordnet nivå. I de påfølgende kapitlene ser vi mer spesifikt på geografisk mobilitet, sektormobilitet og næringsmobilitet. Analysene i dette kapitlet er basert på registerdata og spørreundersøkelsen gjennomført blant arbeidsgivere og Akademikerpanelet.

3.1. Antallet akademikere vokser, og de blir yngre

Det blir stadig flere akademikere i Norge. I perioden fra 2004 til 2017 har antallet akademikere vokst fra 144 000 til 248 000, altså med 72 prosent. I samme tidsperiode har antallet ikke-akademikere i fulltidsarbeid økt med 18 prosent. Det har altså vært en økning i andelen akademikere blant alle fulltidsarbeidende i Norge, fra 14 prosent til 19 prosent. Dette er vist i figuren under.

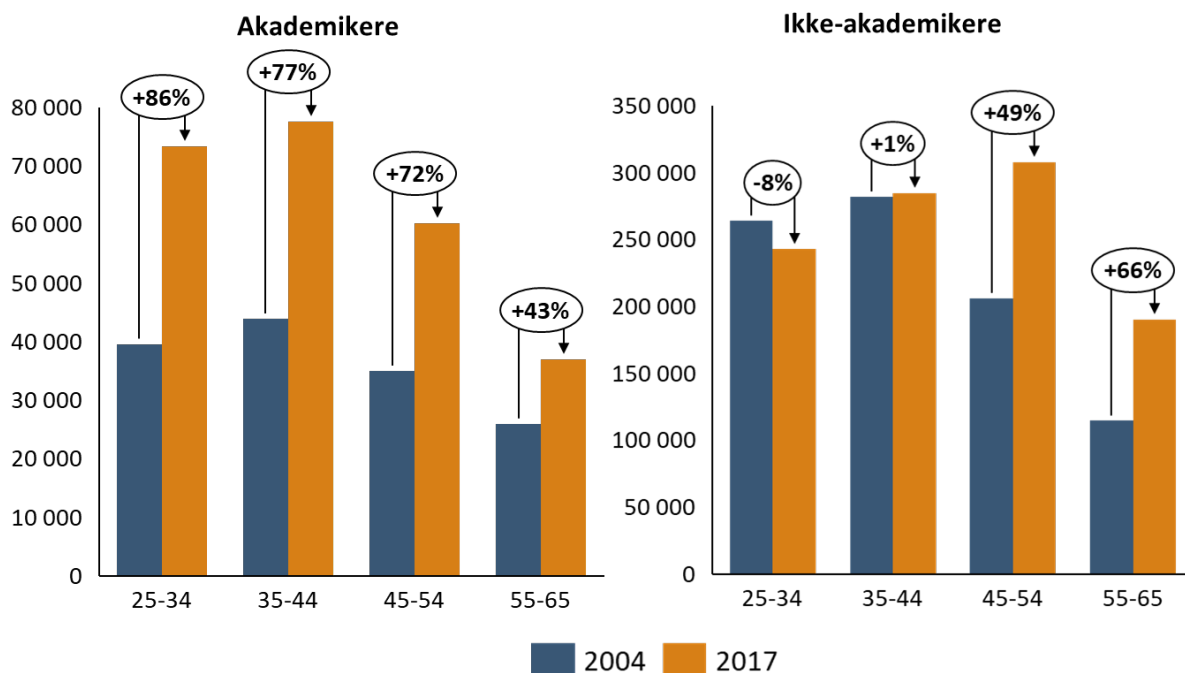
Figur 3-1: Antall fulltidsarbeidende akademikere og ikke akademikere. 2004-2017.⁸ Kilde: SSB, bearbejdet av Menon Economics



Kjønnfordelingen blant akademikere viser en sterkere vekst blant kvinner, med en økning i antall akademikere på 145 prosent siden 2004 mot 35 prosent vekst for menn. Det som imidlertid påvirker mobiliteten, er at alderssammensetningen til akademikerne endres i perioden. Den typiske akademikeren blir yngre i perioden fra 2004 til 2017. Motsatt ser vi at ikke-akademikere i snitt blir eldre. Tilfanget av unge ikke-akademikere er altså fallende. Dette er presentert i figuren under.

⁸ Figuren viser også et lite skift ned i akademikere fra 2014 til 2015, samtidig som det er et mye større skift for ikke-akademikere. Fra 2014 til 2015 var det mange i oljenæringen og tilknyttede næringer som ble rammet av oljeprisfallet og den påfølgende nedgangen i næringene. Akademikerne og ikke-akademikere som på dette tidspunktet ikke arbeidet mer enn 30 timer i uken vil da falle ut av datasettet fordi de ikke lenger er ansett som fulltidsarbeidende. Når vi ser nærmere på hvordan ulike utdanningsretninger har utviklet seg i perioden underbygger dette tolkningen vår over. Vi ser et fall i gruppen for matematikk, naturfag og teknologi i det samme tidsrommet, hvilket underbygger at fallet er relatert til aktivitetsfall i olje- og gassnæringen.

Tabell 3-1: Antall akademikere og ikke-akademikere fordelt på aldersgrupper. 2004 og 2017. Kilde: SSB, bearbejdet av Menon Economics

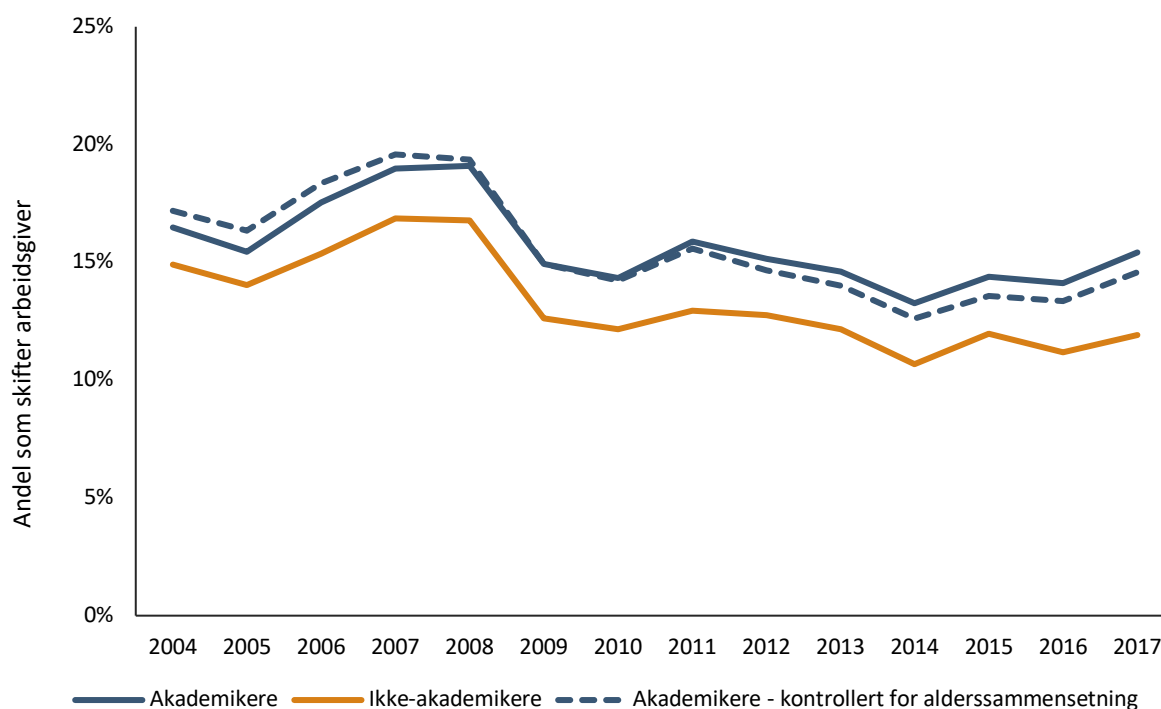


Ettersom Machin et al. (2012) og andre studier finner tegn på at yngre er mer mobile enn eldre, bør dette indikere at mobiliteten blant akademikere skal øke, siden akademikere blir yngre og ikke-akademikere blir eldre. Dette undersøker vi nærmere i neste delkapittel.

3.2. Akademikere er mer mobile enn ikke-akademikere

Vi har sammenlignet mobilitet mellom akademikere og ikke-akademikere. Det vil si at vi har sett på andel som skifter arbeidsgiver innenfor de to gruppene i perioden 2004-2017. Resultatet er presentert i figuren under.

Figur 3-2: Andel akademikere og ikke-akademikere som skifter arbeidsgiver.⁹ 2004-2017. Kilde: SSB, bearbejdet av Menon Economics

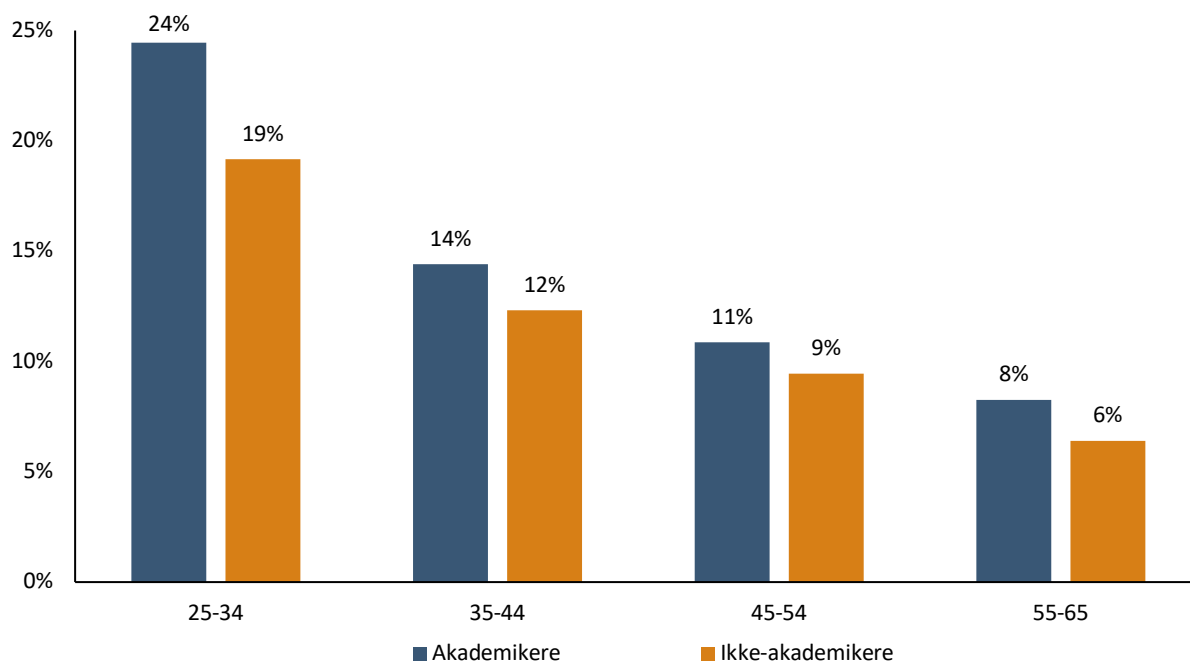


Overordnet ser vi at akademikere er mer mobile enn ikke-akademikere i hele perioden. Videre ser vi at mobiliteten generelt var høyere tidlig i perioden og særlig før finanskrisen i 2008-09. Mobilitet gikk noe opp etter 2010, men falt til et bunnpunkt i 2014, sannsynligvis på grunn av oljekrisen samme år. Etter dette har mobiliteten økt, og vi ser at forskjellen i mobilitet mellom de to gruppene har blitt større de senere årene. I begynnelsen av perioden var den på 1,6 prosent, mens den i 2017 var på 3,5 prosent. Dette tilsier at mobiliteten blant akademikere har variert fra 11 prosent høyere enn ikke-akademikere i starten av perioden, til 29 prosent høyere i slutten av perioden. Når vi kontrollerer forskjeller i alderssammensetning, har differansen i mobilitet vært svært stabil gjennom perioden. I 2004 var aldersjustert forskjell i mobilitet 2,3 prosentpoeng, mens det hadde økt til 2,7 prosentpoeng i 2017. Akademikerens mobilitet er altså 20 prosent høyere enn ikke-akademikerens.

Vi ser at forskjellen mellom de to gruppene er blitt større over tid, noe som trolig skyldes endring i alderssammensetningen over tid. Det er imidlertid ikke slik at dette er den eneste årsaken. Vi ser at akademikere er mer mobile enn ikke-akademikere for alle aldersgrupper, illustrert i figuren under.

⁹ Ettersom alderssammensetningen har endret seg i begge gruppene over tid, og alder har mye å si for mobilitet, så har vi kontrollert for alderssammensetning for akademikere. Dette er gjort ved å legge til grunn alderssammensetningen til ikke-akademikere og mobiliteten til akademikere i ulike aldersgrupper.

Figur 3-3: Andel akademikere og ikke-akademikere som skiftet arbeidsgiver i 2017. Kilde: SSB, bearbejdet av Menon Economics



Forskjellen er større for den yngste aldersgruppen, som igjen understøtter at alder er viktig for mobilitet. Det er likevel slik at for alle de andre aldersgruppene er akademikere mer mobile enn ikke-akademikere. Dette er stabilt på 2 prosentpoeng, mens det for de yngste er hele 5 prosentpoeng. Det er en tydelig indikasjon på at det også er andre årsaker til at akademikere er mer mobile enn at akademikere i snitt er yngre. I litteraturstudien så vi blant annet at høyt utdannede har høyere avkastning på mobilitet. Dette ble begrunnet med at samsvar mellom arbeidstakeres ferdigheter og arbeidsgiveres behov er høyere for arbeidstakere med høy utdanning. Et godt samsvar innebærer at man får utnyttet utdanningsspesialiseringen til å oppnå bedre betingelser i arbeidsmarkedet. Det er også påvist empirisk i flere studier, blant annet i en norsk studie av Carlsen et al. (2016), at høyt utdannede tjener mer på å skifte jobb enn lavt utdannede i Norge.

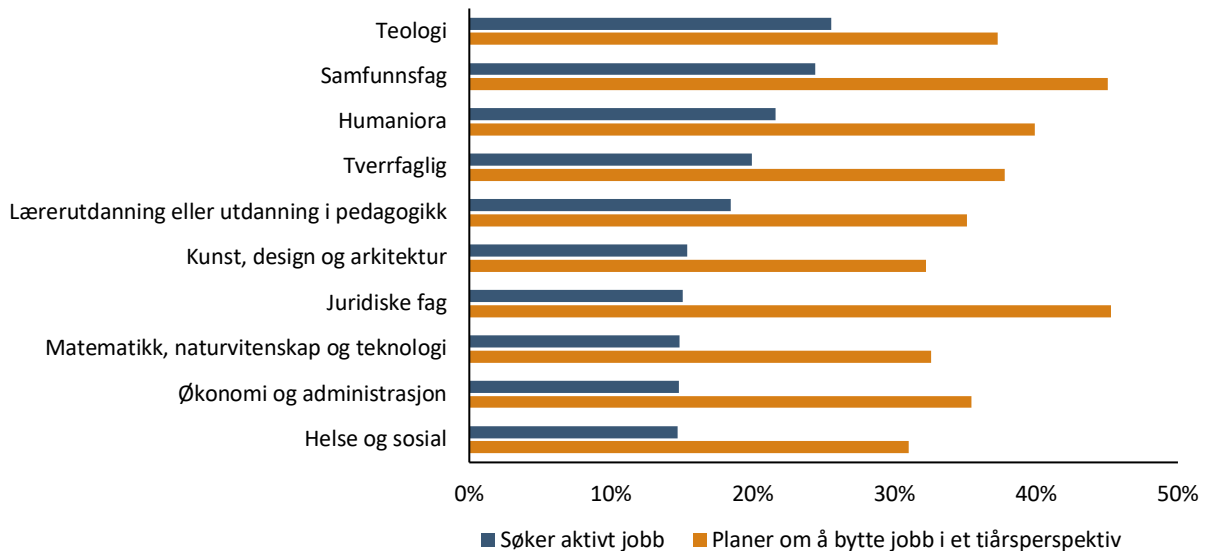
Andelen akademikere som aktivt leter etter en ny jobb avhenger også av alder. I snitt svarer 17 prosent av akademikere at de leter etter en ny jobb, mens 23 prosent svarer dette blant akademikere under 35 år. På den andre siden er det kun 8 prosent av akademikere over 60 år som ser etter ny jobb. I et lengre perspektiv ønsker 22 prosent av akademikene å bytte jobb innen 2 år, mens ytterligere 15 prosent ser for seg å bytte jobb i et tiårsperspektiv. Dette innebærer imidlertid at over 60 prosent av akademikere ikke har planer om å bytte jobb i et tiårsperspektiv. Her er igjen aldersdimensjonen tydelig, hvor over halvparten i aldersgruppen under 45 år har planer om å bytte jobb i et tiårsperspektiv, mens den blant arbeidstakere over 45 år er hele 46 prosent som ikke har planer om bytte jobb.

Figuren under viser hvordan motivasjonen for å bytte jobb varierer med akademisk utdanningsretning, vist i figuren under. Her skiller akademikere utdannet innen samfunnsfag og teologi¹⁰ seg ut ved at 24 prosent aktivt leter etter ny jobb, mer enn for øvrige utdanningsretninger hvor andelen er 16 prosent. Jevnt over er det relativt stabilt på tvers av utdanningsretninger når det gjelder planer om å bytte jobb i et tiårsperspektiv. Samfunnsvitere

¹⁰ Det er imidlertid få respondenter med utdanningsretning innen teologi.

og jurister skiller seg ut ved at nærmere halvparten har planer om å bytte arbeidsgiver over tid, mens det blant leger, naturvitere og arkitekter mv. kun er rett i overkant av 30 prosent som har planer om dette.

Figur 3-4: Andel i Akademikerpanelet som aktivt søker jobb og som har planer om å bytte jobb i et tiårsperspektiv, fordelt på utdanningsretninger. Kilde: Respons analyse (Akademikerpanelet)



3.3. Arbeidsgiveres behov for, og tilgang på akademikere

For å kartlegge arbeidsgiveres behov for, og tilgang på akademikere er det gjennomført en spørreundersøkelse rettet mot arbeidsgivere i offentlig og privat sektor. Målgruppen var virksomheter som enten har¹¹, eller har behov for, ansatte definert som akademikere. Av de spurte virksomhetene hadde 62 prosent ansatte definert som akademikere. I målgruppen hadde 94 prosent ansatte som var akademikere, mens de resterende 6 prosentene ikke har ansatte som er akademikere, til tross for at de har behov for det.

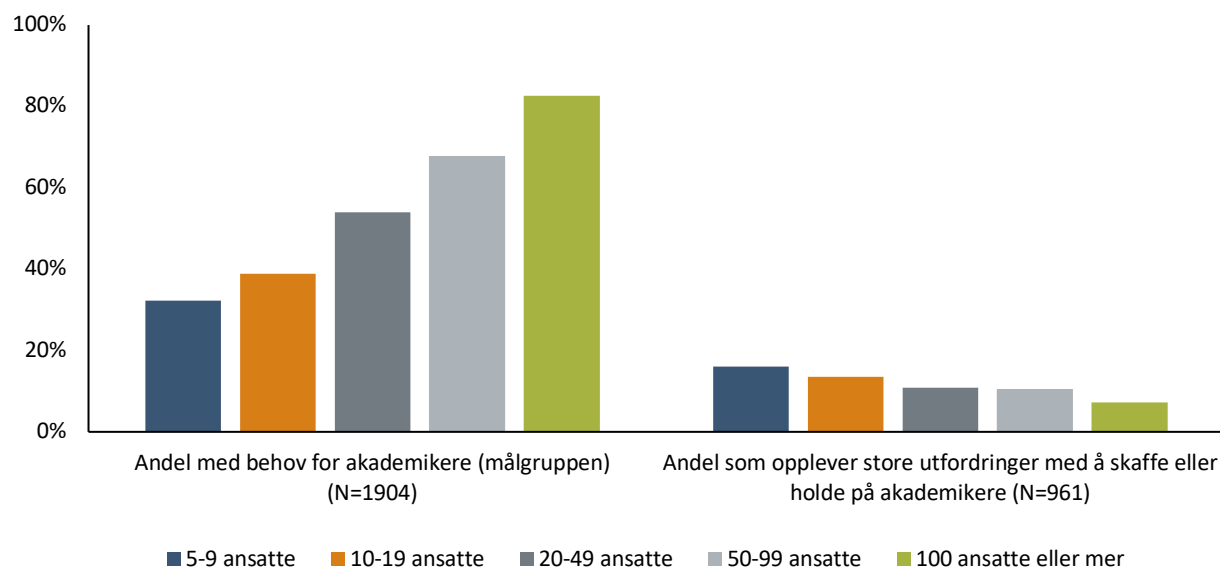
Behov for akademikere

I målgruppen, søker 41 prosent av virksomhetene *aktivt* etter akademikere. Andelen er særlig høy innen profesjonell tjenesteyting¹² og offentlig administrasjon, hvor to av tre virksomheter søker aktivt etter akademikere. I motsatt ende finner vi forretningsmessig tjenesteyting og helse- og sosialtjenester hvor henholdsvis 17 og 15 prosent oppgir at de søker aktivt etter akademikere. I store virksomheter og virksomheter lokalisert i folkerike kommuner søker de i større grad etter akademikere enn i små virksomheter og virksomheter i landkommuner. Behovet for akademikere fordelt på virksomhetens størrelse er vist i figuren under.

¹¹ Virksomheter som har ansatt akademikere mer tilfeldig, og egentlig er uten behov for masterutdannede, er holdt utenfor målgruppen.

¹² Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting.

Figur 3-5: Andel arbeidsgivere med behov for akademikere og andel som opplever store utfordringer med å skaffe eller holde på akademikere. Fordelt på virksomhetsstørrelse. Kilde: Respons analyse (arbeidsgiverundersøkelsen)



50 prosent av de alle de spurte virksomhetene oppgir å ha behov for ansatte definert som akademikere, og er dermed i målgruppen. Høyest andel av virksomheter med behov for akademikere finner man i offentlig administrasjon, undervisning og profesjonell tjenesteyting. Blant virksomheter med mindre enn 10 ansatte er det kun 32 prosent som har behov for å rekruttere akademikere, mens det blant store virksomheter med mer enn 100 ansatte har 83 prosent av de spurte virksomhetene behov for akademikere. Små virksomheter opplever i noe større grad utfordringer med å skaffe og holde på akademikere enn større virksomheter.

I målgruppen har oppgir 37 prosent at de har utfordringer med å rekruttere eller holde på akademikere. Særlig virksomheter i små kommuner har utfordringer med å rekruttere eller holde på akademikere. Virksomheter i små kommuner opplever også i mindre grad at andelen kvalifiserte søkere er høy. Også i små virksomheter generelt, med 5-9 ansatte, opplever de oftere at andelen kvalifiserte søkere er lav. 12 prosent av bedriftene sier at de har utfordringer med å holde på ansatte med relevant kompetanse, og andelen er høyest innen helse- og sosialtjenester. Virksomheter innen undervisning opplever på sin side i svært liten grad utfordringer med å holde på ansatte med relevant akademisk bakgrunn. Det at nærmere 40 prosent av virksomhetene oppgir å ha utfordringer med å rekruttere akademisk kompetanse, mens kun 12 prosent oppgir å ha utfordringer med å holde på kompetanse indikerer at det er barrierer for mobilitet.

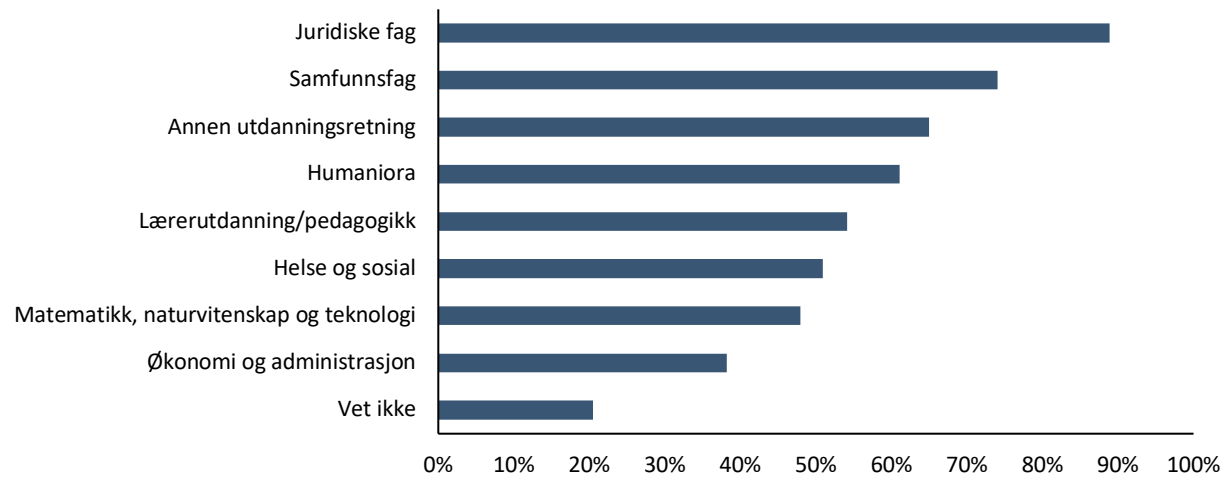
Tilgang på akademikere

Blant virksomheter som har behov for, men ikke har ansatte som er akademikere, er det oftest mindre virksomheter som ikke har ansatte som er akademikere selv om de har behov for det. Blant de som har behov for akademikere har 43 prosent av virksomhetene med mindre enn ti ansatte ikke ansatt akademikere. Tilsvarende tall for virksomheter med 100 eller flere ansatte er 14 prosent. Virksomheter innen bransjene profesjonell tjenesteyting og helse- og sosialtjenester er det om lag én av tre virksomheter med behov for akademikere, men som likevel ikke har akademikere ansatt.

Akademikere utdannet innen matematikk, naturvitenskap og teknologi trekkes frem som en gruppe som er mer utfordrende å rekruttere og/eller holde på enn andre. I målgruppen er det særlig arbeidsgivere som rekrutterer utdannede innen samfunnsfag og juridiske fag som har en høy andel kvalifiserte søkere til stillingene. I motsatt

ende har man arbeidsgivere som søker utdannede innen økonomi og administrasjon og matematikk, naturvitenskap og teknologi, som i mindre grad opplever kvalifiserte søkere. Dette er vist i figuren under.

Figur 3-6: Andel arbeidsgivere som opplever svært eller ganske høyt kvalifiserte søkere innen utdanningsretningen de i størst grad rekrutterer. N=710. Kilde: Respons analyse (arbeidsgiverundersøkelse)



Blant arbeidsgivere som fortrinnsvis rekrutterer akademikere med utdanning innen helse og sosial eller lærerutdanning, opplever i overkant av halvparten av arbeidsgivere høyt kvalifiserte søkere.

Én av tre virksomheter i målgruppen oppgir at de har opplevd å ikke lykkes med å få tak i relevant kompetanse i løpet av de siste tre årene, og 15 prosent har gjort forsøk på ansettelse uten å lykkes. Særlig innen profesjonell tjenesteyting og offentlig administrasjon er det en høy andel som ikke lykkes med å få tak i relevant kompetanse hos masterutdannede. Innen helse- og sosialtjenester og kultur, underholdning og fritid er det få som opplever at de ikke lykkes med å få tak i relevant kompetanse hos akademikere.

Arbeidsgiverne oppgir at de opplever liten grad av endring i mobilitet blant akademikere som følge av koronapandemien. Blant arbeidsgivere som ansetter eller har behov for akademikere har 87 prosent ikke opplevd noen endring. Det er noen flere private virksomheter enn offentlige som opplever at det har blitt mer utfordrende å holde på akademikere, men det er kun fire prosent av private virksomheter som oppgir dette. Andelen som ikke har opplevd noen endring er særlig høy innen det offentlige, og da spesielt innenfor helse- og sosialtjenester og undervisning. Andelen er også høy innen offentlig administrasjon, men ikke signifikant høyere enn alle virksomheter sett under ett. I motsatt ende oppgir flest arbeidsgivere innen profesjonell tjenesteyting både at de opplever økt tilgang på akademikere og at det er blitt mer utfordrende å holde på akademikere, med henholdsvis 7 prosent hver. Dette kan tyde på en høyere mobilitet. Når det kommer til utdanningsretning, så opplever flest som rekrutterer utdannede innen matematikk, naturvitenskap og teknologi at det er blitt mer utfordrende å rekruttere akademikere som følge av pandemien.

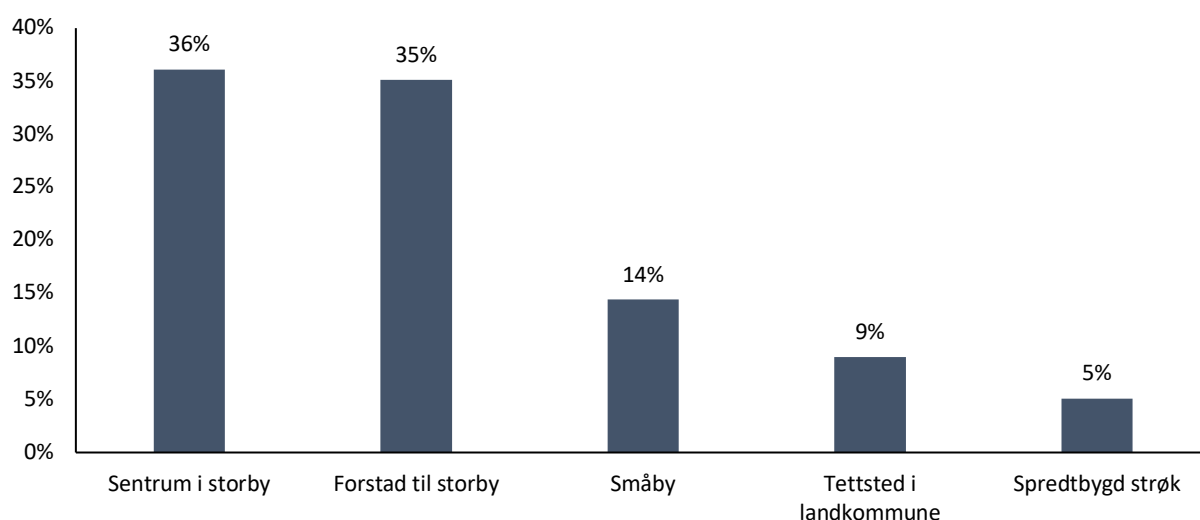
3.4. Drivere for mobilitet blant akademikere

Det er også gjennomført en spørreundersøkelse for å kartlegge arbeidstakersiden; Akademikerpanelet. Blant akademikere i panelet er det 17 prosent som oppgir at de søker aktivt etter ny jobb. Det er sannsynlig at mange av respondentene har tolket dette som «bytte arbeidsgiver» og ikke inkludert jobb-bytter innad i egen virksomhet. Tallene for antall som er jobbsøkende stemmer godt overens med de mobilitetsratene vi har sett for akademikere i registerdata, hvilket indikerer at panelet er godt representativt for akademikere som gruppe. Ser

man lengre fram i tid, er det om lag en tredjedel av de spurte som har planer om å skifte jobb i et tiårsperspektiv. Dette innebærer at det er to av tre som ikke har planer om å bytte jobb det neste tiåret. Faktisk oppgir én av fire akademikere at de ikke på noe tidspunkt ser for seg å bytte jobb. Tallene indikerer at de fleste akademikerne er fornøyde med sitt nåværende arbeidsforhold, hvilket isolert sett er positivt. Med hensyn til arbeidsmarkedets produktivitetsskapende evne er det imidlertid betenkelig at det er såpass stor andel som ikke vurderer å bytte arbeidsgiver. Det betyr imidlertid ikke at det de ikke kommer til å bytte jobb om det kommer en attraktiv mulighet.

Blant respondentene i Akademikerpanelet er majoriteten bosatt i og rundt store byer. 36 og 35 prosent beskriver bostedet sitt som henholdsvis sentrum i storby og forstad i storby. Kun 14 prosent totalt oppgir å bo utenfor byer. Fordelingen er vist i figuren under. Videre er 57 prosent av respondentene bosatt på Østlandet, 29 prosent på Sør- og Vestlandet og resterende 15 prosent i Trøndelag og Nord-Norge.

Figur 3-7: Fordelingen av respondenter i Akademikerpanelet på type bosted. N=1193. Kilde: Respons analyse (Akademikerpanelet)

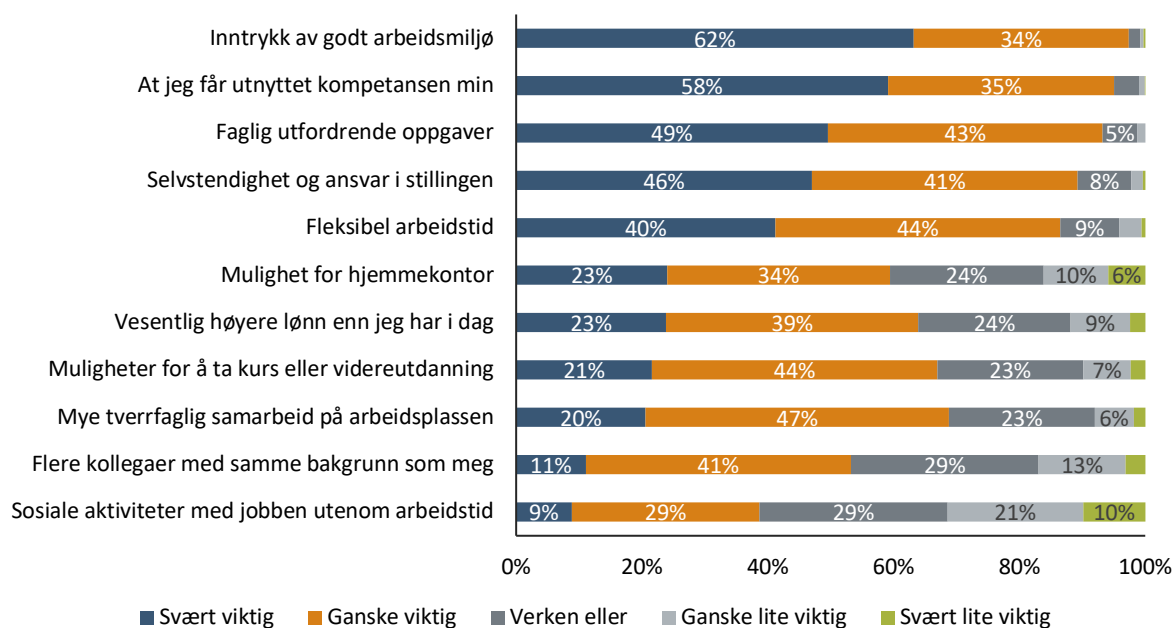


Analysen viser ingen systematiske skiller mellom menn og kvinner med hensyn til mobilitet. Som vist tidligere har imidlertid alder mye å si for hvorvidt man vurderer å bytte jobb. For aldersgruppene under 45 år ser i overkant av 50 prosent for seg å bytte jobb i løpet av det neste tiåret, mens andelen er langt lavere for de over 44 år.

Én av fire akademikere oppgir altså at de ikke ser for seg å bytte jobb i fremtiden. Dette gjelder særlig utdannede innen helse- og sosialtjenester, hvor 38 prosent ikke regner med å bytte jobb i fremtiden. I tillegg ser 75 prosent i aldersgruppen over 60 ikke for seg å bytte jobb igjen, da denne gruppen typisk har svært kort tid igjen i arbeidslivet. Det er naturlig at de som har kortere tid igjen i arbeidslivet i mindre grad ser for seg å bytte jobb. I tillegg har disse lengre erfaring fra arbeidslivet og er mer etablert på arbeidsplassen.

I spørreundersøkelsen har vi kartlagt ulike faktorer som kan påvirke mobiliteten. Akademikere vurderer arbeidsmiljø, kompetanseutnyttelse og faglige utfordringer som de viktigste faktorene ved stillingen og arbeidsplassen ved et jobb-bytte. I tillegg vurderer mange det som svært viktig med selvstendighet og ansvar og fleksibel arbeidstid. Faktorer som færre vurderer som viktig er at kollegaene har samme bakgrunn, høyere lønn og sosiale aktiviteter utenom arbeidstid. Fordelingene av svar er vist i figuren under.

Figur 3-8: Ved et eventuelt jobb-bytte, hvor viktig er de følgende faktorene ved stillingen/arbeidsplassen for at du skulle tatt jobben? N=891. Kilde: Respons analyse (Akademikerpanelet)



Det er interessant at lønn kommer relativt langt ned på faktorene som påvirker jobb-bytte, mens arbeidsmiljø og faglig utfordrende oppgaver kommer såpass høyt opp. En utfordring med dette, sett fra et mobilitetsperspektiv, er at arbeidsmiljø typisk er en subjektiv størrelse som det er utfordrende for arbeidsgiver å kommunisere, sammenlignet med lønn, som er en objektiv størrelse som er lett å sammenligne på tvers. Et viktig tiltak for å øke mobiliteten er derfor å finne metoder man kan signalisere arbeidsmiljø på en objektiv måte til nye potensielle arbeidstakere.

Vi ser imidlertid at det er tydelige forskjeller mellom akademikers vurdering av hvilke faktorer som er viktig for mobilitet. Yngre akademikere vektlegger i større grad enn eldre at flere kollegaer har samme bakgrunn. De er mer opptatt av å være en del av et fagmiljø innen sitt felt og utvikle seg faglig gjennom kurs og videreutdanningsmuligheter. I tillegg vektlegger de yngste akademikerne i større grad høyere lønn ved et jobb-bytte. Denne gruppen er gjerne i etableringsfasen og mer opptatt av høy lønn for å ha muligheter til å etablere seg på boligmarkedet eksempelvis.

De yngste akademikerne oppgir at de er mindre opptatt av selvstendighet og ansvar i stillingen, mens akademikere i aldersgruppen 35-59 er særlig opptatt av dette. Det er altså de mer etablerte på arbeidsmarkedet som søker mer selvstendighet og ansvar når man har vært i arbeidslivet en periode.

Fleksibel arbeidstid er viktig for alle akademikere, men ekstra viktig for aldersgruppen 35-59 år. Denne aldersgruppen vektlegger også i større grad mulighet for hjemmekontor enn de yngste og de eldste. Det er typisk denne gruppen som har hjemmeboende barn og har som følge av dette behov for større grad av fleksibilitet. Yngre akademikere er mindre etablerte og færre har barn. Det gjør dem mindre opptatt av fleksibilitet, men mer opptatt av arbeidsplassen som en sosial arena. Dette gjør seg gjeldende ved at yngre akademikere, på sin side, er mer opptatt av sosiale aktiviteter utenom arbeidstid ved et jobb-bytte.

Når vi bryter det ned på utdanningsretninger fremgår det at lærerutdannede/pedagogikk og ansatte innen helse- og sosialsektoren er mindre opptatt av fleksibel arbeidstid og mulighet til hjemmekontor enn øvrige grupper. Her er det trolig en seleksjonseffekt ved at de som er mindre opptatt av disse faktorene har valgt

utdanningsretninger som kjennetegnes med mindre grad av fleksibilitet i arbeidstidene. I motsatt ende finner vi utdannede innen samfunnsfag som er mer opptatt enn andre av denne typen fleksibilitet. Tilsvarende er utdannede innen samfunnsfag særlig opptatt av selvstendighet og ansvar ved et jobb-bytte. Denne gruppen er også mest opptatt av faglig utfordrende oppgaver.

Utdannede innen helse og sosial og juridiske fag er mest opptatt av å jobbe med kollegaer med samme bakgrunn som seg selv. Dette er utdanningsretninger som har en mer definert kompetanse. I andre enden finner man utdannede innen økonomi og administrasjon, hvor akademikere er mindre opptatt av å jobbe med kollegaer med samme bakgrunn. Denne gruppen fyller ofte funksjoner som alle virksomheter er pålagt å ha, uavhengig om det er kjernevirksomheten.

I byene er akademikere mer opptatt av å ha faglig utfordrende oppgaver ved et jobb-bytte sammenlignet med de som bor i spredtbygde strøk. Det samme gjelder for sosiale aktiviteter utenom arbeidstid. I spredtbygde strøk vektlegges i mindre grad tverrfaglig samarbeid på arbeidsplassen ved et jobb-bytte. De siste årene har svaralternativene i Akademikerpanelet variert på spørsmål om hvilke faktorer som vurderes som viktige ved et jobb-bytte. I 2021 gikk man bort fra «fagmiljø på arbeidsplassen» som et svaralternativ og forsøkte å operasjonalisere dette i flere alternativer. Alternative formuleringer som «inntrykk av godt arbeidsmiljø», «flere kollegaer med samme bakgrunn som meg» og «faglig utfordrende oppgaver» ble brukt som delvis overlappende svaralternativer til fagmiljø. Tidligere år har over 90 prosent oppgitt fagmiljø som en svært eller ganske viktig faktor. Her er det tydelig at svaralternativene og formuleringen av disse kan ha mye å si for hva respondentene legger i det. Fagmiljø favner bredt og respondentene legger trolig et sett av faktorer som arbeidsmiljø, kompetanseutnyttelse og kollegaer med samme bakgrunn som komponenter i det. Særlig arbeidsmiljø og kompetanseutnyttelse blir vurdert som viktig ved et eventuelt jobb-bytte i årets undersøkelse.

4. Hvordan er mobiliteten blant akademikere på tvers av geografiske arbeidsmarkeder?

Akademikere har høyere geografisk mobilitet enn ikke-akademikere. Analysen gjennomført i denne rapporten indikerer at akademikere er 40 prosent mer geografisk mobile enn ikke-akademisk arbeidskraft. 7 prosent av akademikere flyttet på tvers av bo- og arbeidsmarkedsregioner, mot 5 prosent av ikke-akademikere i 2017. Analysen viser tydelig at den geografiske mobiliteten faller i nedgangskonjunkturer, motsatt av det kanskje mange ville tro. Analysen viser videre at det historisk sett ikke har vært noe tydelige skille i mobiliteten mellom akademikere og ikke-akademikere innad i den enkelte arbeidsmarkedsregionen, men at tendensen over tid er at akademikere også er mer mobile innad i hver enkelt arbeidsmarkedsregion. Når det gjelder den geografiske mobiliteten skiller også her de yngste akademikerne seg ut som de som er mest mobile.

Samtidig som akademikere har høyere geografisk mobilitet enn ikke-akademikere, oppgir virksomheter at de opplever vanskeligheter med å rekruttere akademikere. Virksomheter peker på få akademikere med nødvendige kvalifikasjoner, herunder manglende tilflytting. Analyseresultatene fra spørreundersøkelsen til akademikere viser tydelig at «pull-faktorer», i form av attraktive jobbtilbud er en større driver for geografisk mobilitet enn «push-faktorer», som arbeidsledighet. Det er en tydelig forskjell mellom kjønnene når det kommer til hvilke faktorer som motiverer geografisk mobilitet for en jobb. Kvinner flytter i større grad enn menn på grunn av pull-faktorer, som bostedskvaliteter og kvaliteter ved jobben. Menn, på den andre siden, flytter på bakgrunn av push-faktorer i tilfelle de blir arbeidsledig eller dersom de skulle ønske å begynne i en ny jobb. De yngre er vesentlig mer geografisk mobile enn øvrige aldersgrupper. Blant barrierene for geografisk mobilitet trekkes personlige relasjoner i form av familie eller nettverk frem. Det er typisk barrierer som er mer vanlig for etablerte enn for de som ikke har stiftet familie. Akademikere i storbyregionene peker på et godt arbeidsmarked som et hinder for geografisk mobilitet ut av byen, mens dette ikke er tilfellet for akademikere utenfor storbyene. Undersøkelsene våre antyder at flere akademikere er blitt mer geografisk mobile som følge av koronapandemien.

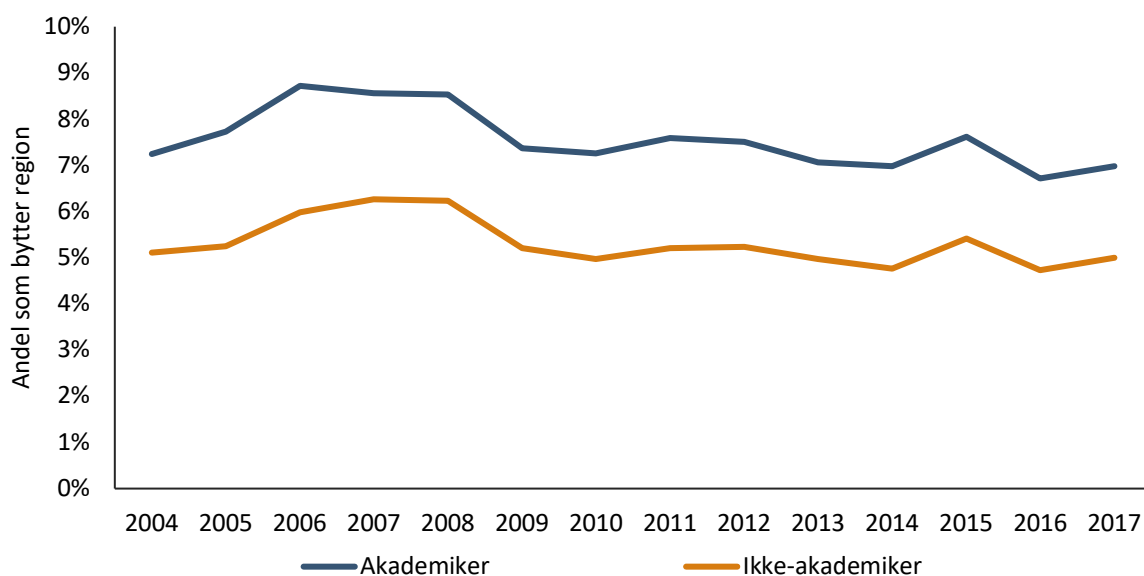
I dette kapittelet beskriver vi geografisk mobilitet blant akademikere sammenlignet med ikke-akademikere og hvordan dette har utviklet seg i perioden 2004-2017. Videre fokuserer vi på ulike faktorer ved akademikere og hvordan dette kan forklare den geografiske mobiliteten. Vi ser på ulikheter i alder og utdanningsretning. I tillegg ser vi på ulike faktorer som både kan hindre og legge til rette for geografisk mobilitet. Vi vurderer også dette opp mot konjunktursvingninger. Analysene i dette kapittelet er basert på registerdata, og spørreundersøkelsene gjennomført blant både arbeidsgivere og akademikere.

4.1. Akademikere har høyere geografisk mobilitet enn ikke-akademikere

I registerdataanalysen har vi sammenlignet akademikere og ikke-akademikeres geografiske mobilitet. Med geografisk mobilitet mener vi her å flytte på tvers av bo- og arbeidsmarkedsregioner¹³. Vi ser at akademikere oftere flytter på tvers av arbeidsmarkedsregioner enn ikke-akademikere. Dette er vist i figuren under.

¹³ Kommuner er delt inn i bo- og arbeidsmarkedsregioner i henhold til Transportøkonomisk institutt sin inndeling (Transportøkonomisk institutt, 2019).

Figur 4-1: Andel akademikere og ikke-akademikere som bytter arbeid mellom regioner. Kilde: SSB, bearbeidet av Menon Economics



Fra figuren ser vi også at utviklingen i geografisk mobilitet har vært stabil i perioden, og forskjellen er på ca. 2 prosentpoeng. Vi ser noe konjunkturreffekter for flytting på tvers av arbeidsmarkedsregioner. Det er noe lavere mobilitet i etterkant av finanskrisen i 2008, før den øker noe, og når et bunnpunkt i 2014. Deretter øker mobiliteten noe i etterkant av 2014. Det geografiske mobiliteten følger altså lik trend som den overordnede mobiliteten som vist i forrige kapittel. Det er vår vurdering at mange trolig blir værende i sin nåværende stilling i nedgangskonjunkturer på grunn av usikkerheten.

Vi har også gjort en analyse der vi har sett på forskjellen i mobilitet mellom akademikere og ikke-akademikere innad i arbeidsmarkedsregionen. Denne analysen viser at mobiliteten er større innad i en arbeidsmarkedsregion enn mellom arbeidsmarkedsregioner. Dette er logisk siden det er et større skritt å flytte mellom arbeidsmarkedsregioner ettersom man da enten må flytte bosted, eller pendlerveien øker betydelig. Denne analysen viser også at det ikke var noe særlig skille i mobiliteten mellom akademikere og ikke-akademikere i store deler av perioden, men at utviklingen de siste årene trekker i retning av at akademikere er mer mobile også innad i en arbeidsmarkedsregion.

Det er gjennomgående lav mobilitet mellom små og store kommuner. De siste ti årene har to til fire prosent av arbeidstakere flyttet mellom små og store kommuner i et gitt år. Dette gjelder både akademikere og ikke-akademikere. Akademikere flytter imidlertid i noe større grad på tvers av kommunestørrelser¹⁴. Denne forskjellen har vært ganske stabil mellom 2004 og 2017.

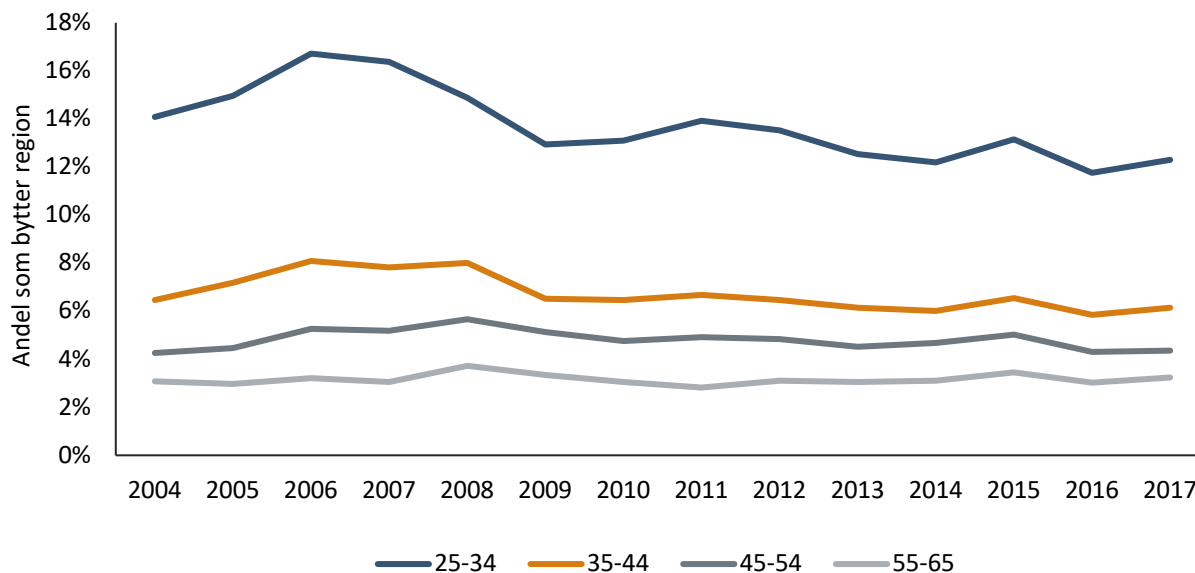
4.2. Kjennetegn ved akademikere og geografisk mobilitet

De yngste akademikerne har vesentlig høyere geografisk mobilitet enn de øvrige aldersgruppene. De yngste akademikerne (24-35) har om lag dobbelt så stor tilbøyelighet til å flytte på seg som den neste aldersgruppen (35-44). Dette er vist i figuren under. Blant barrierene for geografisk mobilitet trekkes personlige relasjoner i form av familie eller nettverk frem. Det er typisk barrierer som er mer vanlig for etablerte enn for de som ikke

¹⁴ Skillet mellom store og små kommuner er inndelt etter sentralitetsindeksen til SSB. Store kommuner har en verdi på sentralitetsindeksen på 870 eller høyere. I tillegg er Kristiansand og Tromsø definert som store kommuner.

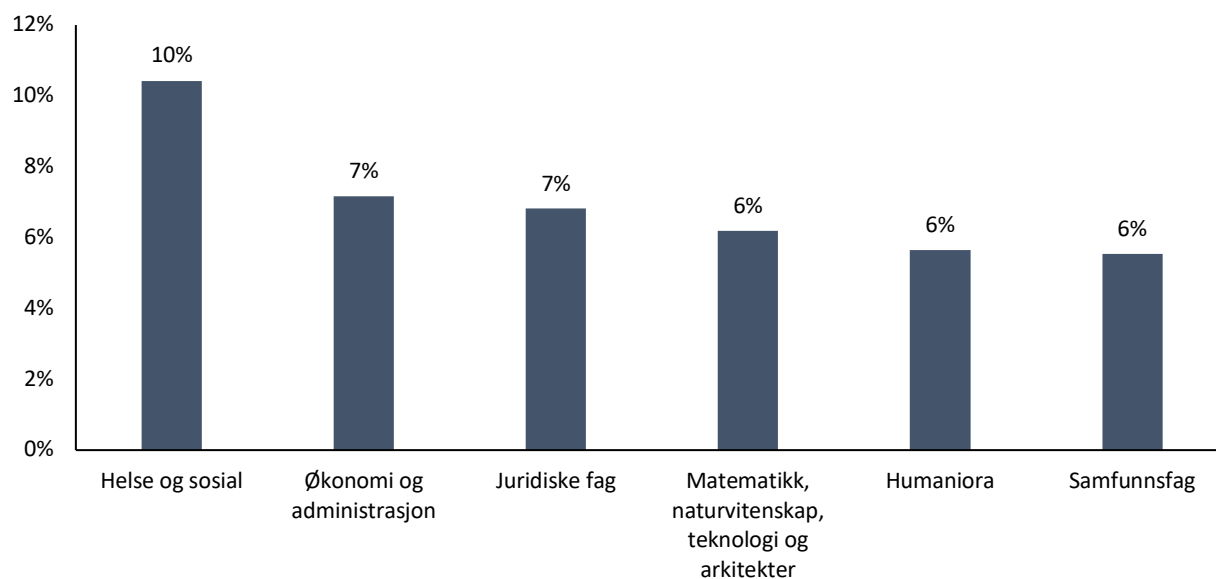
har stiftet familie. Dette er trolig en av årsakene bak spranget fra aldersgruppen 25-34 hvor majoriteten kanskje ikke er etablert, mens majoriteten er det i de øvrige aldersgruppene.

Figur 4-2: Andel akademikere som bytter arbeid mellom regioner, fordelt på aldersgrupper. Kilde: SSB, bearbeidet av Menon Economics



Når det gjelder de ulike utdanningsgruppene ser vi (i 2017) at helse og sosial har en høyere geografisk mobilitet enn de andre gruppene. Helse og sosial har for øvrig gjennomgående høyere geografisk mobilitet enn de øvrige utdanningsgruppene gjennom hele tidsperioden 2004-2018. Denne gruppen domineres av leger, hvor både LIS1-ordningen (tidligere turnusordning) og spesialiseringløp sannsynligvis fører til høy mobilitet mellom regioner. Når det gjelder utviklingen i perioden har denne vært relativt stabil på tvers av gruppene, med unntak av gruppen for økonomi og administrasjon. Den geografiske mobiliteten innenfor økonomi og administrasjon lå nærmere helse og sosial i perioden før finanskrisen, men opplevde et relativt brattere fall i etterkant av finanskrisen og har dermed ligget nærmere de andre utdanningsgruppene i mobilitet siden 2009. Den geografiske mobiliteten økte ikke tilsvarende for denne gruppen i etterkant. Arbeidstakere med økonomisk-administrativ utdanning velger, i mindre grad enn arbeidstakere med andre utdanningsretninger, jobb basert på hvor de ønsker å bo. Dette kan være en medvirkende årsak til noe høyere geografisk mobilitet blant denne utdanningsgruppen. Det er en tendens til utflating i mobilitet innenfor alle utdanningsretningene etter 2008, men det er altså et større fall for økonomi og administrasjon. Vi ser også et fall i 2014 for alle utdanningsretninger og så en økning i etterkant av 2014.

Figur 4-3: Andel akademikere som bytter arbeid mellom arbeidsmarkedsregioner, fordelt på utdanningsretning i 2017. Kilde: SSB, bearbeidet av Menon Economics



Resultater fra Akademikerpanelet indikerer at akademikere først og fremst velger bosted først og jobb deretter. Imidlertid oppgir akademikere utdannet innen økonomi og administrasjon og kunst, design og arkitektur, at de i mindre grad enn de øvrige utdanningsretningene, velger jobb ut ifra hvor de ønsker å bo. Samtidig svarer en lav andel innen økonomi og administrasjon at de vil flytte dersom de får et konkret jobbtillbud om en jobb de har lyst på. Dette kan være et uttrykk for at de allerede bor i tilknytning til et godt arbeidsmarked. På spørsmål om det er sannsynlig at man vil flytte for en jobb hvis man blir arbeidsledig svarer en høy andel innen lærerutdanning, helse og sosial og teologi at de sannsynligvis ville flyttet. Dette samsvarer med yrker hvor arbeidsplassene er spredt geografisk og ikke sentrert i de store byene, som en del andre akademiske yrker.

Når det gjelder kjønnsforskjeller ser vi fra datasettet at kvinner gjennomgående er marginalt mer mobile enn menn, og denne forskjellen har vært stabil i analyseperioden. Det er om lag 0,5 prosentpoeng forskjell mellom kjønnene med hensyn til geografisk mobilitet blant akademikere. Spørreundersøkelsen viser at det er tydelig forskjell mellom kjønnene når det kommer til hvilke faktorer som motiverer geografisk mobilitet for en jobb. Kvinner flytter i større grad enn menn på grunn av «pull-faktorer», som bostedskvaliteter og kvaliteter ved jobben. Menn, på den andre siden, flytter på bakgrunn av «push-faktorer» i tilfelle de blir arbeidsledig eller dersom de ikke er fornøyd med eksisterende arbeidsforhold.

Samtidig som akademikere har høyere geografisk mobilitet enn ikke-akademikere, oppgir virksomheter at de opplever vanskeligheter med å rekruttere akademikere. Det pekes på få akademikere med nødvendige kvalifikasjoner i regionen blant virksomheter som har opplevd å ikke lykkes med rekrutteringsforsøk de siste tre årene. Videre pekes det på manglende tilflytting som hovedårsak til rekrutteringsvansker. Nesten halvparten av virksomhetene som har utfordringer med å holde på kompetanse, har opplevd å miste kompetanse fordi ansatte flytter ut av regionen. Dette gjelder særlig i Trøndelag og Nord-Norge.

4.3. Hva motiverer og begrenser geografisk mobilitet blant akademikere?

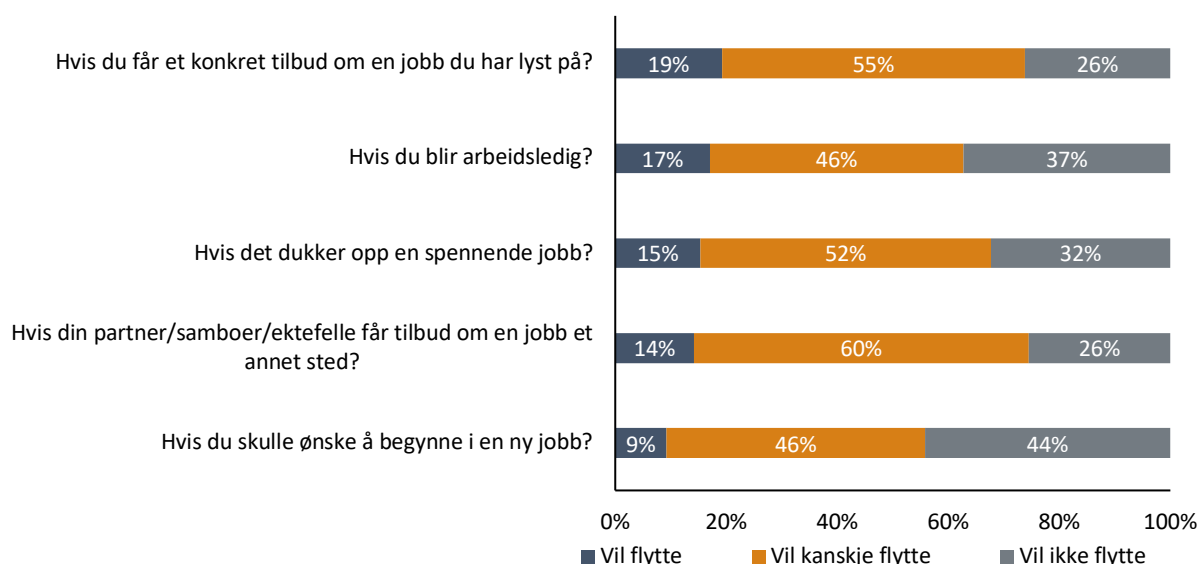
Resultatene fra Akademikerpanelet er tydelige på at akademikere generelt bytter jobb basert på hvor de ønsker å bo, heller enn at de flytter basert på hvor de ønsker å jobbe. Bosted oppgis altså som en sterkere faktor enn jobb når det gjelder i hvor stor grad man er villig til å flytte. 78 prosent av akademikere oppgir at de ved et jobb-

bytte velger ny jobb ut ifra hvor de ønsker å bo. Når det kommer til en jobb de vil ha som krever flytting, er det kun 38 prosent som sier seg enig i at de ville flyttet. Som vist i forrige kapittel bor 71 prosent av respondentene i Akademikerpanelet i sentrum til en storby eller forstanden til en storby.

Hvis vi isolerer gruppen av de som oppgir at de aktivt søker jobb (17 prosent), ser vi at de i større grad enn de øvrige respondentene vil flytte dersom det dukker opp en spennende jobb (26 prosent) eller hvis de får et konkret tilbud om en jobb de har lyst på (25 prosent). Tilsvarende vil de i større grad flytte dersom de får et attraktivt jobbtilbud et annet sted enn der de bor i dag. Det er med andre ord en mindre gruppe av arbeidstakere som skiller seg ut som særlig geografisk mobile.

I Akademikerpanelet ble det stilt spørsmål om man vurderer å flytte i ulike situasjoner. Resultatene er vist i figuren under. Pull-faktorer som attraktive jobbtilbud enten for seg selv, eller til partneren, er en større driver for geografisk mobilitet enn push-faktorer som arbeidsledighet. Dette gjør seg gjeldende ved at flere ønsker å flytte dersom de selv, eller partneren, får et attraktivt jobbtilbud som krever flytting, enn hvis de blir arbeidsledig.

Figur 4-4: Hvordan akademikere vurderer å flytte i følgende situasjoner.¹⁵ Kilde: Respons analyse (Akademikerpanelet)



Hvis man ser spørsmålene i figuren over i sammenheng, så er det 24 prosent som oppgir at de vil flytte i en eller flere av situasjonene over. 41 prosent vil kanskje flytte i en eller flere situasjoner, men har ikke svart at de vil flytte i noen av situasjonene. Resterende 34 prosent vil ikke flytte i noen av de nevnte situasjonene.¹⁶

En annen faktor som påvirker den geografiske mobiliteten, er hjemmeboende barn. De som ikke har barn, oppgir å være langt mer geografisk mobile. Dette gjelder både dersom man blir arbeidsledig eller dersom det kreves flytting for å få jobben man vil ha. 40 prosent i gruppen uten barn ser for seg å flytte i minst én av de nevnte situasjonene. Tilsvarende, så anser de som har hjemmeboende barn det i større grad som lite sannsynlig at de flytter dersom de blir arbeidsledige.

¹⁵ Alternativene «vet ikke» og «ikke relevant» er ekskludert

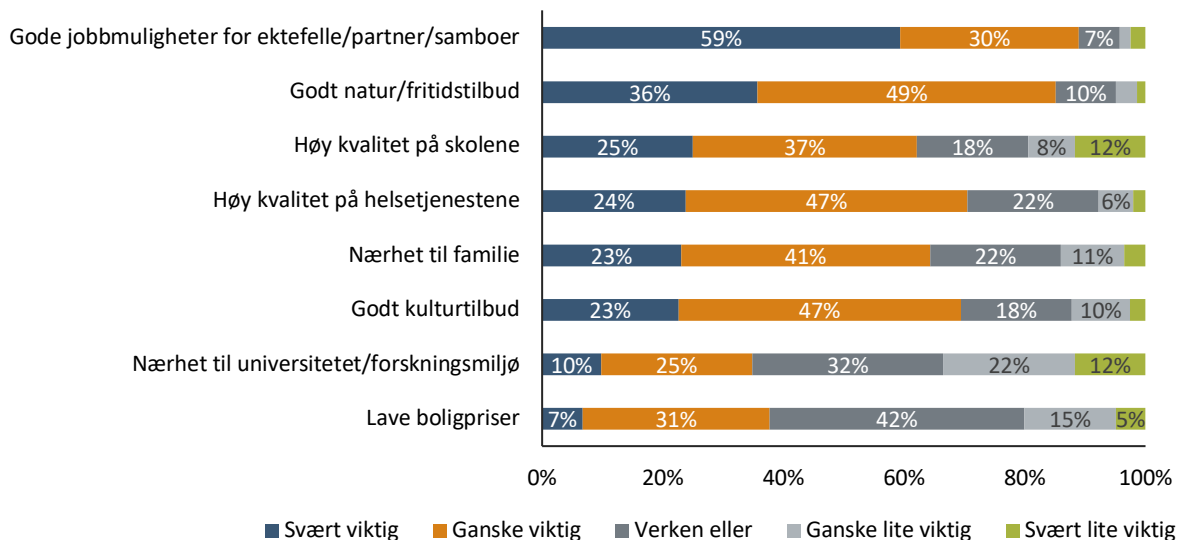
¹⁶ 34 prosent inkluderer de akademikere som regner med å ikke skifte jobb i fremtiden, samt de som oppgir at samtlige situasjoner ikke er relevante (dette er fortrinnsvis akademikere over 60 år).

Generelt er det mange av de yngste som kanskje ville flyttet i de ulike situasjonene nevnt over, sammenlignet med de eldre gruppene. De yngste er imidlertid i liten grad åpne for å flytte hvis det kreves for «jobben de har lyst på», men de er samtidig mer villig til å flytte dersom de blir arbeidsledig. Dette funnet bør sees i lys av at de yngste ofte allerede bor i storbyer, som også er der de største arbeidsmarkedene for typiske akademiske yrker befinner seg. Aldersgruppen 45-59 år er også mer villig til å flytte dersom de blir arbeidsledige, sammenlignet med de mellom 35-45 år og de over 60 år.

Bostedsfaktorer

For akademikere oppgis altså bosted heller enn hvor man ønsker å jobbe som er avgjørende for flytting. Som vist tidligere bor akademikere i dag i veldig stor grad i sentrale strøk og i tilknytning til en by. I den sammenheng ble det stilt spørsmål i Akademikerpanelet om hvilke faktorer som er viktig når man vurderer å flytte for en jobb. Jobbmuligheter for partner, etterfulgt av godt natur- og fritidstilbud er bostedskvalitetene som klart flest trekker frem som viktig for å flytte for en jobb. Videre synes mer enn halvparten av akademikerne at offentlig tjenestetilbud som kvalitet på skolene og helsetjenestene er viktig, og nærhet til familie og godt kulturtilbud. Nærhet til forskningsinstitusjoner og boligprisene oppleves for mange som sekundært, sammenlignet med de ovennevnte alternativene. Her er det imidlertid stor variasjon på tvers av flere dimensjoner. Svarene er vist i figuren under.

Figur 4-5: Ved et eventuelt jobb-bytte som krevde flytting, hvor viktig er de følgende faktorene ved bostedet for at du skulle tatt jobben? N=721. Kilde: Respons analyse (Akademikerpanelet)



Gruppen som aktivt søker etter ny jobb, skiller seg fra øvrige respondenter ved at de i mindre grad har noe spesielt som binder dem til stedet der de bor. Lave boligpriser vektlegges som en viktig faktor ved bostedet ved et eventuelt jobb-bytte.

Faktoren flest yngre synes er viktig er gode jobbmuligheter for partner, etterfulgt av kulturtilbud og godt fritidstilbud. Dette vil typisk sammenfalle med et større arbeidsmarked. De yngre vektlegger disse faktorene i større grad enn de eldre. Akademikere under 45 år har ofte barn i grunnskolealder og er følgelig opptatt av skolekvalitet, mens de over 45 år vektlegger dette i langt mindre grad. I aldersgruppen 35-44 år synes tre av fire at godt kulturtilbud er viktig, signifikant flere enn i øvrige aldersgrupper.

Kvinner oppgir å være mer opptatt av bostedskvaliteter enn menn. I Akademikerpanelet er kvinner i større grad enn menn enig i at de bytter jobb etter hvor de ønsker å bo. Faktorer ved bostedet som vektlegges hos kvinner er nærhet til familie, skole- og helsetjenestekvalitet, samt et godt kulturtilbud. Menn vil i større grad enn kvinner ta en jobb som krever at de flytter dersom de blir arbeidsledig eller får et jobbtilbud de har lyst på. I tillegg vektlegger menn i større grad partners arbeidsmuligheter ved et eventuelt jobb-bytte som krever flytting. På samme måte vurderer flere menn enn kvinner at de vil flytte i en situasjon der partneren får tilbud om jobb et annet sted.

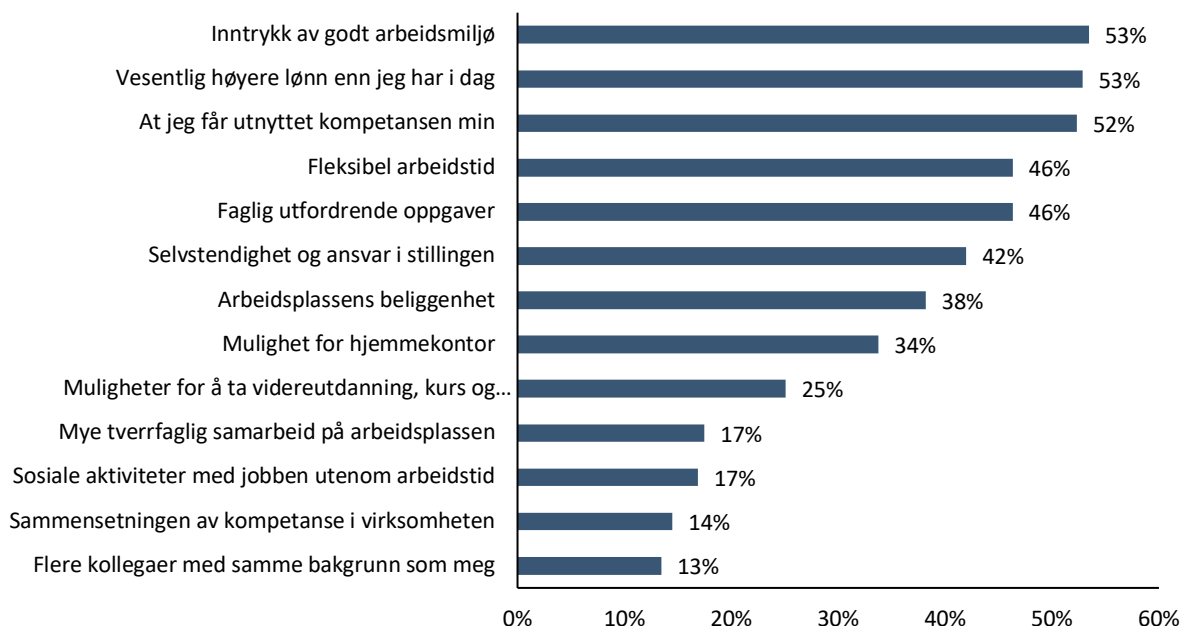
Lærere opplever boligpriser som relativt viktige, mens utdannede innen økonomi og administrasjon vektlegger det i liten grad. Dette kan muligens ha en sammenheng med lønnsnivået. Også nærhet til familie oppleves som lite viktig for økonomi-utdannede, mens dette er viktig for utdannede innenfor helse og sosial. Skolekvalitet er viktig for lærere, men lite viktig for utdannede innen matematikk, naturfag og teknologi. Natur- og fritidstilbud er lite viktig for teologer, mens kunstnere, designere og arkitekter finner det viktig. Innen humaniora er partnerens jobbmuligheter en lite vektlagt faktor ved et eventuelt jobb-bytte som krever flytting.

Akademikere utenfor storbyer vektlegger i stor grad boligpriser ved et eventuelt jobb-bytte som krever flytting, mens dette er mindre viktig for de som bor i storbyer. Dette er sannsynligvis fordi det kan være vanskeligere å flytte fra et mindre sted til en storby på grunn av høyere prisnivå i byene. De som bor i storbyer vektlegger i større grad kulturtilbud, mens det i liten grad vektlegges i spredtbygde strøk.

Jobbfaktorer

Selv om faktorer ved arbeidet oppleves som mindre viktig enn bosted, er det fortsatt faktorer som er verdt å analysere nærmere. Egenskaper ved en stilling eller arbeidsplass som motiverer til flytting er arbeidsmiljø, lønn og at man får utnyttet kompetansen sin. Over halvparten av akademikerne trekker frem disse faktorene som spesielt viktige dersom de skulle tatt en jobb som krevde flytting. Høyere lønn blir i mindre grad trukket frem som viktig ved et eventuelt generelt jobb-bytte, men her fremgår det at vesentlig høyere lønn er et trekkplaster dersom jobb-byttet innebærer flytting. Andre faktorer som trekkes frem er fleksibel arbeidstid, faglig utfordrende oppgaver og selvstendighet og ansvar. Figuren under gir en fullstendig oversikt over svarene.

Figur 4-6: Er det noen av de følgende faktorene som ville vært spesielt viktige hvis jobben krevde at du flyttet et annet sted? N=721. Kilde: Respons analyse (Akademikerpanelet)



Når vi bryter svarene ned på kjønn fremgår det at kvinner jevnt over ser egenskaper ved stillingen og arbeidsplassen som viktigere enn menn i en kontekst hvor jobben krever flytting. Særlig arbeidsmiljø, fleksibel arbeidstid, mulighet for hjemmekontor og muligheter for videreutdanning og kompetanseutvikling oppleves som viktigere for kvinner enn menn.

Analysen viser at arbeidsmiljø, lønn og kompetanseutnyttelse er sentrale faktorer ved et eventuelt jobb-bytte, uavhengig av alder¹⁷. De yngste akademikerne skiller seg ut ved at de verdsetter beliggenhet og sosiale aktiviteter utenom arbeidstid høyere enn øvrige. De virker imidlertid å være lite opptatt av selvstendighet og ansvar i stillingen, da denne aldersgruppen typisk er ganske tidlig i sin arbeidskarriere. Aldersgruppen 35-44 år oppgir at de vektlegger høyere lønn når de vurderer en stilling som krever flytting. For akademikere eldre enn 45 år er selvstendighet og ansvar særlig tungtveiende.

Arbeidsgivere

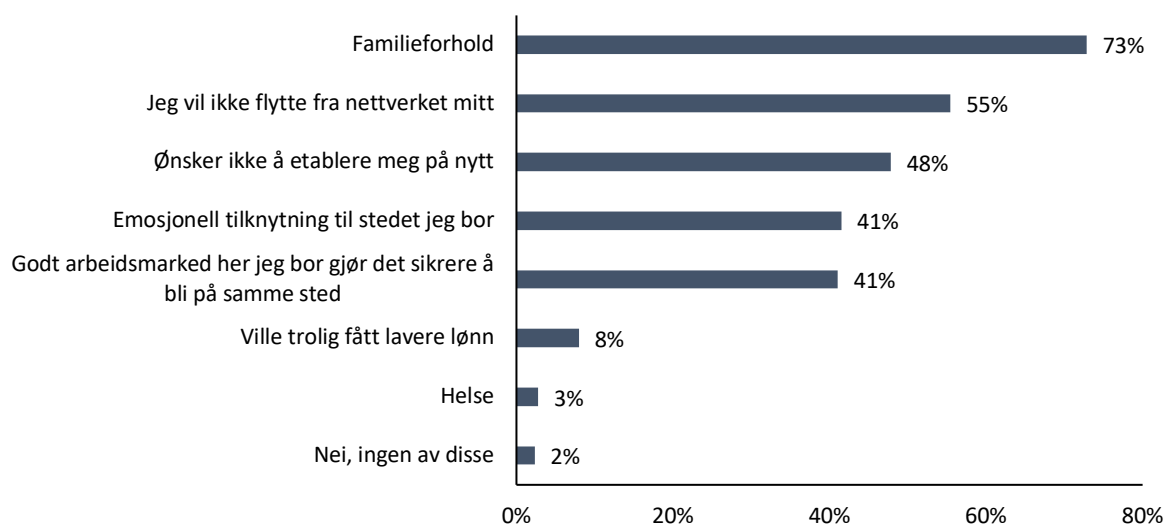
I arbeidsgiverundersøkelsen ble det stilt spørsmål om hovedutfordringen ved å få tak i ansatte med relevant akademikerutdanning. Blant de arbeidsgiverne som har opplevd utfordringer med å rekruttere akademikere er det 35 prosent som oppgir at det er for få personer i regionen med kvalifikasjonene de er ute etter. Videre peker 30 prosent på at relevante arbeidstakere har høyere forventninger om lønn eller andre arbeidsvilkår enn det virksomheten kan tilby. 26 prosent trekker frem at det utdannes for få med kvalifikasjonene virksomheten trenger. Særlig virksomheter innen forretningsmessig tjenesteyting (50 prosent), informasjon og kommunikasjon (42 prosent) og helse og sosial (34 prosent) mener det utdannes for få. For virksomheter innen helse og sosial er det i liten grad tilgang på arbeidstakere i regionen som er utfordringen, men heller høyere forventninger om lønn eller andre vilkår enn det virksomheten kan tilby. Innen industri, bergverksdrift og utvinning peker man særlig mangel på kompetanse i regionen. Innen forretningsmessig tjenesteyting og informasjon og kommunikasjon peker en høy andel av virksomhetene på at det utdannes for få personer med de kvalifikasjonene de trenger. Halvparten av virksomhetene som opplever mangel på akademikere med relevant utdanning i regionen opplever at akademikere ikke flytter til regionen, heller enn at den relevante kompetansen flytter fra regionen.

Arbeidstakere

For å kartlegge hindre ved geografisk mobilitet ble det i Akademikerpanelet spurt om hvilke faktorer som hindrer flytting ved et jobb-bytte. De fleste akademikere peker på familieforhold og nettverk som hindre for geografisk mobilitet. 41 prosent peker på henholdsvis tilknytning til stedet de bor og godt arbeidsmarked der de bor som hindre mot flytting. Kun 8 prosent peker på lavere lønn utenfor arbeidsregionen som en barriere, hvilket understreker at lønnsnivået i regionen ikke er den avgjørende faktoren for om man vurderer å flytte på seg. Fullstendige svar er vist i figuren under.

¹⁷ Dette kan være en konsekvens av hvordan man spør spørsmålene ref. tidligere diskusjon av at man i denne undersøkelsen ikke har spurt om hvordan fagmiljø påvirker et eventuelt jobb-bytte.

Figur 4-7: Er det noen av de følgende faktorene som hindrer deg i å flytte til et annet sted ved et eventuelt jobb-bytte?
Kilde: Respons analyse (Akademikerpanelet)



Akademikere i storbyregionene mener at et godt arbeidsmarked er det fremste hinderet etter familieforhold og nettverk. Dette oppleves ikke som et hinder for akademikere utenfor storbyene.

De yngste (under 35 år) ser i større grad på godt arbeidsmarked der de bor som et hinder for mobilitet. Dette må sees i sammenheng med at de yngste størst grad bor i sentrum av storby, og mer enn tre av fire unge akademikere bor enten i sentrum av en storby, eller i en forstad til en storby.

Koronapandemien

I Akademikerpanelet fikk respondentene spørsmål om koronapandemien har påvirket deres tilbøyelighet til å flytte ved et jobb-bytte. Svarene antyder at flere er blitt mer mobile som følge av pandemien. 12 prosent oppgir å ha blitt mer tilbøyelige til å flytte, mens kun 5 prosent er blitt mindre tilbøyelige til å flytte. Dette står i kontrast til funnene i registerdataanalysen der finanskrisen og oljekrisen viser fall i mobilitet. En mulig forklaring kan være at selv om noen er mer åpne til for å flytte dersom det skulle bli nødvendig, er de samtidig opptatt av å «sitte stille i båten» i sin eksisterende jobb i en økonomisk nedgangskonjunktur.

Grupper som oppgir at de er blitt særlig mer geografisk mobile er unge, barnløse og akademikere i privat sektor. Det er flere som jobber i privat sektor som både har blitt mer, og mindre, tilbøyelig til å flytte ved et jobb-bytte. De yngste akademikerne er i større grad blitt mer tilbøyelige til å flytte sammenlignet med eldre akademikere. Koronapandemien har gjort 15 prosent av barnløse mer tilbøyelige til å flytte ved et eventuelt jobb-bytte, sammenlignet med 9 prosent blant de som har barn.

5. Hvordan er mobiliteten blant akademikere mellom offentlig og privat sektor?

Når det gjelder sektormobilitet indikerer resultatene at akademikere er noe mer tilbøyelig til å skifte mellom offentlig og privat sektor enn ikke-akademikere. Det er imidlertid ikke veldig klare forskjeller på akademikere og ikke akademikere, og andelene som skifter mellom offentlig og privat sektor er lave. Det er også slik at de yngste skifter mer mellom offentlig og privat sektor.

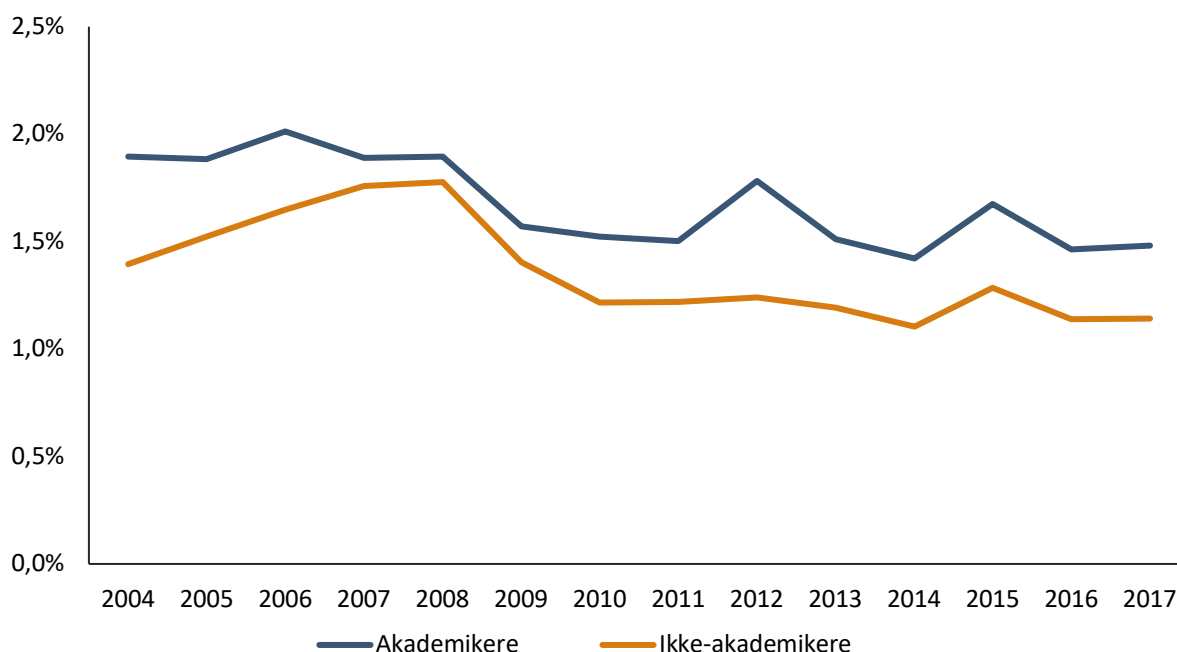
Fra spørreundersøkelsen til akademikerne ser vi at koronapandemien gjort flere interessert i jobb i offentlig sektor og færre interessert i jobb i privat sektor. Blant utdanningsgruppene ser vi at helse og sosial skiller seg ut med høyest mobilitet mellom offentlig og privat sektor. Blant de som anser en jobb i offentlig sektor som mer attraktivt er det særlig økt jobbsikkerhet som trekkes frem som årsak, etterfulgt av bedre rettigheter som arbeidstaker. Analysene indikerer at nedgangskonjunkturer gjør akademikere mer tilbøyelig til å ta jobb i offentlig sektor, og mindre tilbøyelige til å skifte jobb fra offentlig til privat sektor. Altså er det slik at mobiliteten mellom offentlig og privat sektor reduseres i nedgangskonjunkturer, men akademikere i større grad ønsker å jobbe i offentlig sektor i en nedgangskonjunktur. Tilsvarende er akademikere mer tilbøyelige til å skifte jobb til privat sektor når norsk økonomi går godt. Det virker altså å være en symmetri i hvordan man reagerer på en lavkonjunktur sammenlignet med en høykonjunktur.

I dette kapitlet beskriver vi mobilitet med privat dominerte og offentlig dominerte sektorer blant akademikere sammenlignet med ikke-akademikere og hvordan dette har utviklet seg i perioden 2004-2017. For enkelhets skyld kaller vi det for offentlig og privat sektor. Videre fokuserer vi på ulike faktorer ved akademikere og hvordan dette kan forklare denne sektormobiliteten. Vi ser på ulikheter i alder og kjønn og hva som kan motivere for å skifte mellom sektorene for akademikerne. Analysene i dette kapitlet er basert på registerdata, og spørreundersøkelsene sendt til henholdsvis arbeidsgivere og akademikere.

5.1. Mobilitet mellom sektorer for akademikere og ikke-akademikere

Vi har i dette kapitlet analysert hvordan mobiliteten er mellom offentlig og privat dominerte sektorer. Det vi ser fra analysen av datasettet er at ikke-akademikere er mer tilbøyelige til å bli i samme sektor. Dette er et stabilt mønster over tid. Det er imidlertid viktig å påpeke at det er små forskjeller mellom akademikere og ikke-akademikere, og at andelene som skifter mellom sektorene er lave. Det er mindre enn forventet, og kan være et resultat av den sektorinndelingen som er benyttet her, og at denne er relativt overordnet. I en artikkel av Rattsø og Stokke (2020) finner de at skifte mellom privat og offentlig sektor var på 2,4 prosent av alle arbeidere i perioden 2001-2010- Dette er i størrelsesorden i nærheten av andelene vi finner. Det er også noen utfordringer knyttet til inndelingen i offentlig og private sektorer som er utdypet i vedlegg 1. Resultatene indikerer at akademikere er noe mer tilbøyelig til å skifte mellom offentlig og privat sektor enn ikke-akademikere. Det er imidlertid ikke veldig klare forskjeller på akademikere og ikke akademikere, og andelene som skifter mellom offentlig og privat sektor er lave. Når det gjelder mulige konjunkturreffekter har andelen akademikere som skifter fra privat til offentlig sektor blitt noe lavere de senere årene. Det er indikasjoner på en nedgang i skifte til privat sektor i etterkant av finanskrisen 2008-09 og en oppgang etter oljeprisfallet i 2014, særlig for akademikere. Andelen som bytter mellom offentlig og privat sektor er vist i figuren under.

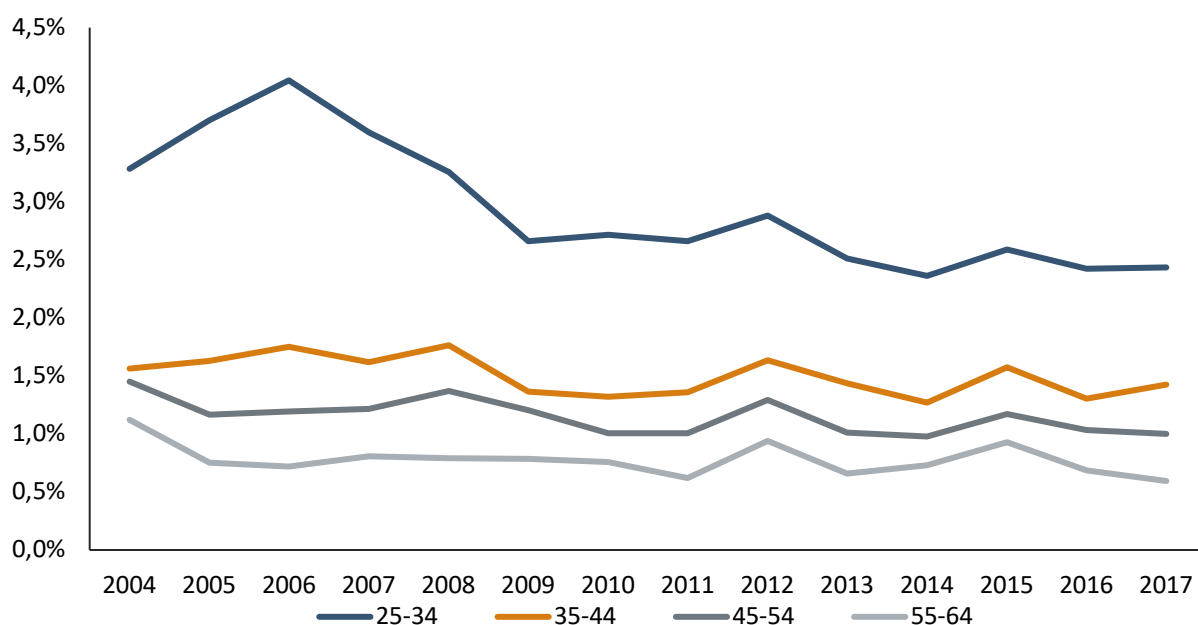
Figur 5-1: Andel akademikere og ikke-akademikere som bytter mellom privat og offentlig sektor. 2004-2017. Kilde: SSB, bearbejdet av Menon Economics



5.2. Kjennetegn ved akademikere som bytter mellom sektorer

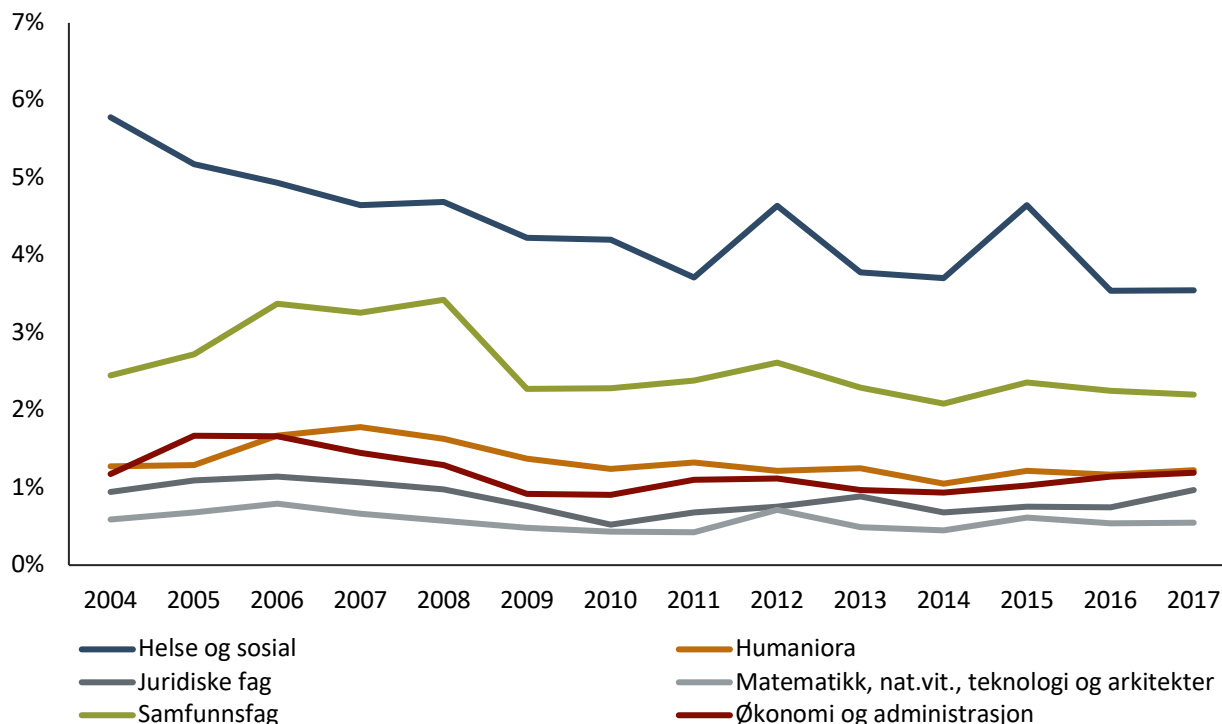
Analysen viser at det ikke er veldig store forskjeller på tvers av aldersgrupper med hensyn til mobilitet på tvers av privat og offentlig sektor. Sektormobiliteten på tvers av aldersgrupper er vist i figuren under. Det er også slik at de yngste skifter mer mellom offentlig og privat sektor. Det er mindre skifter i etterkant av 2008 for alle aldersgrupper, og et ytterligere fall rundt 2014, hvilket indikerer en tydelig konjunkturreffekt på tvers av aldersgrupper.

Figur 5-2: Andel akademikere som bytter sektor. 2004-2017. Kilde: SSB, bearbejdet av Menon Economics



Kvinner jobber i større grad i offentlig sektor enn menn, og de har en større mobilitet mellom sektorer. Det er imidlertid viktig å påpeke at andelen som skifter mellom sektorene er svært lave i denne analysen. Andelen akademikere som bytter sektor er også brutt ned på utdanningsretninger. Utviklingen over tid er vist i figuren under.

Figur 5-3: Andel akademikere som bytter sektor. 2004-2017. Kilde: SSB, bearbeidet av Menon Economics



Blant utdanningsgruppene ser vi at helse og sosial skiller seg ut med høyest mobilitet mellom offentlig og privat sektor, etterfulgt av samfunnsfag. Utdannede innen helse og sosial skiftet 3,6 prosent mellom offentlig og privat sektor i 2017, og 2,2 prosent innen samfunnsfag. Øvrige utdanningsretninger har lavere sektormobilitet, hvor mellom 0,5 og 1,2 prosent skiftet mellom sektorer i 2017.

På spørsmål om de er blitt mer eller mindre interessert i jobb i offentlig sektor som følge av koronakrisen, svarer 14 prosent av akademikere at de er blitt mer interessert, mens fire prosent svarer at de er blitt mindre interessert. Flere oppgir at de er blitt mer interessert i en jobb i offentlig sektor som følge av krisen. I spørreundersøkelsen ser vi også tydelig at leger og annet akademisk helsepersonell er blitt mindre interessert i en jobb i offentlig sektor under koronakrisen. Dette tolker vi som et uttrykk for den belastningen som har vært på helsevesenet i forbindelse med pandemien og smitteverntiltak har gjort at flere kunne tenkt seg jobb i privat sektor. Akademikerne ble også spurt om korona har gjort dem mer eller mindre interessert i jobb i privat sektor. Utdannede innen helse og sosial og tverrfaglige utdanningsretninger er i større grad enn øvrige utdanningsretninger blitt mer interessert i jobb i privat sektor. På den andre siden finner vi lærere og pedagoger hvor 30 prosent er blitt mindre interessert i jobb i privat sektor.

Blant de som anser jobb i offentlig sektor som mer attraktivt er det særlig økt jobbsikkerhet (86 prosent) som trekkes frem som årsak, etterfulgt av bedre rettigheter som arbeidstaker (52 prosent). Videre peker 33 prosent på mer forutsigbare arbeidstider og 19 prosent på fleksibel arbeidsgiver. Kun fem prosent av respondentene trekker frem lønn som bakgrunn for bytte til offentlig sektor. Utdannede innen kunst, design og arkitektur skiller

seg ut ved at 41 prosent i gruppen peker på høyere lønn som årsak, en atskillig høyere andel enn øvrige utdanningsretninger.

Blant de yngste akademikere vektlegges fleksible arbeidstider som attraktivt ved å skifte til offentlig sektor, i tillegg til økt jobbsikkerhet. Nesten alle i aldersgruppen 35-44 år vektlegger jobbsikkerhet, i tillegg til arbeidstakerrettigheter. Den eldste gruppen vektlegger i liten grad jobbsikkerhet, men i stor grad rettigheter. Svarene fra spørreundersøkelsen viser en bred enighet på tvers av byer og spredtbygde strøk om at økt jobbsikkerhet er en av hovedgrunnene for at offentlig sektor er mer attraktivt som følge av koronakrisen. Det går imidlertid et skille mellom storbyer og mindre byer/tettsteder og spredtbygde strøk der akademikere i storbyer i langt større grad ser på rettigheter, forutsigbare arbeidstider og fleksibilitet som attraktivt ved offentlig sektor nå.

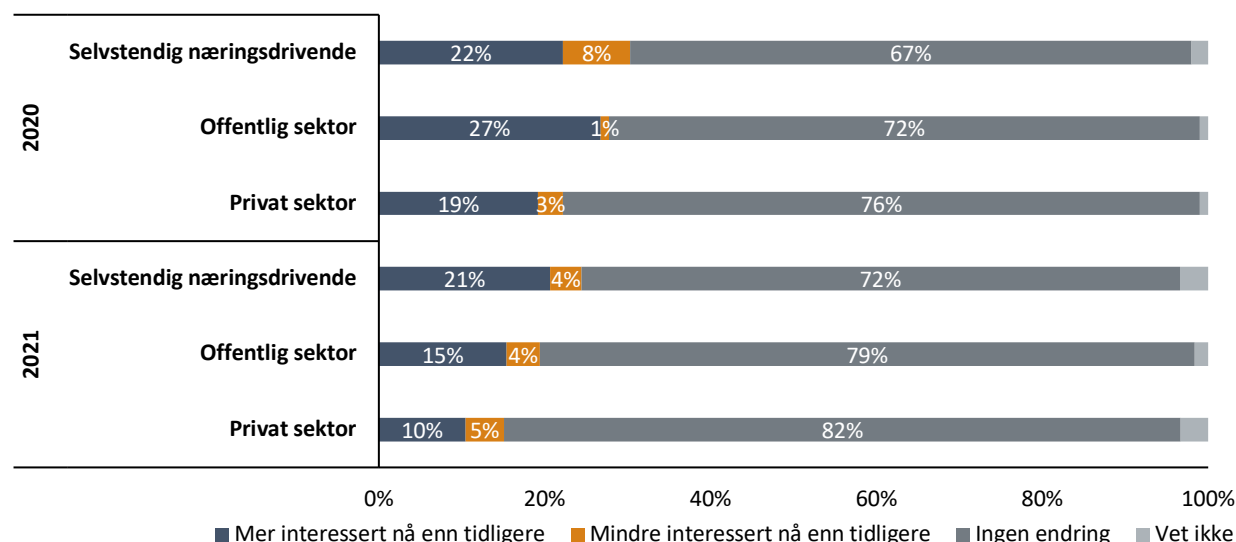
5.3. Sektormobilitet blant akademikere og utfordringer for arbeidsgivere

Spørreundersøkelsen viser at koronapandemien har gjort flere interessert i en jobb i offentlig sektor og færre interessert i en jobb i privat sektor. 14 prosent av akademikere oppgir at de er blitt mer interessert i jobb i offentlig sektor enn tidligere, men majoriteten oppgir ingen endring i interesse.

Blant de som anser jobb i offentlig sektor som mer attraktivt peker de fleste på økt jobbsikkerhet som årsaken. Dette gjelder særlig de yngste aldersgruppene, som er de som i størst grad jobber i privat sektor per i dag, i tillegg til kvinner. Andre forhold som gjør at offentlig sektor oppleves som mer attraktiv nå er bedre rettigheter som arbeidstaker, som om lag halvparten oppgir som årsak. Det er tydelig at koronaperioden, og den usikkerheten som har vært i arbeidslivet i denne perioden, har påvirket en del arbeidstakeres preferanser. De yngste akademikere vektlegger i større grad mer forutsigbare arbeidstider enn de eldre akademikere. En mulig årsak til dette er at yngre akademikere typisk er mindre etablerte og bor trangere enn de mer etablerte, og at trivselen på hjemmekontor har vært lavere.

Spørsmålet om koronakrisen har gjort en mer eller mindre interessert i en jobb i offentlig sektor ble stilt i Akademikerpanelet både i 2020 og 2021. I figuren under har vi sammenlignet svarene for begge årene, fordelt på sektor.

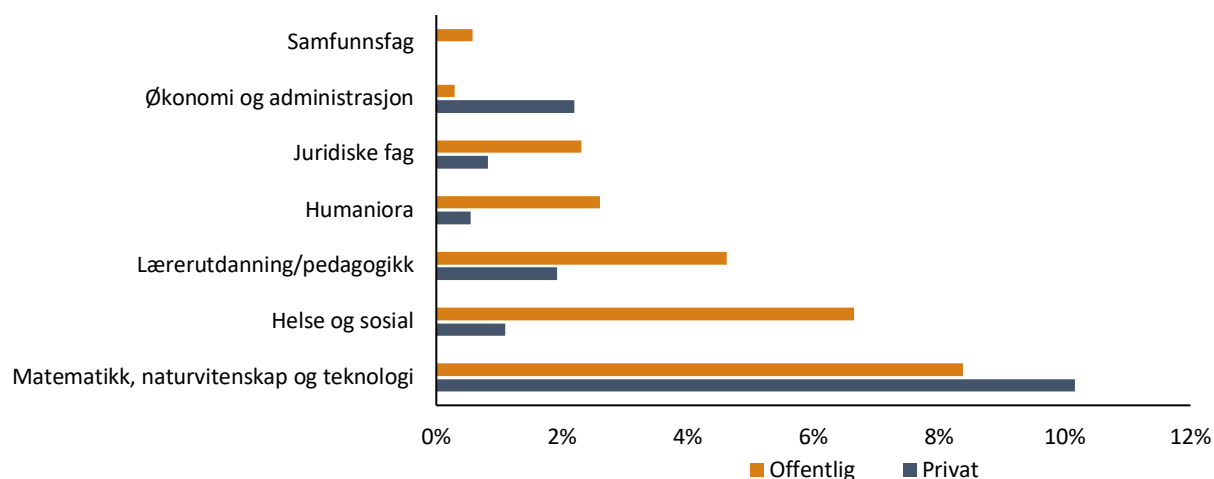
Figur 5-4: Har koronakrisen gjort deg mer eller mindre interessert i å ta en jobb i offentlig sektor? Fordelt på sektor. Responsanalyse (Akademikerpanel 2020 og 2021)



Generelt ser vi at majoriteten ikke har endret interessen for en jobb i offentlig sektor, verken i 2020 eller 2021. Det som imidlertid er klart, er at både innen offentlig sektor og privat sektor er andelen som anser en jobb i offentlig sektor som mer interessant nesten halvert fra 2020 til 2021. I juni 2020 var ikke vaksiner utviklet og usikkerheten rundt pandemien var langt større enn i august 2021, hvor majoriteten av nordmenn hadde fått to vaksinedoser og gjenåpningen av samfunnet hadde begynt. Når usikkerheten ble redusert og nedgangstiden i norsk økonomi i forbindelse med pandemien langt på vei var over, så var det færre som var mer interessert i jobb i offentlig sektor. Dette indikerer nettopp at nedgangskonjunkturer gjør akademikere mer tilbøyelig til å ta jobb i offentlig sektor. Tilsvarende oppgir 13 prosent at de er mer tilbøyelige til å skifte jobb til privat sektor når norsk økonomi går godt. Det virker å være en symmetri i hvordan man reagerer på en lavkonjunktur sammenlignet med en høykonjunktur.

I arbeidsgiverundersøkelsen oppgir det en større andel av virksomheter i offentlig sektor som har behov for akademikere. 61 prosent av de spurte virksomhetene i offentlig sektor har behov for akademikere, sammenlignet med 43 prosent av private. Når det kommer til utfordringer med å rekruttere eller holde på akademikere, svarer imidlertid 11 prosent av virksomheter at de opplever store utfordringer blant både offentlige og private virksomheter. Både offentlige og private virksomheter oppgir utfordringer med å rekruttere akademikere med utdanning innen matematikk, naturvitenskap og teknologi. Private virksomheter oppgir at de i noe større grad har utfordringer med å rekruttere denne gruppen. Når det kommer til utdannede innen helse og sosial og lærerutdanning er det klart flere offentlige virksomheter som har utfordringer med rekruttering og å holde på disse, sammenlignet med privat næringsliv. Dette er naturlig ettersom disse yrkesgruppene i stor grad er ansatt i offentlig sektor. Her opplever det større konkurranse både mellom offentlige arbeidsgivere, men også til dels mot private, særlig innen helse og sosial. Private virksomheter har i større grad enn offentlige utfordringer med å rekruttere akademikere innen økonomisk-administrative fag. Andel offentlige og private virksomheter som opplever utfordring med rekruttering av ulike utdanningsgrupper er vist i figuren under.

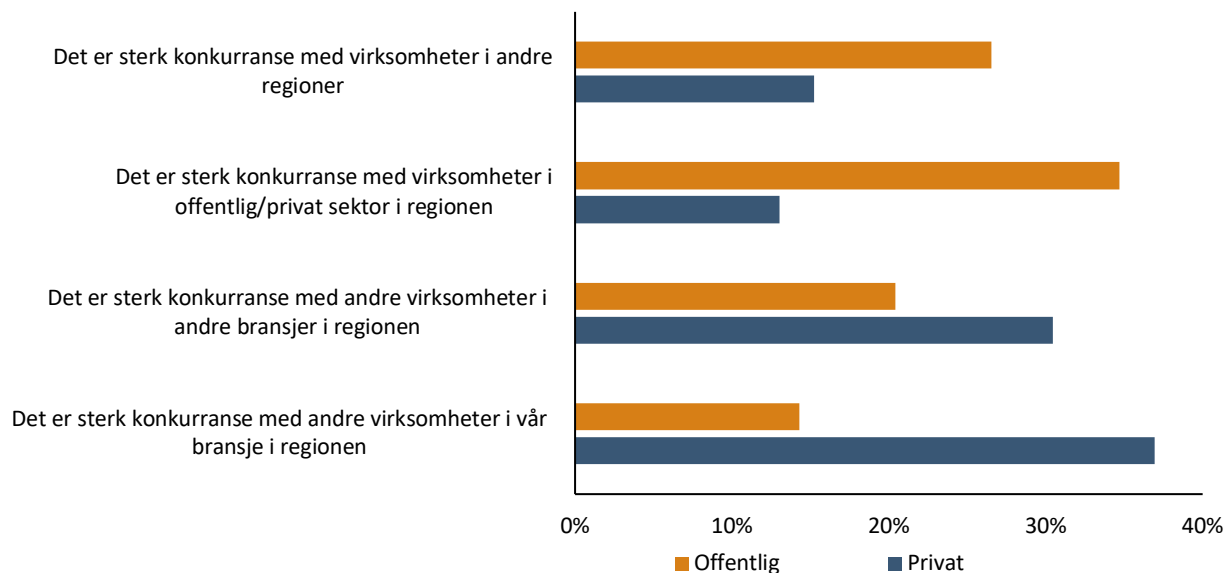
Figur 5-5: Er det noen utdanningsretninger blant master- eller doktorgradsutdannede som er mer utfordrende å rekruttere og/eller holde på enn andre?¹⁸ N=710. Kilde: Respons analyse (Arbeidsgiverundersøkelsen)



¹⁸ «Annen utdanningsretning» og «Nei» er utelatt fra figuren. Henholdsvis 16 og 54 prosent av respondentene svarte dette.

Virksomhetene er spurt om hovedårsaken til at de opplever utfordringer med å rekruttere akademikere grunnet høyere forventninger til lønn eller andre vilkår enn det de kan.¹⁹ Svarene er vist i figuren under.

Figur 5-6: Av følgende, hva tror du er hovedårsaken til at personer med relevant mastergrad eller doktorgrad har høyere forventninger til lønn eller andre vilkår enn det dere kan tilby? N=95 Kilde: Respons analyse (Arbeidsgiverundersøkelsen)



Offentlige og private virksomheter har svært ulik oppfatning av årsaken til utfordringene. Private virksomheter peker i stor grad på konkurranse innad i regionen, først og fremst fra virksomheter i samme bransje, men også i andre bransjer i regionen. Offentlige virksomheter opplever aller mest konkurranse fra private virksomheter og fra virksomheter i andre regioner.

¹⁹ Spørsmålet er kun stilt til virksomhetene som har oppgitt at dette er en årsak til utfordringer for rekruttering av akademikere.

6. I hvilken grad er akademikere mobile på tvers av næringer?

Analysene av næringsmobilitet gir indikasjoner på at akademikere er mer mobile på tvers av næringer enn ikke-akademikere, men det er små forskjeller. Forskjellen i næringsmobilitet mellom akademikere og ikke-akademikere har vært stabil i perioden mellom 2004 og 2017. Jo eldre akademikerne blir, jo lavere andel skifter bransje i et gitt år, på lik linje som for mobilitet generelt. Vi finner også at akademikere oftere jobber i store bedrifter enn ikke-akademikere. I senere år er dette blitt forsterket, ved at flere akademikere er i store bedrifter og flere akademikere skifter fra SMBer til store bedrifter, enn motsatt vei.

På spørsmål om hvilke faktorer som hindrer akademikere i å skifte bransje er det «mindre interessante og relevante arbeidsoppgaver» som hyppigst trekkes frem i spørreundersøkelsen. Videre trekkes «færre interessante stillinger å velge mellom» og «lavere lønn» i andre næringer frem som faktorer som hindrer næringsmobilitet. 37 prosent av respondentene i Akademikerpanelet mener at deres bransje er blitt negativt påvirket av koronakrisen, mens en tilsvarende andel opplever at deres bransje er upåvirket og 20 prosent opplever at påvirkningen har vært positiv. De som er påvirket negativt er særlig akademikere innen kunst, design og arkitektur, samt lærere og pedagoger.

I dette kapitlet beskriver vi både mobilitet mellom næringer og mobilitet mellom store bedrifter og SMBer. Vi ser på mobiliteten for akademikere sammenlignet med ikke-akademikere, og hvordan dette har utviklet seg i perioden 2004-2017. Videre fokuserer vi på hvordan ulike kjennetegn ved akademikere som alder og kjønn, og hvordan dette kan forklare næringsmobilitet. Dette knyttes også opp til den pågående koronakrisen. Analysene i dette kapitlet er basert på registerdata, og spørreundersøkelsene sendt til henholdsvis arbeidsgivere og akademikere.

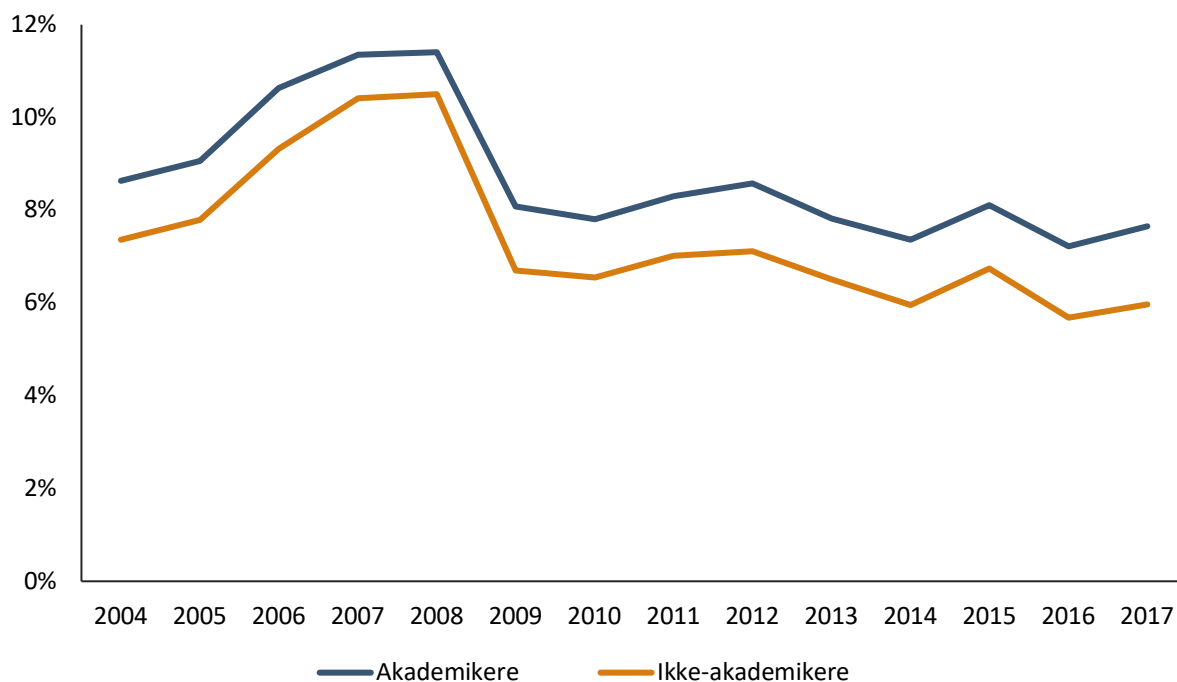
6.1. Mobilitet på tvers av næringer

Når vi ser på næringsmobilitet er det indikasjoner på at akademikere er mer mobile på tvers av næringer enn ikke-akademikere, men det er små forskjeller. Dette kan også være knyttet til definisjonen av næringer (2-siffer NACE-koder). Dette er ikke en helt presis inndeling med hensyn til hva mange vil anse som en næring, eksempelvis knyttet til verdikjeder i næringen, men det er svært ressurskrevende å gjøre en konsistent og helhetlig inndeling for hele næringslivet på dette datasettet²⁰.

Akademikere bytter i større grad jobb på tvers av næringer enn ikke-akademikere, og differansen har vært relativt stabil over perioden vi ser på, som vist i figuren under. I 2017 byttet 8 prosent av akademikere næring, mens 6 prosent av ikke-akademikere byttet næring. Det betyr at om lag halvparten av akademikere som bytter jobb i et gitt år også bytter til en arbeidsgiver innenfor en annen næring.

²⁰ Se vedlegg 1 for utdyping av utfordringer knyttet til næringsinndeling og definisjonen av næringsmobilitet.

Figur 6-1: Andel akademikere og ikke-akademikere som bytter næring. 2004-2017. Kilde: SSB, bearbejdet av Menon Economics



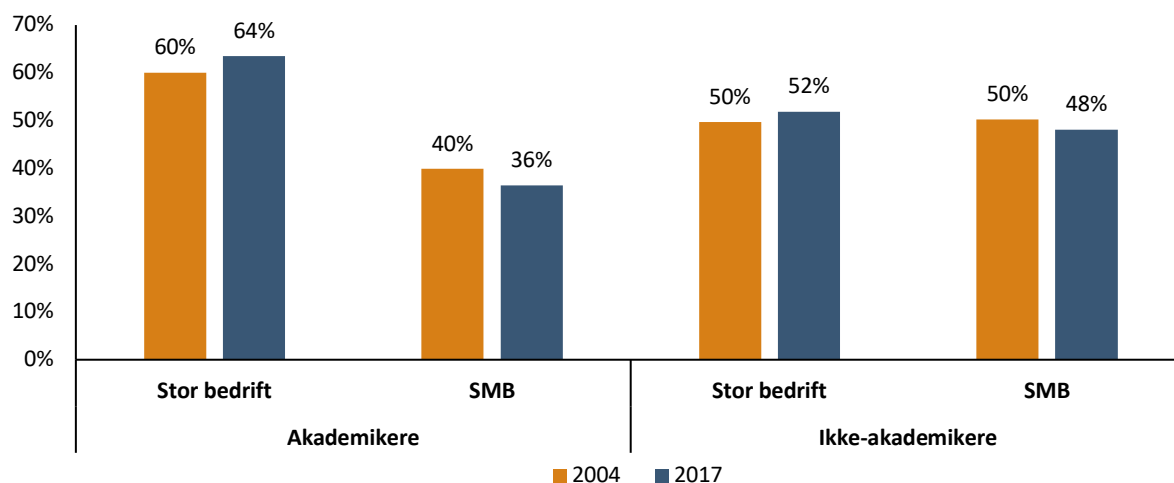
Forskjellen i næringsmobilitet mellom akademikere og ikke-akademikere har vært veldig stabil mellom 2004 og 2017. Begge grupper hadde stigende næringsmobilitet fra 2004 og frem til finanskrisa i 2008-09, før den falt i 2009. Siden 2009 har mobiliteten vært relativt stabilt, med en liten midlertidig dipp, og påfølgende økning året etter, i forbindelse med oljekrisa i 2014.

6.2. Mobilitet på tvers av SMBer og store bedrifter

Vi finner at akademikere oftere jobber i store bedrifter enn ikke-akademikere. I senere år er dette blitt forsterket, ved at flere akademikere er i store bedrifter og flere akademikere skifter fra SMBer til store bedrifter, enn motsatt vei. Denne trenden har økt i perioden etter oljekrisen (2014-2017). Figuren under viser utviklingen i andel som jobber i store bedrifter og SMBer²¹. Over tid har akademikere i noe større grad byttet fra SMBer til store bedrifter enn motsatte vei. Resultatet av dette er at en stadig større andel akademikere jobber i store bedrifter.

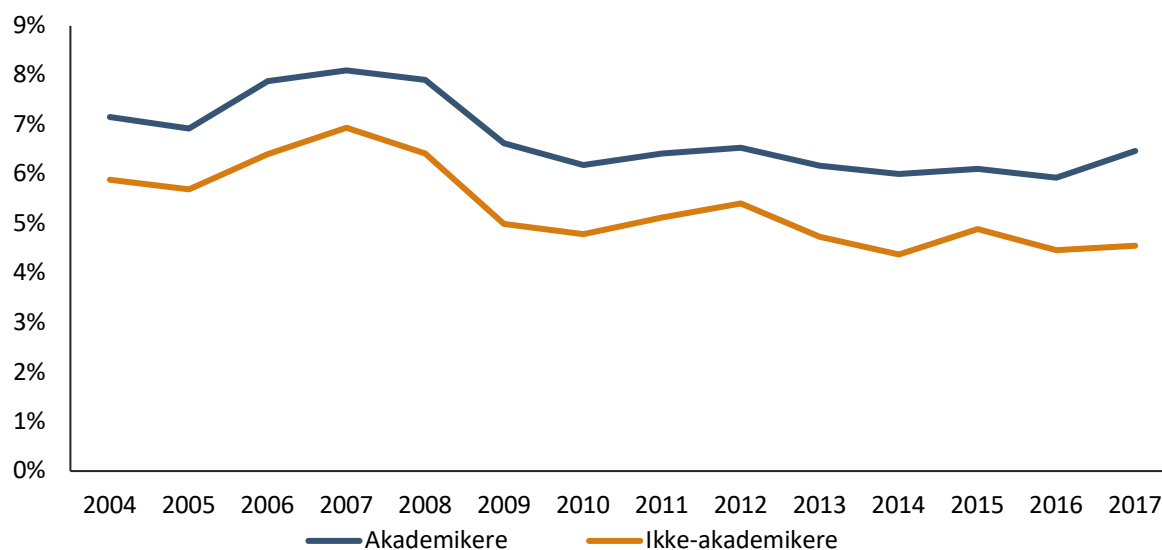
²¹ SMB er definert som en bedrift med mindre enn 250 ansatte.

Figur 6-2: Andel akademikere og ikke-akademikere som jobber i store bedrifter og SMBer. 2004 og 2017. Kilde: SSB, bearbejdet av Menon Economics



Akademikere er også mer mobile på tvers av bedriftsstørrelser, og har vært det gjennom hele perioden 2004-2017. Mobilitet på tvers av bedriftsstørrelse er vist for akademikere og ikke-akademikere i figuren under. I perioden etter 2010 har mobiliteten på tvers av bedriftsstørrelse vært veldig stabil.

Figur 6-3: Andel akademikere og ikke akademikere som bytter mellom SMBer og store bedrifter. 2004-2017. Kilde: SSB, bearbejdet av Menon Economics

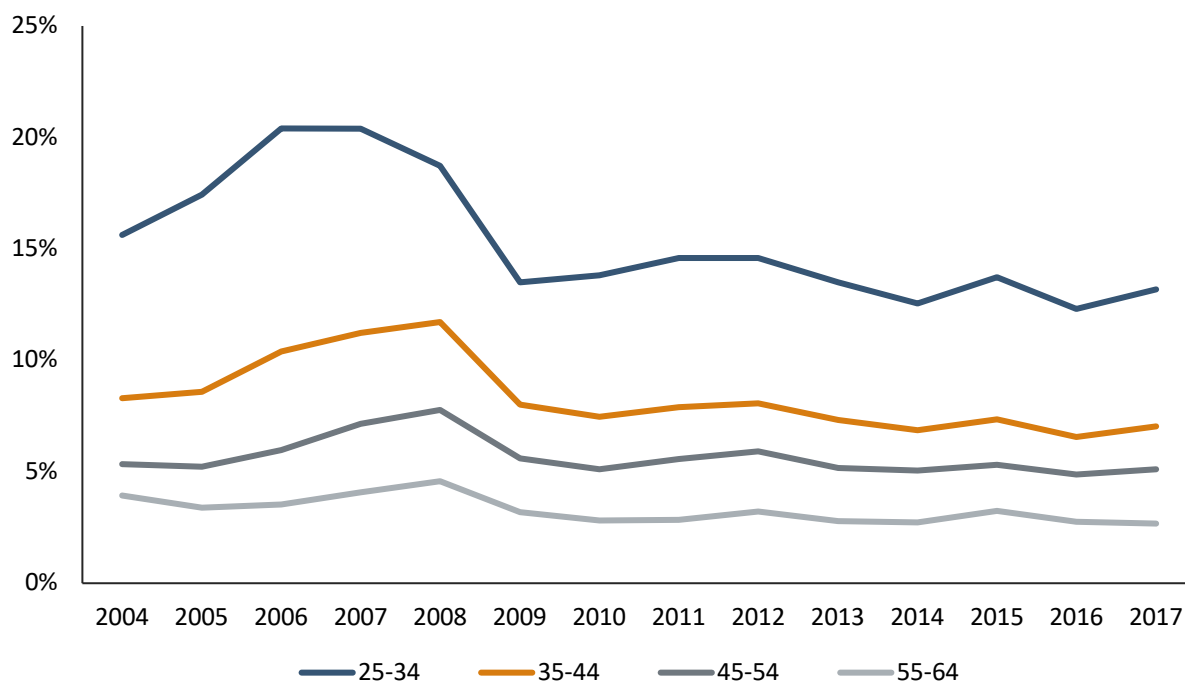


I arbeidsgiverundersøkelsen svarer en større andel blant små bedrifter at de i stor grad har utfordringer med å skaffe eller holde på akademikere. Andelen som opplever dette er 14 prosent blant virksomheter med under 20 ansatte, mens tilsvarende andel for de med mer enn 100 ansatte er 7 prosent. Små virksomheter opplever også i større grad at andelen kvalifiserte søkere er lav sammenlignet med store bedrifter. Dette støtter oppunder at akademikere foretrekker å jobbe i store bedrifter.

6.3. Kjennetegn ved akademikere som bytter mellom næringer

Det er høyest mobilitet mellom næringer for den yngste aldersgruppen. Dette er konsistent på tvers av begge analysene over. Når det gjelder kjønnsfordelingen jobber menn i større grad i SMBer og kvinner i store bedrifter. Figuren under viser andel akademikere som bytter næring fordelt på alder.

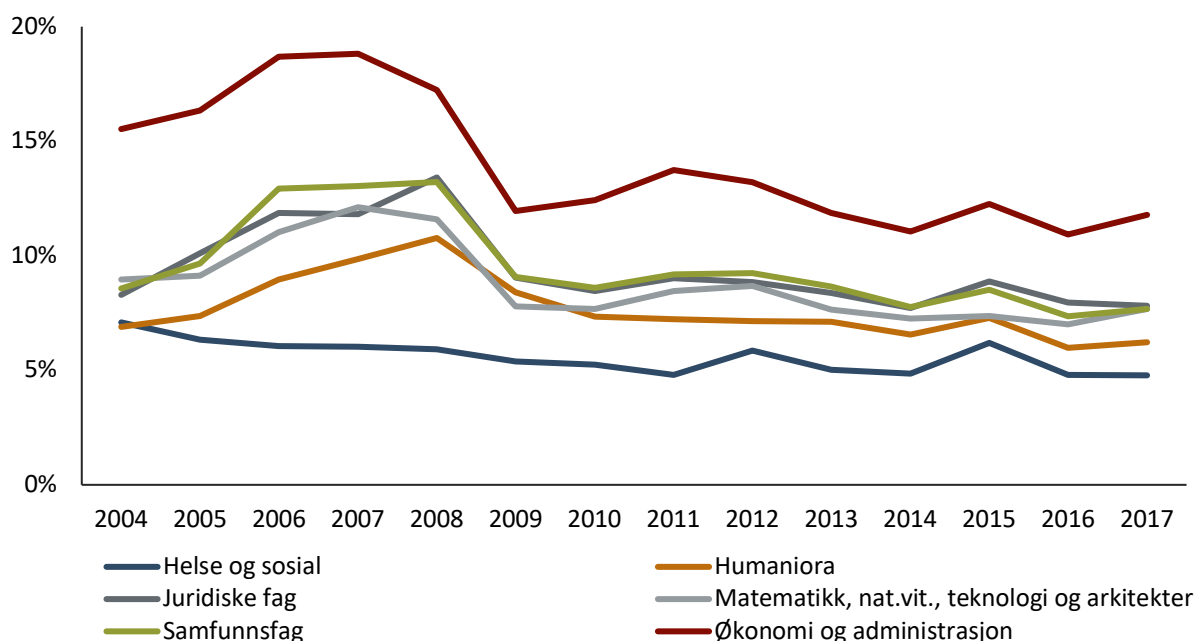
Figur 6-4: Andel akademikere som bytter næring, fordelt på alder. Kilde: SSB, bearbeidet av Menon Economics



Jo eldre akademikere blir, jo lavere andel skifter bransje i et gitt år, på lik linje som for mobilitet generelt og for geografisk mobilitet. At færre skifter bransje etter hvert som man får mer erfaring er en naturlig utvikling etter hvert som man bygger seg opp bransjespesifikk kompetanse som har stor verdi innad i bransjen, men ikke nødvendigvis like mye verdi utenfor bransjen.

Næringsmobilitet varierer på tvers av utdanningsretninger. Noen utdanningsretninger er veldig spisset mot jobb i én bransje, mens andre utdanningsretninger er mer generelle og gjør at man kan ha relevant arbeid i mange næringer. Utdannede innen økonomi og administrasjon havner i sistnevnte gruppe, hvor bransjebytte er langt med vanlig enn for øvrige akademikere. Næringsmobiliteten i denne gruppen falt markant i etterkant av finanskrisen i 2009, i likhet med flere andre utdanningsretninger. Fallet var imidlertid størst for utdannede innen økonomisk-administrative fag. I motsatt ende finner vi utdannede innen helse og sosial som skiller seg ut med gjennomgående lav næringsmobilitet sammenlignet med andre utdanningsretninger. Denne gruppen er i større grad spesialisert og jobber i stor grad innen helse og omsorg. Figuren under viser andel akademikere som bytter næring fordelt på utdanningsretninger.

Figur 6-5: Andel akademikere som bytter næring, fordelt på utdanningsretninger. Kilde: SSB, bearbejdet av Menon Economics



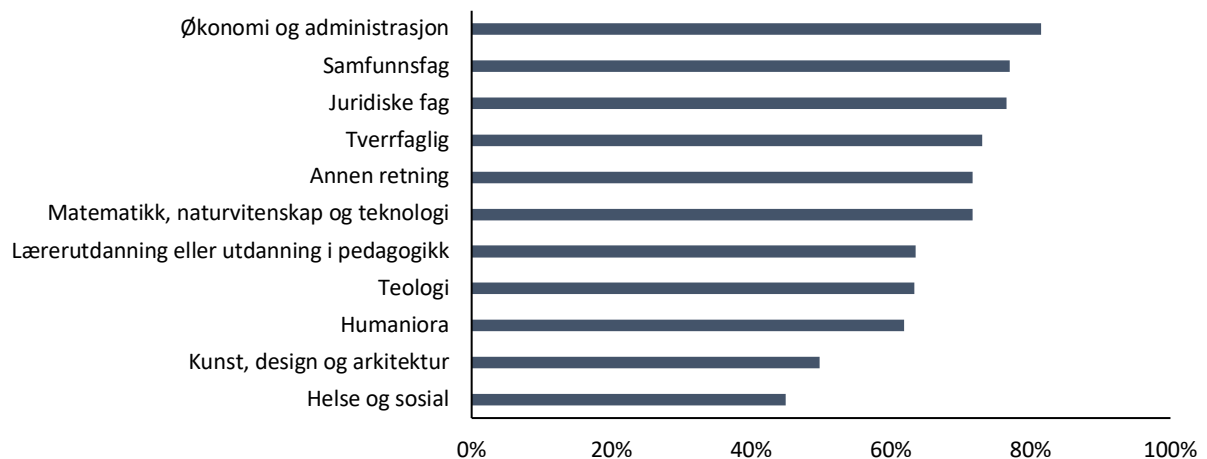
Det kommer frem av figuren at det er en tydelig felles trend i næringsmobilitet på tvers av utdanningsretninger. Næringsmobiliteten var stigende i årene før finanskrisen for samtlige utdanningsretninger utenom helse og sosial, før den falt markant i 2009. Samtlige næringer opplevde en midlertidig økning i mobilitet fra 2014 til 2015 i forbindelse med oljekrisen.

6.4. Hva kan motivere og hindre næringsmobilitet blant akademikere?

I Akademikerpanelet ble det stilt spørsmål om det ville være aktuelt å bytte bransje ved et eventuelt jobb-bytte. To av tre respondenter oppgir at det ville være aktuelt å bytte bransje, mens 15 prosent svarer at det ikke ville være aktuelt. Særlig i aldersgruppen 35-44 år er respondentene tilbøyelige til å bytte bransje, mens de eldste i mindre grad er åpne for det. Blant de som aktivt søker jobb og de som har planer om å jobbskifte i løpet av de neste to årene, er tilbøyeligheten til å skifte bransje høyere enn hos øvrige akademikere.

Andelen som er åpen for bransjebytte varierer mye på tvers av utdanningsretninger og vi ser igjen forskjellene i historisk næringsmobilitet mellom utdanningsretningene. Andelen er lav blant utdannede innen helse og sosial (45 prosent) og kunst, design og arkitektur (50 prosent). Innen samfunnsfag og juridiske fag er andelen som er åpen for bransjebytte over 75 prosent. Innen økonomi og administrasjon er andelen som åpne for bransjebytte 81 prosent. Dette gjenspeiler den høye næringsmobiliteten observert i faktiske næringsbytter, som vist i forrige delkapittel.

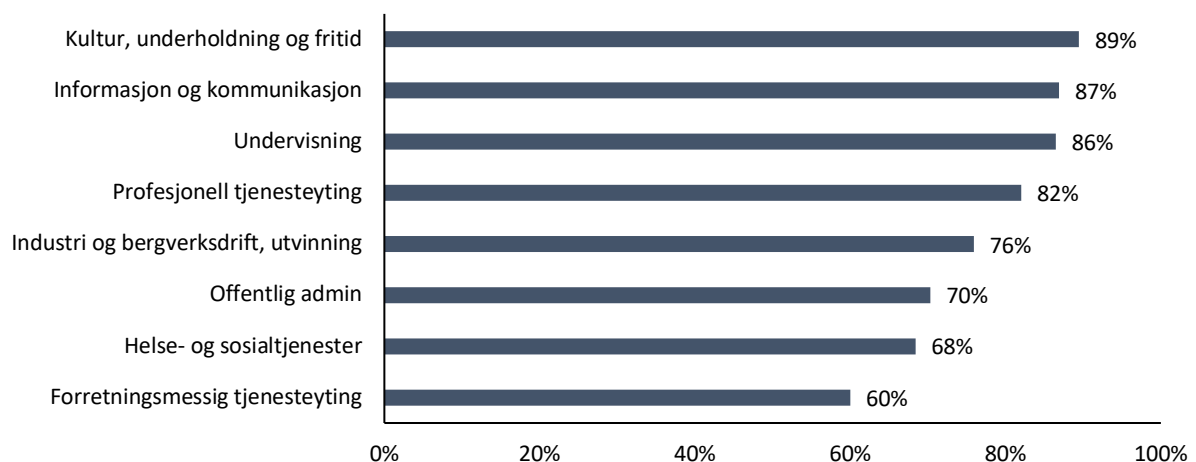
Figur 6-6: Andel akademikere som finner næringsbytte aktuelt ved et eventuelt jobb-bytte. Kilde: Respons analyse (Akademikerpanelet)



Det fremste hinderet mot næringsmobilitet er at man opplever at man har interessante og relevante arbeidsoppgaver i sin næring. På spørsmål om hvilke faktorer som hindrer akademikere i å skifte bransje er det mindre interessante og relevante arbeidsoppgaver som trekkes frem hyppigst, hvorpå 38 prosent av respondentene svarer dette. Hele 63 prosent innen juridiske fag opplever dette som et hinder mot bransjebytte. Videre trekkes færre interessante stillinger å velge mellom (28 prosent) og lavere lønn (23 prosent) frem som faktorer som hindrer næringsmobilitet. Dette kan også henge sammen med at man allerede er i en bransje hvor man har relevante arbeidsoppgaver som matcher kompetansen, som igjen gjenspeiler seg i lønnsbetingelser og hva man vurderer som relevante arbeidsoppgaver. Utdannede innen humaniora trekker i stor grad frem at arbeidsgivere i andre bransjer ikke anser deres kompetanse som relevant som et hinder.

Arbeidsgivere er spurt om de opplever at akademikere er interessert i å jobbe i deres bransje. Svarene er gjengitt i figuren under. Særlig virksomheter innen kultur, informasjon og kommunikasjon og undervisning opplever at akademikere ønsker å jobbe i bransjen. Innen forretningsmessig tjenesteyting, helse- og sosialtjenester og offentlig administrasjon er det en lavere andel som er enige i at akademikere finner bransjen attraktiv.

Figur 6-7: Andel arbeidsgivere som er helt eller ganske enig i påstanden om at masterutdannede er interessert i å jobbe i den bransjen virksomheten din er en del av. Kilde: Respons analyse (Arbeidsgiverundersøkelsen)



Flere arbeidsgivere oppgir at det er utfordrende å rekruttere eller holde på akademikere på grunn av høye forventninger til lønn eller andre vilkår. På oppfølgingsspørsmål om hva dette skyldes oppgir 25 prosent av virksomhetene at det er grunnet sterk konkurranse med andre virksomheter innad i deres bransje i regionen. 25 prosent tror det skyldes virksomheter i konkurrerende bransjer innad i regionen. Arbeidsgivere opplever altså like mye konkurranse om akademikerkompetanse på tvers næringer som innad i næringen.

På spørsmål om bransjen er blitt påvirket av koronakrisen svarer 37 prosent at bransjen er negativt påvirket og tilsvarende andel opplever at deres bransje er upåvirket. Dette gjelder særlig akademikere innen kunst, design og arkitektur, samt lærere og pedagoger. Blant dem som er påvirket i positiv retning finner man de med økonomisk-administrativ utdanning, mens jurister opplever å være upåvirket i større grad enn øvrige respondenter.

Flere akademikere oppgir å ha blitt mer interessert i å skifte næring som følge av koronapandemien, men majoriteten har ikke opplevd noen interesse for bransjebytte. Det kan imidlertid være store forskjeller mellom interesse for, og mulighet til å bytte bransje. Førrige globale økonomiske krise førte til redusert næringsmobilitet, mens den økonomiske nedturen i Norge som følge av oljeprisfall i 2014 førte til en midlertidig økning.

7. Hva kan gjøres for å sikre et mobilt arbeidsmarked for fremtiden?

I denne rapporten har vi studert akademikerens mobilitet i arbeidsmarkedet. Arbeidsmarkedet er Norges største og viktigste markedet, og mobilitet i arbeidsmarkedet er avgjørende for at arbeidskraften skal tilflytte de aktivitetene der den er mest produktiv og lønnsom. Vi kan ikke forvente «full mobilitet», ved at arbeidskraften flytter sømløst mellom arbeidsgivere og over geografiske avstander, basert på hvor de får høyest pris for sine tjenester. Én grunn er at arbeidstakere er opptatt av mer enn lønn: Gode kolleger, venner og familie er faktorer som kan gjøre det lite attraktivt å flytte på seg. Samtidig er det viktig at unødvendige mobilitetsbarrierer i arbeidsmarkedet blir redusert. Dette kan legge til rette for et mer omstillingsdyktig og produktivt arbeidsmarked, og som er til det beste for arbeidstakerne.

Overordnet finner vi at akademikere er mer mobile enn ikke-akademikere, og det er de yngste akademikerne som er mest mobile. Med et omstillingsbehov i næringslivet kan mobilitet spille en rolle for vekst og næringsutvikling, og da særlig akademikerens mobilitet. Høyere andel akademikere i en region eller næring er forbundet med økt produktivitet (Menon, 2017). Regioner med høy andel akademisk kompetanse eller vekst i andel akademikere vokser også raskere enn andre regioner.

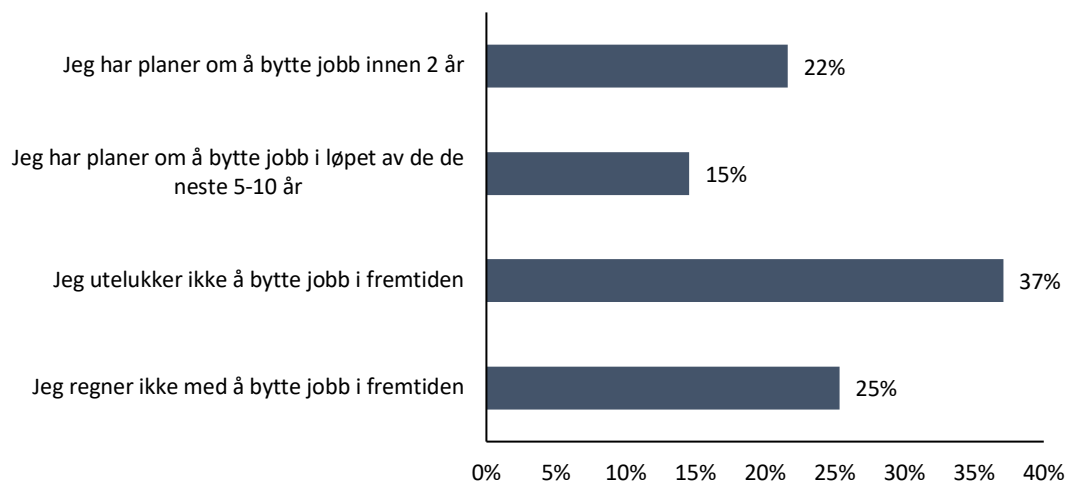
Undersøkelsen vår har avdekket at det er utfordringer knyttet til mobilitet. Blant virksomheter som søker akademisk kompetanse, oppgir nesten 40 prosent (37 prosent) at de opplever utfordringer med å tiltrekke seg kompetanse, mens 12 prosent oppgir utfordring med å holde på kompetanse. Både størrelsen på virksomheten, virksomhetens sentralitet og hvilken type akademisk kompetanse virksomheten trenger kan påvirke tilgangen, og hvor enkelt det er å rekruttere og beholde akademikere i virksomheten. Det er særlig små virksomheter og virksomheter i små kommuner, både store og små, hvor det er tydelig at flere har utfordringer med å rekruttere eller holde på akademikere. Akademikere utdannet innen matematikk, naturvitenskap og teknologi trekkes frem som en akademisk kompetanse som er mer utfordrende å rekruttere og/eller holde på enn andre.

Blant virksomheter som har vanskeligheter med å rekruttere akademikere pekes det på for få akademikere med nødvendige kvalifikasjoner i regionen og manglende tilflytting, som årsaker til rekrutteringsvansker. Analyseresultatene tyder på at «pull-faktorer», i form av attraktive jobbtilbud er en større driver for geografisk mobilitet enn «push-faktorer», som arbeidsledighet. Når det gjelder geografisk mobilitet oppgis også bostedsattraktivitet, heller enn hvor man ønsker å jobbe, som avgjørende for flytting. Blant barrierene for geografisk mobilitet trekkes også personlige relasjoner i form av familie eller nettverk frem. Med hensyn til mobilitet mellom næringer er det mindre interessante oppgaver som ofte trekkes frem som et hinder for skifte mellom næringer.

7.1. Mulige tiltak for å stimulere til høyere mobilitet

Som vi ser av resultatene i denne rapporten er det altså en viss mobilitet, og den er høyere for akademikere enn ikke-akademikere. Før vi begynner å diskutere tiltak for å øke mobiliteten er det viktig å ha en forståelse for hvem tiltakene er ment for. Basert på spørreundersøkelsen så vi at 37 prosent oppgir at de har planer om å bytte jobb i et tiårsperspektiv, mens de resterende 63 prosentene av akademikere oppgir at de ikke har planer om å skifte jobb de neste 10 årene. Dette er vist i figuren under.

Figur 7-1: Andel akademikere som vil flytte, vil kanskje flytte og som ikke vil flytte i ulike situasjoner. Kilde: Respons analyse (Akademikerpanelet) og Menon Economics



Vi kan oppsummere dette litt overordnet og si at en tredjedel av akademikerne er mobile med konkrete planer å bytte jobb, uavhengig av hvilke tiltak som settes inn. En tredjedel kan muligens påvirkes av tiltak, mens en tredjedel ikke vil bytte jobb uansett, uavhengig av tiltak. Det er de to første gruppene som tiltakene er rettet mot. Det er derfor viktig å vite at man sannsynligvis ikke vil oppnå full mobilitet, og at tiltakene heller ikke er ment for det.

Hvilke tiltak som er mest relevant vil variere basert på næringen virksomheten tilhører, hvilken akademikerkompetanse som etterspørres og hvor den er lokalisert. For at en virksomhet skal ha tilgang på relevant akademikerkompetanse er det generelt tre vilkår som må være oppfylt:

1. Det må finnes kompetanse i Norge
2. Kompetansen må være villig til å bo i regionen
3. Kompetansen må ønske å jobbe i bransjen og virksomheten

Dersom det ikke finnes kompetanse i Norge, må man gjøre tiltak innenfor utdanningssystemet eller forsøke å tiltrekke seg utenlandsk arbeidskraft. Dersom utfordringen er mangel på kompetanse i regionen, men det finnes tilstrekkelig kompetanse nasjonalt, vil det være lite hensiktsmessig å utdanne flere uten å gjøre tiltak for å gjøre det mer attraktivt å bo og jobbe i regionen. Hvis utfordringen er at kompetansen finnes lokalt, men akademikerne velger å jobbe i andre bransjer bør man jobbe målrettet for å øke bransjens/virksomhetens attraktivitet. Basert på akademikeres preferanser er det ikke nødvendigvis høyere lønn som er det mest effektive virkemiddelet for å sikre tilgang, gitt at det finnes kompetanse. Flere er opptatt av arbeidsmiljø, slik at internt arbeid for å øke trivsel, samt profilering og kommunikasjon av dette eksternt, kan være mer effektivt.

Sett fra et arbeidsgiverperspektiv er manglende mobilitet et problem så lenge de ikke greier å tiltrekke seg akademikerkompetansen de har behov for. Det er særlig disse konkrete utfordringer som har kommet frem gjennom arbeidsgiverundersøkelsen:

- Små virksomheter (1-10 ansatte) har manglende tilgang på relevant kompetanse
- Virksomheter i små kommuner har manglende tilgang på relevant kompetanse
- Virksomheter som etterspør kompetanse innen IKT og naturvitenskapelige fag har manglende tilgang på relevante akademikere

Generelt må relevante tiltak rette seg mot faktorer det er mulig å endre, helst på relativt kort sikt. Analysen viser at alder er en viktig faktor som styrer mobilitet, men det er ikke en bærekraftig strategi å øke andelen unge i befolkningen. Det er derimot, basert på spørreundersøkelsene, identifisert tre faktorer som særlig påvirker mobilitet i arbeidslivet, både geografisk og på tvers av næringer. Det er følgende:

1. Tilrettelegge for partner og øke bostedsattraktiviteten
2. «Gulrøtter» i arbeidsmarkedet
3. Øke utdanningstilbudet innenfor utvalgte studieretninger

Tilrettelegge for partner og øke bostedsattraktivitet

Analysen av Akademikerpanelet tyder på at det aller viktigste for mobilitet er jobbmuligheter for partner. Dette er også faktoren som de unge er mest opptatt av, hvilket er viktig, ettersom det er de som er mest mobile. Jo større arbeidsmarkedene er, jo lettere vil det være for begge parter i et forhold å finne seg jobb. Tiltak rettet mot å øke størrelsen på arbeidsmarkedet krever typisk større infrastrukturinvesteringer som utbygging av veier for å knytte områder tettere sammen. Dette er ikke gjennomførbart på kort sikt, og i mange tilfeller vil det heller ikke være hensiktsmessig eller oppnåelig. Utenfor de større byene vil derfor samarbeid og kartlegging av kompetansebehov hos andre virksomheter i regionen kunne være gode og lavhengende tiltak som vil gjøre det enklere for partner å finne seg jobb, og på denne måten legge til rette for økt mobilitet til mindre områder. I tillegg blir familie og nettverk trukket frem som et hinder for mobilitet. Dette understreker også viktigheten av å tilrettelegge for partnere. I tillegg går det fram av kartleggingen at det å øke bostedsattraktivitet er en viktig mobilitetsfaktor. For å tiltrekke seg relevant kompetanse til det lokale næringslivet er det relevant for både kommune og virksomheter å gå sammen for å utvikle attraktiviteten. Dette kan være både å øke kultur- og fritidstilbudet, og tilrettelegge for barnehager og skoler med hensyn til kapasitet og kvalitet. Det kan også være å tilrettelegge tomter for boligutvikling.

«Gulrøtter i arbeidslivet»

Når det gjelder «gulrøtter» i arbeidslivet er høyere lønn en mulighet. Å øke lønnen er imidlertid ikke alltid mulig for virksomheten, og data fra spørreundersøkelser tyder også på at lønn ikke er det viktigste for mobilitet generelt. Selv om høyere lønn i liten grad blir trukket frem som viktig ved et eventuelt generelt jobb-bytte, fremgår det at vesentlig høyere lønn er et trekkplaster dersom jobb-bytting krever flytting. I offentlig sektor, særlig innen helse og sosial og utdanningssektoren blir høyere lønn trukket frem av arbeidsgivere som viktig, sammen med en generell bedring av arbeidsvilkårene. Det vi ser er uansett at trekkplaster for at arbeidstakere skal flytte på seg handler vel så mye om å skape gode arbeidsmiljø og utfordrende og spennende arbeidsoppgaver. Tidligere undersøkelser blant akademikere viser også at et godt fagmiljø er svært viktig. Å både skape slike attraktive arbeidsplasser, og ikke minst kommunisere det på en troverdig måte til arbeidsmarkedet, er noe små virksomheter, og virksomheter i distriktene, må jobbe særlig med sammenlignet større bedrifter, og bedrifter i byer, som får dette mer «gratis». Dette kan være knyttet til samlokalisering med andre virksomheter for å skape et større arbeids- og fagmiljø for akademikere. Eller det kan være knyttet til eksempelvis felles faglige tilbud som samarbeid om foredrag, kompetanseheving og kursing.

Lønn har også den egenskapen at det er enkelt å kommunisere, men resultatene fra spørreundersøkelser tyder altså på at dette ikke er avgjørende for å bytte-jobb. Et arbeidsmiljø er en typisk subjektiv størrelse som det er utfordrende for arbeidsgiver å kommunisere, sammenlignet med lønn, som er en objektiv størrelse som er lett å sammenligne på tvers. Et viktig tiltak for å øke mobiliteten er derfor å finne metoder der man kan signalisere et «godt fag- og arbeidsmiljø» og «utfordrende og interessante arbeidsoppgave» på en troverdig måte til arbeidstakerne. Dette er noe som særlig mindre virksomheter og virksomheter i små arbeidsmarkeder kan jobbe med. Dette krever ekstra god rekrutteringskompetanse hos disse virksomhetene. Dette kan også sees i lys av at

akademikere i større grad jobber i store virksomheter og har skiftet mer fra SMBer til større virksomheter enn motsatt i perioden vi ser på.

Øke utdanningstilbudet innenfor utvalgte studieretninger

For enkelte utdanningsretninger, særlig teknisk-naturvitenskapelige retninger, fremstår det, fra spørreundersøkelsen til arbeidsgivere, som at tilgangen er utfordrende, også i større byer. Det er et tegn på at det ikke bare er lokal mangel på denne kompetansen, men også nasjonal mangel. Basert på vurderinger fra arbeidsgiverne er særlig IKT-kompetanse på masternivå en utfordring. Her er det myndighetene som fortrinnsvis kan påvirke hvor mange som utdannes, slik at det er myndighetene som kan sørge for økt kapasitet ved utdanningsinstitusjonene. Tiltakene arbeidsgivere peker på er flere studieplasser innen relevante masterprogrammer og bedre tilrettelegging for desentralisert og fleksibel utdanning som myndighetstiltak for å bedre tilgang.

7.2. Veien videre

Det er i denne rapporten analysert både mobilitet generelt, samt geografisk mobilitet, sektormobilitet og næringsmobilitet. Vi har sett at overordnet er akademikere mer mobile enn ikke-akademikere, og det er de yngste akademikerne som er mest mobile. Selv om vi ser en viss mobilitet i praksis, er det en del barrierer som påvirker mobiliteten, blant annet jobbmuligheter for partner, tilknytning til familie og nettverk og bostedet. Det kan også være andre barrierer som er gjeldende utover de som er kartlagt i denne analysen.

Den relativt lave mobiliteten mellom offentlig og privat sektor, og mellom næringer, er elementer det vil være interessant å se nærmere på. Det er flere mulige forklaringer på den lave mobiliteten mellom privat og offentlig sektor. Eksempelvis kan offentlig og private virksomheter oppleves som relativt ulike, og at arbeidstakerens erfaring oppleves som mindre relevant i sektoren man bytter til. Dersom man går fra privat til offentlig sektor, eller vice versa, vil man da trolig godta et «nedrykk på karrierestigen» om man velger å skifte sektor. Det kan også være at privat sektor har et «imageproblem», kanskje særlig i nedgangstider, og at private virksomheter må bli bedre til å kommunisere hvilke goder og sikringsordninger virksomhetene, og velferdsstaten, kan tilby. Dette er forhold vi anbefaler å se nærmere på i fremtidige analyser.

8. Referanseliste

- Andreev L, & Schou L (2017): Mobilitet og flyttevillighet blant arbeidsledige. *Arbeid og velferd* 3-2017.
- Bleakley H, Lin J (2012) Thick-market effects and churning in the labor market: Evidence from US cities. *Journal of Urban Economics* 72: 87-103.
- Carlsen F, Rattsø J and Stokke HE (2016) Education, experience, and urban wage premium. *Regional Science and Urban Economics* 60: 39-49.
- Farber HS (1994) The analysis of inter-firm worker mobility. *Journal of Labor Economics* 12 (4): 554-593.
- Gathmann C, Schönberg U (2010) How general is human capital? A taskbased approach. *Journal of Labor Economics* 28: 1-49.
- Haapanen Gregg, P., Machin, S., & Manning, A. (2004). Mobility and joblessness. In *Seeking a premier economy: The economic effects of British economic reforms, 1980-2000* (pp. 371-410). University of Chicago Press.
- Haapanen, M., & Böckerman, P. (2017). More educated, more mobile? Evidence from post-secondary education reform. *Spatial Economic Analysis*, 12(1), 8-26.
- Huttunen K, Møen J and Salvanes KG (2011) How destructive is creative destruction? effects of job loss on mobility, withdrawal and income. *Journal of the European Economic Association* 9: 840-870.
- Johnson WR (1978) A theory of job shopping. *Quarterly Journal of Economics* 92: 261-277.
- Jovanovic B (1979) Job matching and the theory of turnover. *Journal of Political Economy* 87: 972-990.
- Kann IC, Dokken, T., Sørbo, J. & Yin, J (2018): Geografisk og yrkesmessig mobilitet blant arbeidsledige. *Arbeid og velferd* 1-2018.
- Leknes, S. (2017): Churning in thick labor markets. Evidence of heterogeneous responses along the skill and experience gradients, Discussion Papers, No. 866, Statistics Norway, Research Department, Oslo
- Lkhagvasuren, D. (2014). Education, mobility and the college wage premium. *European Economic Review*, 67, 159-173., D. (2014). Education, mobility and the college wage premium. *European Economic Review*, 67, 159-173.
- Machin, Stephen, Kjell G. Salvanes, and Panu Pelkonen. 2012. Education and mobility. *Journal of the European Economic Association* 10, no. 2:417–50
- Malamud, O., & Wozniak, A. (2012). The impact of college on migration: Evidence from the Vietnam generation. *Journal of Human Resources*, 47(4), 913–950
- Matano A, Naticchioni P (2016) What drives the urban wage premium? Evidence along the wage distribution. *Journal of Regional Science* 56: 191-209.
- McHenry, P. (2013). The relationship between schooling and migration: Evidence from compulsory schooling laws. *Economics of Education Review*, 35, 24–40. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2013.03.003>
- Neal D (1995) Industry-specific human capital: Evidence from displaced workers. *Journal of Labor Economics* 4: 653-677.
- Oi, W. Y., & Idson, T. L. (1999). Firm size and wages. *Handbook of labor economics*, 3, 2165-2214.

- Pedace, R. (2010). Firm size-wage premiums: Using employer data to unravel the mystery. *Journal of Economic Issues*, 44(1), 163-182.
- Rattsø, J., & Stokke, H. E. (2020). Private-public wage gap and return to experience: Role of geography, gender and education. *Regional Science and Urban Economics*, 84, 103571.
- Rosenthal SS, Strange WC (2008) The attenuation of human capital spillovers. *Journal of Urban Economics* 64: 373-389.
- Royalty, A. B. (1998). Job-to-job and job-to-nonemployment turnover by gender and education level. *Journal of labor economics*, 16(2), 392-433.
- Wheeler CH (2008) Local market scale and the pattern of job changes among young men. *Regional Science and Urban Economics* 38: 101-118.
- Weiss, C. T. (2015). Education and regional mobility in Europe. *Economics of Education Review*, 49, 129–141. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2015.09.003>
- Weiss, Andrew. "Determinants of Quit Behavior." *Journal of Labor Economics* 2 (July 1984): 371–87.

Vedlegg 1: Definisjoner, metode og datakilder

I dette vedlegget utdyper vi definisjoner på mobilitet og utfordringer knyttet til disse, samt definisjonen på akademikere og inndelingen av akademikere i registerdataanalysen.

Definisjon av mobilitet

Den overordnede definisjonen av mobilitet her er arbeidstakere som skifter arbeidsgiver. Videre bruker vi også uttrykk som geografisk mobilitet, sektormobilitet og næringsmobilitet. Disse er nærmere definert under.

Overordnet definisjon av mobilitet: Arbeidstakere som bytter arbeidsgiver.

Definisjon av geografisk mobilitet

Arbeidstakere som bytter arbeidsmarkedsregion (definert som arbeidskommune). Man kan, men det er ikke et krav om å bytte arbeidsgiver. Det er dette som er hoveddefinisjonen av geografisk mobilitet, og de fleste analyser av geografisk mobilitet er gjennomført med denne definisjonen. Det er imidlertid gjennomført en tilleggsanalyse med en annen definisjon som forklart under.

Definisjon av geografisk mobilitet i tilleggsanalyse: Arbeidstakere som bytter mellom liten og stor kommune. For å definere de «store» kommunene tok vi utgangspunkt i de to øverste nivåene i SSB sin sentralitetsindeks. I tillegg har vi lagt til Kristiansand og Tromsø. Alle andre kommuner er definert som «små». Det er ikke her gjort analyser for mobilitet mellom store kommuner siden dette (bytte mellom store og små kommuner) er en tilleggsanalyse.

Definisjon av sektormobilitet

Arbeidstakere som bytter mellom privat dominerte og offentlig dominerte sektorer er definert etter A38-næringene²². For enkelhet skyld omtaler vi de som offentlig og privat sektor. De næringene som er markert med O i tabellen under er definert som offentlige næringer. Alle de andre er private næringer (P).

P	Jordbruk, skogbruk og fiske	P	Finansierings- og forsikringsvirksomhet
P	Bergverksdrift og oljeutvinning	P	Juridisk og regnskapsmessig tjenesteyting mv.
P	Nærings-, drikkevare- og tobakksindustri	P	Annonse- og reklamevirksomhet, annen faglig og teknisk tj.yting
P	Tekstil-, beklednings- og lærvareindustri	P	Forretningsmessig tjenesteyting
P	Trelast-, papirindustri og trykking		
P	Oljeraffinering, kjemisk og farmasøytisk industri	P	Bygge- og anleggsvirksomhet
P	Produksjon av gummi-, plast. og mineralprodukter		
P	Produksjon av metaller og metallvarer,	P	Elektrisitets-, gass- og varmtvannsforsyning
P	Produksjon av datamaskiner og elektroniske produkter	P	Vannforsyning, avløp og renovasjon
P	Produksjon av elektrisk utstyr	P	Omsetning og drift av fast eiendom
P	Produksjon av maskiner og utstyr ellers	P	Forskning og utviklingsarbeid
P	Produksjon av transportmidler	P	Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter
P	Produksjon av møbler, reparasjon og installasjon	P	Annen tjenesteyting
P	Varehandel og reparasjon av motorvogner	P	Lønnet arbeid i private husholdninger
P	Transport og lagring		
P	Overnattings- og serveringsvirksomhet	O	Offentlig administrasjon og forsvær
P	Forlagsvirksomhet og media	O	Undervisning
P	Telekommunikasjon	O	Helsetjenester
P	IT-tjenester	O	Pleie- og omsorgstjenester, barnehager og SFO

²² A38 er en næringsgruppering som SSB operer med. A38 refererer til Eurostats gruppering av næringer, spesifisert i ESA 2010, som skal benyttes ved rapportering av gitte tabeller til Eurostat. Eurostat er det offisielle statistikk-kontoret til EU. I de nasjonale tabellene har SSB gjort en tilpasning til norske forhold som gjør at de viser litt flere detaljer enn den rene A38-grupperingen.

Utfordringer knyttet til inndelingen i privat og offentlig sektor: Det er en bred inndeling i offentlig og private næringer. I tillegg står vi ovenfor utfordringen med at en del offentlige selskaper og foretak ikke er definert inn i de offentlige NACE-næringene. NACE-kodene er brede, og det er også noe feilklassifisering av virksomheter med hensyn til om de faktisk er offentlige eller private. Eksempelvis er all virksomhet innenfor «Undervisning» og «Helsetjenester» kategorisert som offentlig sektor, selv om det her også er private aktører som opererer. Det er imidlertid vanskelig og ressurskrevende å finne en optimal inndeling i privat og offentlig sektor, og vi bruker derfor denne tilnærmingen som også er brukt i andre analyser for Akademikerne tidligere. Det er derfor viktig å tolke resultatene som er knyttet til sektormobilitet med varsomhet. Det er grunn til å tro at resultatene er noe svakere fordi kategoriene er definert bredt. Ideelt sett skulle vi hatt en mer presis inndeling i offentlig og privat sektor, men det har det ikke vært hensiktsmessig å prioritere i dette prosjektet. Det er derfor viktig å supplere registeranalysene med data fra spørreundersøkelsene på dette området.

Definisjon av næringsmobilitet

Under næringsmobilitet inngår mobilitet mellom næringer (definert med NACE-koder), mobilitet mellom SMBer og store bedrifter og mobilitet mellom oppstartsbedrifter og modne bedrifter.

Mobilitet mellom næringer: Mobilitet mellom næringer er definert som bytte mellom arbeidsgivere i 2-siffer NACE-koder. Vi ser ikke på mellom hvilke NACE-koder som de ulike akademikerne bytter mellom, siden det ville blitt en for komplisert matrise, men vi ser overordnet på næringsmobilitet.

Utfordringer knyttet til næringsmobilitet. Det er lignende utfordringer knyttet til næringsmobilitet som for sektormobilitet. Det er også relativt brede kategorier og det kan derfor være at vi observerer relativt få bytter på tvers av næringer. I tillegg kan det være utfordringer knyttet til noen feilkategoriseringer av selskaper innad i næringskodene. Ideelt sett skulle vi hatt en næringskategorisering som der man hadde gått gjennom verdikjedene og plassert NACE-kodene riktig. Det er en veldig ressurskrevende oppgave og har ikke vært hensiktsmessig å prioritere i dette prosjektet.

Mobilitet mellom SMBer og store bedrifter: bytte mellom SMBer og store bedrifter. SMBer er definert som bedrifter med færre enn 250 ansatte.

Mobilitet mellom oppstartsbedrifter og yngre bedrifter: bytte mellom oppstartsbedrifter og modne bedrifter. Oppstartsbedrifter er definert som bedrifter som er yngre enn 10 år.

Definisjon av akademikere

En akademiker defineres som en person som studerer eller har studert ved et universitet eller en høyskole. I tillegg defineres ofte en person som har et akademisk yrke som akademiker. I denne rapporten defineres akademikere som individer med en mastergrad eller høyere grad fra et universitet eller en høyskole.

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 syv utdanningsgrupper, nemlig helse og sosial, humaniora, matematikk, naturvitenskap og teknologi, samfunnsfag, juridiske fag, økonomi og administrasjon, samt en restkategori vi kaller andre utdanningsretninger. Dette er illustrert i figuren under.

Kategoriene inneholder følgende akademikere:

1. **Helse og sosial** (Lege, tannlege, veterinær, helsevitenskap, helseadministrasjon, kiropraktor/fysioterapeuter /ergoterapiernæring)

2. **Humaniora** (Humanist, språk, humanistiske og estetiske fag, litteratur og bibliotek, historie, arkeologi, Kulturfag, filosofi, teologi/religion, design/musikk)
3. **Matematikk, naturvitenskap og teknologi** (Teknisk og naturvitenskapelig, geofag/geologi, biologi, fysikk og kjemi, matematikk og statistikk, data, informatikk, arkitekter (med litt bygg og byutvikling))
4. **Samfunnsfag** (Samfunnsviter, statsvitenskap, sosiologi, sosialantropologi, samfunnsgeografi, Samfunnsøkonomi, pedagogikk, kriminologi, journalister, medie og informasjon)
5. **Juridiske fag** (Jurist)
6. **Økonomi og administrasjon** (Øk.ad, siviløkonom, markedsføring, reiseliv, innovasjon, ledelse, handel)
7. **Annen retning** (Uspesifisert, diverse fengsel, militær, politi, toll, brann, Servicefag, primærnæring (jordbruk, skogbruk, samt produksjon av tre, papir, tekstil produksjon, gruvedrift, mm), samferdsel (logistikk, vei, maritim, nautisk, luftfart, jernbane), Samfunnssikkerhet, farmasi)

Disse kategoriene er definert i samarbeid med Akademikerne. Enkelte av disse kategoriene er større samlekategorier som inkluderer flere typer akademikere, som helse og sosial og matematikk, naturvitenskap og teknologi, humaniora 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 helse og sosial enn juridiske fag. Lektorer er ikke skilt ut som en egen gruppe fordi de ikke nødvendigvis har en egen utdanningskode i NUS-systemet²³. De vil derfor typisk være kategorisert innenfor det fagfeltet der de har sin faglige fordypning.

Dette er inndelingen av akademikere som ligger til grunn for analysen av registerdata. Når vi analyserer spørreundersøkellesdataene er inndelingen noe annerledes fordi vi da kan undersøke utdanningstilørighet direkte med respondentene. Formålet med å inndele akademikere i ulike typer grupper, i begge de metodiske tilnærmingene, er å kunne analysere mobilitet på tvers av utdanningsretninger og undersøke om det er ulikheter innenfor de forskjellige typene med mobilitet.

Inndelingen i utdanningsgrupper i Akademikerpanelet skiller seg fra inndelingen i registerdataanalysen ved at teologi og kunst, design og arkitektur er separate utdanningsretninger. I registerdataanalysen ligger teologi, kunst og design under humaniora, mens arkitekter er kategorisert under matematikk, naturvitenskap og teknologi. I tillegg er lærerutdannede og tverrfaglige utdanninger separate retninger i spørreundersøkelsene. Disse har det ikke vært mulig å skille ut som egne grupper i registerdatasettet.

Metode og datakilder

For å få en god oversikt over akademikere og mobilitet kreves det triangulering av metode og at vi tar i bruk flere datakilder. Nedenfor går vi gjennom datakildene vi har benyttet i arbeidet med å kartlegge akademikere og gjennomføre mobilitetsanalysene.

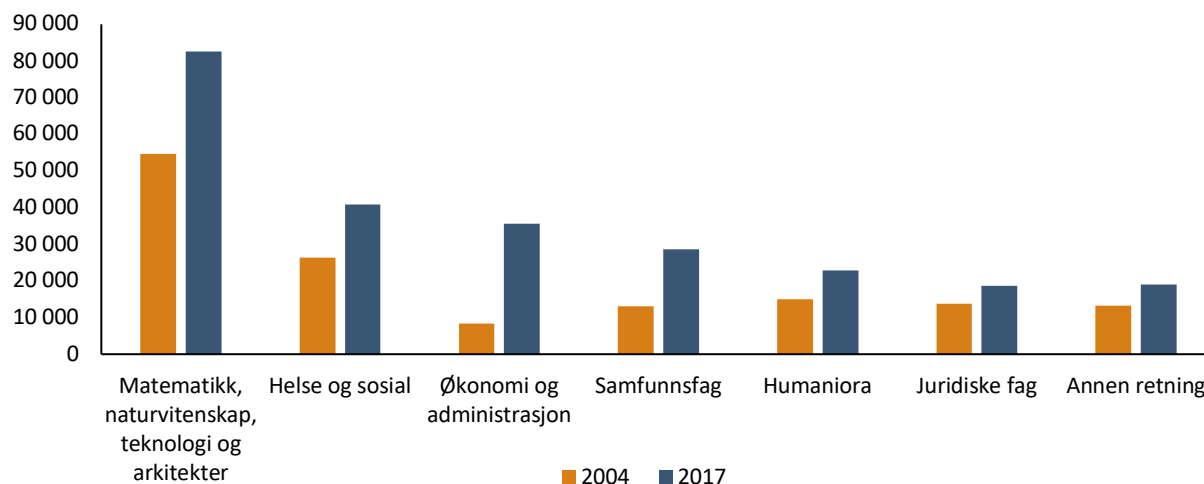
Registerdata fra SSB: Den datakilden som er benyttet for majoriteten av analysearbeidet er et registerbasert datasett som for alle individer bosatt i Norge inneholder årlige opplysninger om alder, kjønn, bosted, utdanning og arbeidsmarkedsdeltakelse, samt informasjon om hvilke virksomheter personen er ansatt i. Vi har også informasjon om kjennetegn ved virksomheten som antall ansatte, alder på bedriften og kommunen der virksomheten er lokalisert. Vi har imidlertid ingen informasjon om virksomheten er offentlig eller privat, slik at dette er inndelt basert på næringskoder. Datasettet i denne analysen dekker tidsperioden 2004-2017.

²³ Norsk standard for utdanningsgruppering (NUS2000).

I dette datasettet defineres akademikere som personer i aldersgruppen 25-65 år med mastergrad eller høyere fullført utdanning. De er fulltidsarbeidende, det vil si at de arbeider minst 30 timer i uka. Ikke-akademikere er definert som personer som ikke har mastergrad, men de har fullført videregående utdanning.

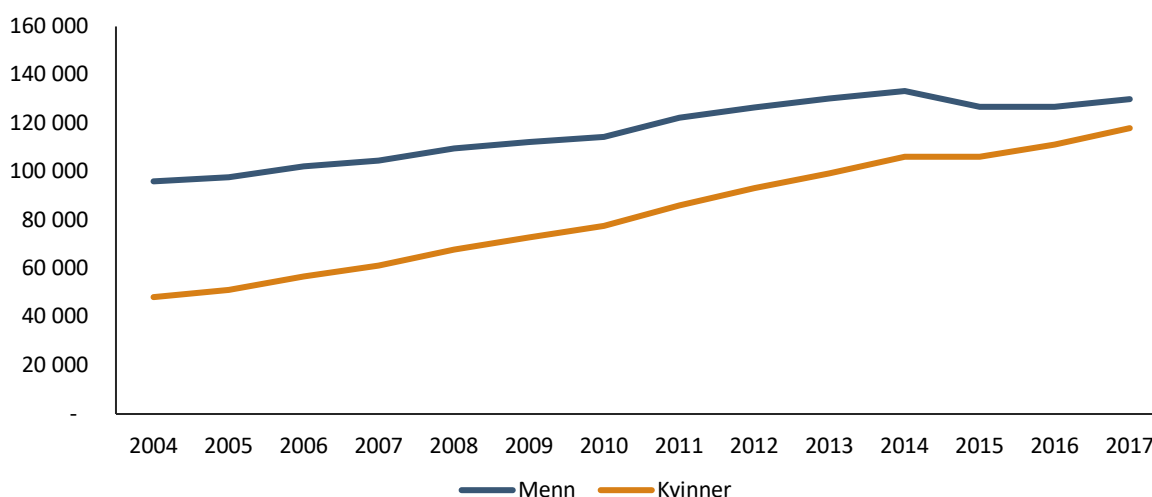
Figuren under viser antall akademikere fordelt på utdanningsretninger og hvordan antallet har endret seg fra 2004 til 2017. Innenfor samtlige utdanningsretninger har antallet økt, men økningen er særlig stor innen matematikk, naturvitenskap teknologi og arkitekter, samt økonomi og administrasjon og samfunnsfag.

Figur 0-1: Antall akademikere fordelt på utdanningsretninger. 2004 og 2017. Kilde: SSB, bearbejdet av Menon Economics



Figuren under viser utvikling i antall akademikere fordelt på kjønn. I 2004 var det dobbelt så mange mannlige akademikere som kvinnelige. Innen 2017 var det nesten like mange kvinnelige akademikere etter en kraftig vekst gjennom hele perioden.

Figur 0-2: Utvikling i antall kvinnelige og mannlige akademikere. 2004-2017. Kilde: SSB, bearbejdet av Menon Economics



Spørreundersøkelse til arbeidsgivere: Det er gjennomført en telefonbasert spørreundersøkelse til arbeidsgivere i privat og offentlig sektor der vi kartlegger mobilitet blant arbeidstakerne. Undersøkelsen har tilsammen 1094 antall respondenter og er gjennomført av Respons Analyse. Vi har fokusert på arbeidsgivere som enten har ansatt eller ønsker å ansette akademikere.

Spørreundersøkelse til akademikere, Akademikerpanelet: Akademikerpanelet består av 1000 personer med mastergrad som har sagt seg villig til å svare på spørreundersøkelser fra Akademikerne med jevne mellomrom. Som en del av Akademikerpanelet som ble sendt ut i august 2021 ble det inkludert en del spørsmål for å kartlegge geografisk mobilitet, sektormobilitet og næringsmobilitet. Spørreundersøkelsen ble gjennomført av Respons Analyse.

Vedlegg 2: Litteraturgjennomgang

Vi har formulert åtte hypoteser om høyt utdannet arbeidskrafts mobilitet som vi undersøker gjennom en litteraturstudie. Hypotesene er som følger:

1. Høyt utdannede skifter jobb hyppigere enn andre arbeidstakere
2. Høyt utdannede har høyere geografisk mobilitet enn andre arbeidstakere
3. Høyt utdannede har høyere næringsmobilitet enn andre arbeidstakere
4. Høyt utdannede skifter hyppigere mellom offentlig og privat sektor enn andre arbeidstakere
5. Høyt utdannede tilpasser seg bedre i nedgangskonjunkturer enn andre arbeidstakere
6. Høyt utdannedes mobilitet øker med arbeidsmarkedsstørrelse
7. Høyt utdannede har bedre avkastning fra mobilitet enn andre arbeidstakere
8. Høyt utdannede ønsker å jobbe i store bedrifter

Her følger en oppsummering av begrunnelsene for hypotesene og funn fra litteraturstudien indentifisert for hver av de åtte hypotesene. Vi starter først gjennomgangen med en begrunnelse av hypotesene, og følger opp med gjennomgang av forskningslitteratur indentifisert på temaet.

Hypotese 1: Høyt utdannede skifter jobb hyppigere

Arbeidstakere med høy utdanning har spesialiserte ferdigheter der nytten av et bedre samsvar mellom egne ferdigheter og arbeidsgivers behov rettferdiggjør flere jobbskifter, alt annet likt (Johnson 1978; Weiss 1984). Sammenhengen tilsier hyppigere jobbskifter blant høyere utdannede enn lavere utdannede arbeidstakere. Møen (2005) viser at høy mobilitet blant høyt utdannet arbeidskraft er et problem for bedrifter med store investeringer i humankapital; arbeidstakeres mobilitet reduserer bedriftenes avkastning på humankapitalinvesteringer. Kunnskapsintensive bedrifter vil derfor ønske å bremse mobiliteten gjennom å tilby brattere lønnsvekst for høyt utdannede arbeidstakere.

Royalty (1998) finner at sannsynligheten for å skifte jobb reduseres monotont etter hvert jobbskifte for lavt utdannede, mens reduksjonen i sannsynligheten for å skifte jobb er avtakene med jobbskifte for høyt utdannede arbeidstakere.

Hypotese 2: Høyt utdannede arbeidstakere har høyere geografisk mobilitet

Spesialiserte ferdigheter innebærer reduksjon av relevante alternative arbeidsplasser for arbeidstakere lokalt, og økning av relevante alternativer nasjonalt og internasjonalt. Eksempelvis vil håndverkere ha gode jobbmuligheter lokalt, men svakere forutsetninger i andre arbeidsmarkeder. Atomfysikere vil ha få alternativer lokalt, men til gjengjeld flere gode alternativer globalt (Haapanen og Böckerman 2017).

Machin et al. (2012) finner at lengden på utdanningen øker den regionale mobilitetsraten. Personer med høyere utdanning har generelt større sannsynlighet for å flytte på seg enn personer med grunnskole eller videregående utdanning. Dette gjelder særlig fra midten av 20-årene til midten av 30-årene før mange etablerer seg med familie i skolealder, men også utover i karriereløpet. Haapanen og Böckerman (2017) finner en kausaleffekt av utdanningsnivå på innenlands flyttemønstre i Finland, hvor høyt utdannede arbeidstakere samlet sett har betydelig høyere sannsynlighet for å flytte enn lavere utdannede.

Studier i flere andre land finner samme tydelige sammenheng mellom utdanningslengde og geografisk mobilitet (Malamud og Wozniak 2012; McHenry 2013; Weiss 2015).

Hypotese 3: Høyt utdannede arbeidstakere har høyere næringsmobilitet

Høyt utdannede arbeidstakere har høyere alternativverdi i andre næringer som kan realiseres gjennom å skifte næring. Imidlertid vil spesialiseringen som ligger i utdanningen begrense hvilke typer arbeidsoppgaver arbeidstakeren har gode forutsetninger for å jobbe med, og begrense type næringer arbeidstakeren kan jobbe i.

Bleakley og Lin (2012) finner at regioner med flere høyt utdannede har høyere næringsmobilitet enn andre regioner. Leknes (2017) finner at arbeidstakere med høy utdanning skifter næring oftere enn arbeidstakere med lav utdanning i store byer i Norge, men at høyt utdannede i byområder skifter til yrker og sektorer til tidligere eller lignende yrker og næringer. Andre studier, som Neal (1998), Wheeler (2008) og Gathman og Schöneberg (2010), finner imidlertid at høyt utdannede skifter sjeldnere næring enn lavt utdannede arbeidstakere. Gathmann og Schöneberg (2010) finner at høyt utdannede arbeidstakere skifter mellom næringer og yrker med like oppgaver, og at lønnsbetingelsene svekkes når forskjell i arbeidsoppgaver øker. Høyt utdannede gjør altså lurt i å skifte til lignende arbeid i lignende næringer.

Hypotese 4: Høyt utdannede skifter oftere mellom offentlig og privat sektor

Høyere alternativverdi blant høyt utdannede slår ut i at flere skifter arbeid mellom offentlig og privat virksomhet.

Rattsø og Stokke (2020) finner at arbeidstakere som skiftet mellom privat og offentlig sektor utgjorde 2,4 prosent av alle arbeidstakere i Norge fra 2001-2010. Ifølge Rattsø og Stokke (2020) var den viktigste forskjellen mellom denne gruppen og andre arbeidstakere utdanningsnivå; 58 prosent hadde minst ett år høyere utdanning, mens 52 prosent av offentlig ansatte hadde minst ett år høyere utdanning og 24 prosent blant privat ansatte. Høyt utdannede arbeidstakere, særlig arbeidstakere bosatt i byer, øker lønnen ved å skifte jobb fra offentlig til privat sektor, og får i tillegg en bedre lønnsvekst over tid. Lavt utdannede arbeidstakere får også en liten lønnsøkning til å begynne med, men lønnsveksten er lik sammenlignet med lavt utdannede i offentlig sektor i byene, og lavere enn lavt utdannede i offentlig sektor i resten av landet.

Hypotese 5: Høyt utdannede tilpasser seg bedre i nedgangskonjunkturer

Siden høyt utdannede arbeidstakere har en høyere alternativverdi i arbeidsmarkedet og har en høyere geografisk mobilitet, tilpasser høyere utdannede arbeidstakere seg til økonomiske konjunkturer ved å flytte og skifte jobb hyppigere enn andre.

I Storbritannia har ledigheten til høyt utdannede arbeidere vært relativt lik på tvers av regioner over tid, noe som skyldes at høyt utdannede migrerer fra områder med høy arbeidsledighet til områder med lav arbeidsledighet. Tilsvarende har arbeidsledigheten blant lavt utdannede arbeidstakere holdt seg på svært forskjellige nivåer på tvers av regioner, på grunn av svært lav mobilitet blant lavt utdannede briter (Haapanen og Bøckermann 2017, Gregg et al. 2004). Manchin et al. (2012) finner et tilsvarende mønster i Norge; det er store, varige regionale forskjeller i sysselsettingsgraden blant lavt utdannede i Norge, mens regionale forskjeller i sysselsettingsgraden blant høyere utdannede er liten og minkende over tid. Huttunen et al. (2011) analyser arbeidstakere som har mistet jobben fra industribedrifter som legger ned eller må si opp en stor del av arbeidsstyrken. Huttunen et al. (2011) finner at 30 prosent av lavt utdannede arbeidstakere fortsatt er arbeidsledig ett år senere, mens kun ti prosent av høyt utdannet arbeidskraft fortsatt er uten jobb på samme tidspunkt. Rundt 40 prosent av høyt utdannet arbeidskraft finner ny jobb innen private tjenester, altså for dem en ny næring, uten å gå ned i lønn, mens kun 14 prosent av lavt utdannede får ny jobb i ny næring.

Hypotese 6: Høyt utdannedes mobilitet øker med arbeidsmarkedsstørrelse

Samsvaret mellom ferdigheter og behov øker med arbeidsmarkedsstørrelse. I byer er tilbudet av både arbeidstakere og arbeidsgivere større, og et bedre samsvar mellom ferdigheter og behov øker avkastningen på høy utdanning.

Carlsen et al. (2016) finner at høyt utdannede har større fordel av å arbeide i norske byer sammenlignet med lavt utdannede, og at lønnspremien av å arbeide i by øker med høyt utdannedes arbeidserfaring i byene. Leknes (2017) finner at forholdet mellom sentralitet og arbeidstakermobilitet mellom bransjer øker monotont med utdanningsnivået til arbeidstakere i Norge. Rosenthal og Strange (2008) finner at høyere konsentrasjonen av arbeidstakere bidrar til høyere lønn gjennom bedre samsvar mellom ferdigheter og behov, og at sammenhengen er drevet av bedriftenes nærhet til høyt utdannet arbeidskraft. Tetthet av høyt utdannede mobile arbeidstakere er en viktig årsak til at man finner produktivitetseffekter av agglomerasjon (Rosenthal og Strange 2008).

Hypotese 7: Høyt utdannede har bedre avkastning fra mobilitet

Samsvar mellom arbeidstakeres ferdigheter og arbeidsgiveres behov er til nytte for arbeidstakere med høy utdanning. Et godt samsvar innebærer at man får utnyttet utdanningsspesialiseringen til å oppnå bedre betingelser i arbeidsmarkedet.

Sammenhengen er empirisk påvist i flere studier. Eksempelvis finner Carlsen et al. (2016) at høyt utdannet arbeidskraft tjener mer på å skifte jobb enn lavt utdannet arbeidskraft i Norge. Matano og Naticchioni (2016) finner at høyt utdannede øker lønnen når man flytter til en ny region i Italia, mens lavt utdannede arbeidstakere opplever ikke lønnspremie av å flytte og skifte jobb. Lkhagvasuren (2014) viser at forholdet mellom mobilitet og lønn er påfallende forskjellig mellom lavt og høyt utdannede arbeidstakere: Blant lavt utdannede arbeidstakere tjener innflyttere mindre enn allerede bosatte, mens for høyt utdannede tjener innflyttere mer enn allerede bosatte arbeidstakere.

Hypotese 8: Store bedrifter ansetter flere arbeidstakere med høy utdanning

Arbeidsgiveres mulighet til ansette høyt utdannede øker med bedriftsstørrelse. Større bedrifter er i gjennomsnitt mer produktive enn små bedrifter og kan tilby bedre betingelser til høyt utdannede. Det er også lavere risiko forbundet med investeringer i humankapital i større bedrifter.

Oi og Idson (1999) finner en lønnsforskjell fra bedriftsstørrelse på 35 prosent. Store bedrifter bruker muligheten til å tilby god lønn til å ansette arbeidstakere med høyere utdanning, lengre erfaring og har en høyere andel av heltidsarbeidsplasser. Pedace (2010) finner at utdanningsnivået blant mellomledere og ledere er høyere i store bedrifter, mens utdanningsnivået er lavere blant ansatte nedover i bedriftshierarkiet. Altså er ikke sammenhengen entydig, og det mangler studier som undersøke hypotesen.

Oppsummering av litteraturstudien

Basert på litteraturstudien fant vi følgende oppsummert for de åtte hypotesene:

Hypoteser	Funn fra litteraturstudien
1. Høyt utdannede skifter jobb hyppigere enn andre arbeidstakere	Noe mer usikkert knyttet til litteraturen
2. Høyt utdannede har høyere geografisk mobilitet enn andre arbeidstakere	Finner støtte i litteraturen
3. Høyt utdannede har høyere næringsmobilitet enn andre arbeidstakere	Noe mer usikkert knyttet til litteraturen
4. Høyt utdannede skifter hyppigere mellom offentlig og privat sektor enn andre arbeidstakere	Finner støtte i litteraturen
5. Høyt utdannede tilpasser seg bedre i nedgangskonjunkturer enn andre arbeidstakere	Finner støtte i litteraturen
6. Høyt utdannedes mobilitet øker med arbeidsmarkedsstørrelse	Finner støtte i litteraturen
7. Høyt utdannede har bedre avkastning fra mobilitet enn andre arbeidstakere	Finner støtte i litteraturen
8. Høyt utdannede ønsker å jobbe i store bedrifter	Noe mer usikkert knyttet til litteraturen

I den empiriske analysen har vi gått videre med analyse av hypotese 1, 2, 3, 4 og 5. Vi har undersøkt geografisk mobilitet, næringsmobilitet, sektormobilitet og hvordan disse ulike formene for mobilitet påvirkes av konjunkturer.



Menon Economics analyserer økonomiske problemstillinger og gir råd til bedrifter, organisasjoner og myndigheter. Vi er et medarbeiderei 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