

Rapport 10/91

Fagpersonell til sentrale strøk: Jobben trekker, men familien holder igjen - eller omvendt?

Høgskolekandidater de ti første årene etter eksamen.
Flytteårsaker og flytterater

Liv Anne Støren



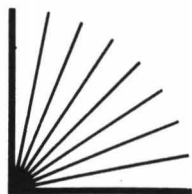
Utredninger om forskning og høyere utdanning
NAVFs utredningsinstitut
Norges allmennvitenskapelige forskningsråd

Rapport 10/91

Fagpersonell til sentrale strøk: Jobben trekker, men familien holder igjen - eller omvendt?

Høgskolekandidater de ti første årene etter eksamen.
Flytteårsaker og flytterater

Liv Anne Støren



Utredninger om forskning og høyere utdanning
NAVFs utredningsinstitutt
Norges allmennvitenskapelige forskningsråd

ISBN 82-7218-260-2
ISSN 0802-9342

GCS A/S - OSLO

Forord

NAVFs utredningsinstitutt foretar undersøkelser av situasjonen på arbeidsmarkedet for personer med høyere utdanning like etter avlagt eksamen og oppfølgingsundersøkelser flere år etter eksamen. En slik oppfølgingsundersøkelse er bakgrunnen for den foreliggende rapporten. I undersøkelsen "Høgskolekandidater ti og et halvt år etter eksamen" som Utredningsinstituttet gjennomførte vinteren 1989, ble mobiliteten til fem grupper av høgskoleutdannede kartlagt. Det ble samlet opplysninger om videreutdanning, permisjoner, barnefødsler mm, men først og fremst om intervjupersonenes jobber, som hvilke yrker de hadde og hvilke kommuner de arbeidet i, for en periode på vel ti år. Utredningsinstituttet har tidligere utgitt to rapporter med resultater fra undersøkelsen; "Arbeid, omsorg eller videreutdanning?" (Rapport 2/90), og "Overganger fra offentlig til privat sektor blant høgskoleutdannede" (Rapport 4/90).

Tilgangen på - og evnen til å holde på - kvalifisert personell er av stor betydning for utviklingen i distriktene. Studier av mobilitet blant sykepleiere, lærere, ingeniører, førskolelærere og distriktshøgskole-økonomer er ett bidrag i en slik sammenheng. Rapporten vektlegger bestemte sider ved mobiliteten til disse høgskolegruppene, nemlig flytting fra usentrale til sentrale strøk. Andre data om intervjupersonenes liv blir trukket inn for å belyse mobilitetsmønsteret.

Denne rapporten er den første av to delrapporter fra et prosjekt om flytting blant høgskolekandidatene. Prosjektet er finansiert av Kommunenes Sentralforbund og NORAS (Norges råd for anvendt samfunnsforskning). Kommunenes Sentralforbund er oppdragsgiver for den foreliggende rapporten.

Rapporten er utarbeidet av Liv Anne Støren. Jens Are Enoksen (NAVU) og Arne Mastekaasa (Universitetet i Oslo/Institutt for samfunnsforskning) har gitt verdifull hjelp og veiledning i EDB-arbeid og statistisk metode for å kunne benytte de bestemte analyseteknikkene som kalles "forløpsanalyse" på materialet. Kjetil Sørli, Norsk institutt for by- og regionforskning, har gitt kommentarer og innspill til rapporten.

Oslo, september 1991

Johan-Kristian Tønder

Per Olaf Aamodt

Innhold

1	SAMMENDRAG	9
2	INNLEDNING	12
2.1	Formål med rapporten	12
2.2	Aktualitet og problemformuleringer	12
2.2.1	Problemstilling	14
3	DATAMATERIALE, METODE OG DEFINISJONER	15
3.1	Datamaterialet	15
3.2	Metode	15
3.3	Livsløpsperspektiv	16
3.4	Definisjon av flytting i undersøkelsen	16
3.5	Om sentralitet	16
4	OMFANG AV FLYTTING I LØPET AV TI ÅR	18
5	HVOR KOMMER DE FRA, HVOR DRAR DE FØRST - OG HVOR DRAR DE ETTERPÅ?	20
5.1	Hvor stor er tilbakeflyttingen?	20
5.2	Flere i oppvekstkommunen ti år etter eksamen enn i første jobb etter eksamen?	22
5.3	Hjemsted, skolefylke, lokalisering av første og siste jobb	22
5.4	Flytting fra sentrale til usentrale strøk - og omvendt	23
5.4.1	Omfang av flytting fra land til by. Forskjeller mellom utdanningsgruppene	24
5.5	Omfordeling og tilbakeflytting. Oppsummering	26
6	HVA FØRER TIL SKIFTE AV ARBEIDSKOMMUNE?	27
6.1	Grunner til skifte av jobb blant flyttere og ikke-flyttere. Forskjeller mellom menn og kvinner	27
6.2	Grunner til skifte av jobb blant de som flytter fra usentrale til sentrale strøk	30
6.3	Oppsummering	32

7	FLYTTING FRA ULIKE LANDSDELER	34
7.1	Hvor mange bor i de ulike landsdelene på ulike tidspunkter?	34
7.2	Ulik mobilitet i landsdelene	34
7.3	Flytting ut av landsdelene	35
7.4	Jobbskifte og skjevt regionalt flyttemønster	35
7.5	Grunner til skifte av jobb blant personer som flytter fra ulike landsdeler	36
7.6	Oppsummering	38
8	SENTRALISERENDE FLYTTING. OVERGANGSANALYSE	39
8.1	Sentraliserende flytting i ulike landsdeler	39
8.1.1	Nord-Norge	39
8.1.2	Trøndelag	39
8.1.3	Vestlandet	40
8.1.4	Agder, Østlandet og Oslo	40
8.1.5	Oppsummering. Sentraliserende flytting i ulike landsdeler ..	41
8.2	Sentraliserende og desentraliserende flytting	42
8.3	Sentraliserende flytting - hele landet	42
8.3.1	Antakelser om betydningen av tidsperiode og familie- og arbeidsforhold for sentraliserende flytting	42
8.4	Sentraliserende flytterater 1978-88	44
8.5	Hjemsted, barn, sektor, utdanningsgruppe, lederstilling og arbeidstid. Sentraliserende flytting	45
8.5.1	Flytting, ektefelles arbeid og egen arbeidstid	47
8.6	Menns og kvinners sentraliserende flytting. Arbeidsrelatert eller familierelatert?	47
8.7	Oppsummering: Sentraliserende flytting	48
	SUMMARY	50
	LITTERATUR	54
	VEDLEGG	56

TABELLOVERSIKT

Tabell 1	Høgskolekandidater etter om de i løpet av tiårsperioden har hatt sitt arbeidssted i oppvekstkommunen og etter om de hadde sitt siste arbeidssted i oppvekstkommunen	20
Tabell 2	Høgskolekandidater som flyttet fra ett år til et annet (T0 til T1). Fordeling av alle flyttingene. Prosent	25
Tabell 3	Høgskolekandidater som flyttet fra usentrale strøk (land) eller som flyttet fra sentrale strøk (by) etter om de flyttet til land eller by. Prosent	25
Tabell 4	Grunner oppgitt til skifte av jobb blant personer som flytter første gang i tiårsperioden, og personer som skifter jobb på samme tidspunkt uten å flytte. Menn og kvinner. Prosent	28
Tabell 5	Andeler som har flyttet i løpet av tiårsperioden blant mannlige og kvinnelige høgskolekandidater etter ektefellens utdanningsnivå. Prosent	29
Tabell 6	Andeler som har flyttet i løpet av tiårsperioden blant ulike grupper av mannlige og kvinnelige høgskolekandidater, etter ektefellens utdanningsnivå. Prosent	30
Tabell 7	Grunner oppgitt til skifte av jobb blant personer som flytter fra usentrale til sentrale strøk, og personer som utfører andre flyttinger. Menn og kvinner. Prosent	31
Tabell 8	Høgskolekandidatene etter bostedsregion ved 17-årsalder, første arbeidssted og siste arbeidssted. Prosent. Veide tall	34
Tabell 9	Grunner oppgitt til skifte av jobb blant personer som flytter fra henholdsvis Nord-Norge, Trøndelag, Vestlandet, Agder, Østlandet og Oslo. Prosent	37

TABELLER I VEDLEGG

Vedlegg 2	Populasjon, utvalg, besvarte og vektorer for veiing av resultater i undersøkelsen av høgskolekandidater 10 og et halvt år etter eksamen	57
Vedlegg 5	Deltidsarbeid, ektefelles lederstilling og flytting. Prosentandeler	60
Vedlegg 6	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for flytting som funksjon av tidsperiode, kjønn, alder, antall barn, arbeidstid, utdanningsgruppe, lederstilling og sentralitet	62
Vedlegg 7	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for flytting som funksjon av landsdel ved T0 og utdanningsgruppe	62
Vedlegg 8	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte jobb som funksjon av landsdel ved T0, tidsperiode og utdanningsgruppe	63
Vedlegg 9	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for sentraliserende flytting innenfor Nord-Norge	63
Vedlegg 10	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for sentraliserende flytting i eller ut av Nord-Norge	64
Vedlegg 11	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for sentraliserende flytting innenfor Vestlandet	64
Vedlegg 12	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for sentraliserende flytting i eller ut av Vestlandet	65
Vedlegg 13	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for sentraliserende flytting innenfor Østlandet (utenom Oslo)	65
Vedlegg 14	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for overgang fra usentral til sentral arbeidskommune. Menn og kvinner	66
Vedlegg 15	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for overgang fra usentral til sentral arbeidskommune blant de som skifter jobb fra T0 til T1. Menn og kvinner	67

1 Sammendrag

Kjennskap til bevegelser på arbeidsmarkedet blant bestemte personellgrupper er nødvendig for å utforme selektive tiltak med formål å styre, øke eller begrense disse gruppenes mobilitet. Dette er utgangspunktet for denne rapporten, der vi ser på utvalgte personellgrupper med høgskoleutdanning; økonomisk-administrativ distriktshøgskoleutdanning, ingeniør-, lærer-, sykepleier- eller førskolelærerutdanning. Det blir lagt hovedvekt på flytting fra usentrale strøk til mer sentrale strøk, siden det særlig er utkantdistriktene som kan oppleve mobilitet blant høyere utdannede som et problem. Sentrale strøk omfatter storbyer og byer med omland.

Spørsmålene som blir stilt er: Har flyttinger som går i *forskjellige retninger ulike årsaker og ulikt omfang*? Er det forhold knyttet til *arbeid* og karriere som fører til flytting *fra usentrale til sentrale strøk*? Har *familieforhold* betydning for flytting fra usentrale strøk, som bremse eller pådriver for slik flytting? Er det forskjeller mellom menn og kvinner og de ulike utdanningsgruppene i årsaker til og omfang av slik flytting?

Flytterater

Det var små forskjeller i flytteraten mellom menn og kvinner, men blant ingeniørene flyttet mennene mer enn kvinnene i tiårsperioden. Den sentraliserende flyttingen hadde høyest rate blant sykepleiere og ingeniører/distriktshøgskoleøkonomer.

Den gjennomsnittlige raten i tiårsperioden for første skifte av arbeidskommune (flytting) fra ett år til neste år var 9 prosent. Gjennomsnittlig var flytteraten fra tettbygde og spredtbygde strøk til byer og storbyer nær *fem ganger så stor* som flytteraten i motsatt retning. De årlige flytteratene i *sentraliserende* og *desentraliserende* retning var i gjennomsnitt for perioden henholdsvis *7,4 og 1,6 prosent*. Denne store forskjellen førte likevel ikke til store endringer i fordelingen av bostedsstrøk etter sentralitet fra første året til ti år etter eksamen, fordi de fleste - om lag 80 prosent - arbeidet sentralt, det vil si i storbyer eller byer med omland, hele perioden.

Flytting over tid

Den sentraliserende flytteraten var svært høy først i perioden (1979/80), og falt raskt de første årene for alle grupper unntatt for lærerne, som også hadde lav sentraliserende flytterate fra starten av. Den sentraliserende flytteraten blant sykepleierne var nokså jevnt fallende i hele tiårsperioden, i tråd med forventninger om at tilknytning til bosted eller arbeidssted vil redusere flytteraten over tid. Arbeidsmarkedsvariasjoner har ikke virket forstyrrende inn, siden arbeidsmarkedet for

sykepleierne har vært svært godt hele perioden. Ellers virket arbeidsmarkedsvariasjoner inn på den sentraliserende flyttingen. Etter 1984 var det et brudd i fallet i flytteraten. Dette gjaldt særlig ingeniører og distriktshøgskole-økonomer, som hadde økt sentraliserende flytterate i 1985-86.

Flytting til og fra ulike typer bostedsstrøk og regioner

Fra første til siste jobb ble andelen som arbeidet i *Oslo og Nord-Norge redusert*, mens det var en økning i andelen som arbeidet på Vestlandet, Østlandet utenom Oslo og i Agder-fylkene.

Høgskolekandidater som bodde i Nord-Norge skiftet ikke arbeidskommune (flyttet) oftere enn andre, men når de flyttet, flyttet de oftere *ut av landsdelen* enn intervjupersoner i andre landsdeler.

Ti år etter eksamen hadde Oslo en uforholdsmessig stor del av de yrkesaktive høgskolekandidatene. Dette skyldes først og fremst at det er så mange som tar seg arbeid i Oslo *like etter eksamen*, ikke at det er mange som flytter til byen senere i karrieren. I den grad Oslo er en magnet - gjelder det bare for de nyutdannede. Byen trakk til seg relativt få av dem som allerede hadde hatt sin første jobb etter høgskoleeksamen andre steder i landet. Flyttingen *til* Oslo i løpet av tiårsperioden var *mindre* omfattende enn utflyttingen. Likevel var heller ikke flytteraten *ut av* Oslo spesielt høy. Et ønske om å skifte jobb kan lettere oppfylles uten at en må flytte fra kommunen når en bor i Oslo enn ellers i landet.

Tilbakeflytting, men likevel sentralisering

Gjennom lokal rekruttering til utdanningsinstitusjonene medvirker geografisk spredning av lærestedene til rekruttering til arbeidslivet i distriktene. Sammenhengen mellom oppvekststed og arbeidssted er minst like sterk ti år etter eksamen som like etter eksamen. Andelen som arbeidet i oppvekstfylket ti år etter eksamen var 56 prosent, mot 39 prosent første året etter eksamen. Av dem som hadde tatt utdanningen i hjemstedsfylket, arbeidet 70 prosent i dette fylket ti år etter eksamen.

Det er stor tilbakeflytting til hjemstedsregionen. Av dem som flyttet *ut av* hjemstedskommunen for å ta høyere utdanning, arbeidet om lag 28 prosent i hjemstedskommunen på intervjudispunktet ti år etter eksamen.

Til tross for relativt høy tilbakeflytting ble bosettingsmønsteret sentralisert i forhold til intervjupersonenes bosted ved 17-årsalder. Dette kommer dels av at arbeidsstedene ved *første jobb* etter eksamen oftere er i sentrale strøk enn bostedene ved 17-årsalder. Desentraliserende flytting, for eksempel tilbakeflytting til usentrale strøk blant slike som hadde vokst opp usentralt, oppveier ikke dette. Flytting i et visst omfang blant dem som hadde sin første jobb usentrale strøk, blant annet tilbakeflytting blant dem som opprinnelig hadde vokst opp i sentrale kommuner, medvirket til ytterligere å sentralisere bosettingsmønsteret.

Flytteårsaker

Samlet er det om lag 40 prosent av dem som skifter arbeidskommune som pekte på familiære grunner til jobbskiftet. Flyttere fra Nord-Norge og Vestlandet eller fra usentrale strøk generelt, oppga oftere enn andre familiære grunner. Nesten ingen av høgskolekandidatene flyttet i sentraliserende retning for å få bedre bomiljø, mens de som flyttet fra Oslo eller andre sentrale strøk oftere enn andre flyttere oppga "bedre bomiljø eller lavere bokostnader".

Lønnsforhold synes ikke å ha betydning for flytting til sentrale strøk, men det var svært vanlig å peke på muligheten for "mer interessant og utfordrende jobb". Dette er imidlertid en svært viktig årsak ved alle jobbskifter, uansett om de medfører flytting eller ikke.

Kvinner med høgskoleutdanning, særlig sykepleiere, flytter oftere enn mannlige høgskolekandidater på grunn av ektefellens arbeid eller utdanning. Dette har sin bakgrunn både i sosialt rollemønster og i at det er lettere for kvinneyrkene enn mannsyrkene å få arbeid hvor som helst i landet. Men også for kvinnene er det nokså vanlig med karrieremotivert flytting i sentraliserende retning, og ektefellens arbeid er av stor betydning også for mange menn. Samlet er det likevel slik at familietilpasning har særlig betydning for kvinnenenes tilbøyelighet til å flytte eller la være å flytte fra usentrale til sentrale strøk, og arbeidsmarkedstilpasning større betydning for menn enn kvinner.

Det å ha barn kan begrense sentraliserende flytting både blant mannlige og kvinnelige kandidater. Samtidig betyr tilknytning til slekt og venner på oppvekststedet så mye at hvis en er vokst opp i sentrale strøk, er det stor sannsynlighet for å flytte til sentrale strøk når en bor usentralt.

Muligheten for ny og interessant jobb kan trekke fagpersonell til sentrale strøk der valgmulighetene er flere. Det kan være nødvendig å flytte til sentrale strøk om en ønsker en ny jobb i privat sektor. Samtidig kan også spesielle trekk ved den jobben en har, for eksempel at en har en lederstilling eller en ønsket deltidsstilling, være med på holde personellet igjen i usentrale strøk.

Den nye generasjonen, barna, holder personellet igjen i utkantstrøkene, mens egen og forrige generasjon trekker personellet bort

Når resultatene ses i forhold til spørsmål om hvordan en best kan rekruttere og beholde fagpersonell i utkantstrøkene, peker følgende konklusjon seg ut:

Den geografiske spredningen av utdanningsinstitusjonene øker sjansene for at distriktene trekker til seg og beholder kvalifisert arbeidskraft. Barnehager, familietilpassede arbeidstidsordninger, karrieremuligheter og lederstillinger medvirker til å holde på fagpersonell i de usentrale strøkene. Gode bomiljøer og lave bokostnader er svært viktig, og kan i tillegg til å holde på folk, også trekke til seg personell.

2 Innledning

2.1 Formål med rapporten

En analyse av årsaker til flytting blant bestemte personellgrupper kan gi holdepunkter for samfunnspolitiske tiltak som har som siktemål å styre, øke eller begrense disse personellgruppenes mobilitet. For slike selektive tiltak rettet mot bestemte grupper vil det være nødvendig med særskilt kjennskap til bevegelser på arbeidsmarkedet blant de aktuelle gruppene. Dette er utgangspunktet for denne rapporten.

Det er særlig utkantdistriktene som kan oppleve mobilitet blant høyere utdannede som et problem. Det vil derfor bli lagt hovedvekt på flytting fra usentrale til mer sentrale strøk.

2.2 Aktualitet og problemformuleringer

Den foreliggende rapporten knytter nok like mye an til mobilitetsstudier om yrkes- eller karrieremobilitet som til studier av strømmer ut og inn av bestemte geografisk avgrensede områder eller valg av ulike typer bostrøk eller boformer.

Beskrivelser av flyttestrømmer kan ha spørsmål knyttet til boligbygging, veiutbygging, transportmuligheter, skoler, helsevesen og liknende som sitt utgangspunkt. Formålet kan for eksempel være en konsekvensanalyse av flyttestrømmene for planlegging av velferdstilbud. Denne rapporten har hovedsaklig et annet utgangspunkt, siden vi har fokus på *arbeidskraften; personellgrupper som tar seg arbeid i en ny kommune*. Men kunnskap om årsaker til og omfang av flytting har relevans også for formål knyttet til planlegging av velferdstilbud. Det er blitt pekt på at det er en stor utfordring å aktualisere flytteforskningen og gjøre den relevant for planleggingsformål (Clark 1989). Den foreliggende rapporten bør kunne være *en* måte å møte en slik utfordring på.

En analyse av mobilitet blant personellgrupper som sykepleiere, førskolelærere og lærere kan gi holdepunkter for virkemidler mot mangel på slikt personell i distriktene. En slik analyse viser tilbake til et distriktpolitisk siktemål som har bakgrunn i behovet for å *bevare eller utvikle velferdstilbud i distriktene* for å kunne bevare bosettingen. En slik analyse vil også berøre forholdet mellom distriktpolitiske siktemål og *likestillingspolitiske* mål, ved at det fokuseres på bevegelser på arbeidsmarkedet blant *kvinner* med høyere utdanning spesielt.

Om vi fokuserer på arbeidet; arbeidskraft og skifte av arbeidskommune, betyr det ikke at vi anser skifte av arbeidskommune som noe som bare - eller hovedsaklig - har arbeidsmarkedsforhold som sin primære årsak. Personene kan, som vi skal se, ha flyttet av familiære årsaker, og skiftet arbeidskommune som en følge av dette.

Det er blitt pekt på at arbeidsmarkedsflyttinger utgjør en minoritet av flyttingene når de ses i et *livsperspektiv*; at denne årsaken gjelder om lag 10 prosent av individers flyttinger gjennom et liv (Holm, Öberg 1984). Men av personer som flytter over kommunegrensene i Sverige på et gitt tidspunkt, svarer mellom 35 og 45 prosent at grunnen kan knyttes til arbeidsmarkedet (Borgegård 1989). En finner et tilsvarende resultat i norske undersøkelser; nær 40 prosent av flytterne oppgir at arbeidsrelaterte forhold var flytteårsak, 29 prosent egen jobb, 17 prosent ektefelles jobb (Mastekaasa 1990). Siden arbeidsmarkedsrelatert flytting var særlig utbredt blant dem med høy utdanning, og flytteraten generelt var svært mye høyere blant personer under 40 år enn blant personer over 40 år, var det svært mange unge med høy utdanning som flyttet av arbeidsrelaterte årsaker. Høgskoleutdannede i alderen 25-35 år, som denne rapporten vil omhandle, er i en fase for både etablering på arbeidsmarkedet og familieetablering, og arbeidsrelatert flytting må anses å være av meget stor betydning for denne gruppen.

Tradisjonelt har flytting blitt forklart med *alder*: Flytteraten øker med stigende alder fram til 25 års alder; først og fremst utdanningsflytting og "søke/famle"-flytting. Dermed faller flytteraten med økende alder. Dette vises av gjennomsnittstall for alle typer flyttinger. Tallene varierer mellom førstegangsutflyttinger og videreflyttinger (Sørli 1991a). Flyttingene etter "søke/famle-fasen" er viktige flyttinger med tanke på effekten for bosettingen. Dette er etableringsflyttingene, og det er disse som blir analysert i undersøkelsen av høgskolekandidatene.

Det er også betydelige aldersfaseforskjeller mellom menn og kvinner, med mer flytting blant kvinner under 25 år, og større omfang av flytting blant menn i alderen 25-35 år (Sørli 1990).

En annen vanlig faktor å peke på i flytteanalyser er hvor lenge en har bodd ett sted (*varighet*). Flytteraten vil falle med økt varighet på et sted og dermed økt tilknytning til et bosted eller arbeidssted.

Også internasjonalt finner en sammenhenger mellom flytting og alder eller varighet, men som delforklaringer på flytting er også karriere-mobilitet, familieforhold, arbeidssituasjon og arbeidsmarkedsforhold trukket inn. Slike faktorer modifierer de påviste sammenhengene mellom flytting og alder eller flytting og varighet (Schlottmann and Herzog 1984, Courgeau 1985). Et av siktemålene med denne rapporten er å se *om* - og eventuelt *hvordan* - slike forhold har betydning for flyttemønsteret blant høgskoleutdannede i Norge; eller mer spesielt, betydning for sentraliserende flytting blant bestemte personellgrupper med høgskoleutdanning.

2.2.1 Problemstilling

Med det nevnte siktemålet peker følgende spørsmål seg ut:

Er det forhold knyttet til *arbeid* og *karriere* som fører til flytting fra usentrale til sentrale strøk? Har *familieforhold* betydning for flytting fra usentrale strøk, som brems eller pådriver for slik flytting? Er det forskjeller mellom menn og kvinner og de ulike utdanningsgruppene?

Har flyttinger som går i *forskjellige retninger ulike årsaker*? Hva med flytting fra nord til sør eller for eksempel flytting ut av Oslo? Er det forskjeller mellom sentraliserende og annen type flytting?

3 Datamateriale, metode og definisjoner

3.1 Datamaterialet

Rapporten bygger på resultater fra en retrospektiv undersøkelse *ti og et halvt år etter eksamen av lærere, førskolelærere, distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag, ingeniører og sykepleiere*, utført av NAVFs utredningsinstitutt i 1989. Gjennomsnittsalderen var 35 år på intervju tidspunktet vinteren 1989. Det betyr at intervju personene (i gjennomsnitt) gjennomløp aldersfasen fra 25 - 35 år i perioden som det ble samlet opplysninger om. Hele vårkullet 1978, eller halvparten av kullet for noen utdanningsgrupper, fikk tilsendt spørreskjema. Det var 2569 personer som besvarte spørreskjemaet, og det utgjorde en svarprosent på 70. En nærmere beskrivelse av undersøkelsen gis i Enoksen og Støren (1990)¹.

3.2 Metode

Datamaterialet blir analysert på flere måter i denne rapporten. Delvis blir det framstilt ved tradisjonelle fordelinger, delvis ved hjelp av mer spesielle teknikker for "begivenhets-historie-analyse", også kalt forløpsanalyse eller overgangsanalyse. Begivenheten som analyseres i forløpsanalysene i denne rapporten er skifte av arbeidskommune, det vil si om *arbeidskommunen på ett tidspunkt (T1) er forskjellig fra arbeidskommunen året før (T0)*. Dette defineres her som *flytting*. Vi vil legge spesiell vekt på de sentraliserende flyttingene, det vil si overgangene til *sentrale* strøk ved T1 for de som arbeidet i *usentrale* kommuner ved T0. Det er *første overgang* som analyseres. Siden flytting som variabel er dikotom; begivenheten vil enten skje eller ikke skje, benyttes *logistisk regresjon*², i den statistiske analysen.

¹ Se også vedlegg 2 og 16. Datamaterialet er organisert som en "person-år"-fil, der hver person hvert år utgjør en enhet (i alt 25 690 enheter), siden undersøkelsen gir opplysninger om hendelser, valg og situasjoner som kan knyttes til tidspunkt. En slik organisering av datafilen gir blant annet mulighet for å benytte teknikker for forløpsanalyse, eller "begivenhetshistorie-analyse" som det også kan kalles, basert på hazardratemodeller (Allison 1984), der den diskrete tidsenheten er år. Vi har da mulighet til å ta hensyn til at fenomenet vi undersøker kan variere over tid, at forklarende variable varierer over tid og at det fenomen som undersøkes ikke er avsluttet, selv om observasjonsperioden er avsluttet (ofte kalt "sensurering" av begivenheter).

² Se kort orientering om den statistiske metoden i vedlegg 3.

3.3 Livsløpsperspektiv

Om en ser flytting i et livsløpsperspektiv, ser en at "hver flytting er et ledd i en kjede av andre handlinger og hendinger, som sammen realiserer livsløpet og karriereforløpet for hver enkelt" (Sørli 1991a:5).

I vår analyse skal vi se på én flytting, og ikke på *kjeden* av en rekke hendinger og handlinger i den enkelte intervjupersons historie i hele perioden 1978-1989. Vi konsentrerer oss om ett tidspunkt, som *ikke* er et *bestemt år*, men som varierer mellom individene. Vi vil se hvilke trekk ved individets situasjon rett før en eventuell flytting som kunne ha betydning for den aktuelle flyttingen. Slik trekkes livsløpsperspektivet inn, ved å se på hendinger og valg som synes å stimulere til eller bremse tilbøyeligheten til å flytte på tidspunktet.

Nettopp fordi flyttingen er et valg som gjøres i en "kjede" av andre handlinger, kan det variere mellom individer *hvilke* tidspunkt som det er mest aktuelt å flytte på, avhengig av egen og ektefelles karriere eller livssituasjon generelt. Derfor er det også, som Steinsvik (1989) har påpekt, umulig å lete etter skillelinjer mellom dem som på ett tidspunkt flytter og de som på *samme* tidspunkt ikke gjør det. Noe som for et individ leder fram mot en flytting for eksempel i 1982, kan for et annet individ lede fram mot en flytting i 1983. Vår metode gjøre det mulig å se på begge disse flyttingene og andre (første gangs) flyttinger samtidig. Det betyr ikke at året flyttingen skjedde på ikke blir tatt hensyn til. Vi kontrollerer for tidspunkt, og tar slik blant annet hensyn til "historisk tid", at samfunnspolitiske forhold, for eksempel arbeidsmarkedsforhold, kan endre seg i perioden.

3.4 Definisjon av flytting i undersøkelsen

Det er ikke flytting fra kommunen der lærestedet er som undersøkes, men skifte *fra den første til den andre arbeidskommunen* etter høgskoleutdanningen. Dette er det viktig å være klar over. Slik undersøkelsen er lagt opp, ser vi bort fra pendling over kommunegrenser, og bort fra ren (etter)utdanningsflytting. Det er arbeidsstedets lokalisering vi primært er interessert i. Vi undersøker - for dem som arbeider usentralt og aldri har hatt arbeidsstedet sitt i en sentral kommune - første flytting til en sentral arbeidskommune.

3.5 Om sentralitet

Kommunenes sentralitet står sentralt i flytteanalysene. Vi baserer oss på Statistisk Sentralbyrås standard for kommuneklassifisering (SSB 1985)³. Når vi undersøker flytting fra usentralt til sentralt strøk slår vi sammen noen av kategoriene. De mest

³ Se vedlegg 1 for definisjon av kommunens sentralitet.

sentrale kommunene våre er "storbyer med omland og byer med omland". Den andre kategorien er "tettbygde og spredtbygde strøk", det vil si usentrale strøk.

4 Omfang av flytting i løpet av ti år

Flertallet av høgskolekandidatene hadde skiftet arbeidskommune (altså flyttet) i tiårsperioden. Dette må likevel ikke forstås slik at sannsynligheten for å flytte på et gitt tidspunkt er svært stor, noe de senere analysene vil vise.

Det samme gjelder generelt i befolkningen. Tallet på flyttere hvert år er under fem prosent i befolkningen. Likevel er det normalt å flytte i løpet av livet (Sørli 1991a).

Av alle som var med i undersøkelsen hadde ca 60 prosent av høgskolekandidatene minst en gang skiftet arbeidskommune i løpet av ti og et halvt år etter eksamen. Her er medregnet noen få flyttinger som gjaldt arbeid i utlandet, på Svalbard og boreplattformer og flytting til nytt fylke der arbeidskommune er ukjent.

Analyse av flytting etter sentralitet innebærer at flytting til utlandet må holdes utenfor. Heller ikke flytting til steder som ikke er tilordnet sentralitet er medregnet⁴.

Høyest andel som hadde flyttet (all flytting medregnet) minst en gang hadde sykepleierne med 67 prosent, lavest hadde lærerne med 52 prosent. I de øvrige tre gruppene hadde rundt 60 prosent skiftet arbeidskommune.

Gjennomsnittlige tall for flyttinger i en periode, og variasjoner rundt gjennomsnittet, kan være et noe tilfeldig mål. En ville trolig få som resultat andre variasjoner mellom utdanningsgruppene eller mellom menn og kvinner, om en hadde sett på andre perioder, for eksempel etter 7 eller 15 år, siden forløpet av flyttinger og jobbskifter over livsløpet kan være forskjellig. Det kan likevel være interessant å se på hvor mange flyttinger personellet med høgskoleutdanning faktisk hadde i tiårsperioden, om en samtidig tar et forbehold angående den noe begrensede informasjon dette gir.

Gjennomsnittlig hadde høgskolekandidatene hatt ett skifte av arbeidskommune i tiårsperioden; 1,3 skifter blant sykepleierne og 1,1 blant førskolelærerne, mot 0,9 blant DH-økonomer og lærerne. Blant de som faktisk hadde skiftet arbeidskommune var det gjennomsnittlige tallet 1,8 flyttinger, med 2,1 flyttinger blant sykepleierne

⁴ Dette kan gjelde når bare fylke og ikke navn på kommune er oppgitt, eller når arbeidsstedet er Nordsjøen eller Svalbard. Slike steder vil bli behandlet som uoppgitt arbeidssted og ikke regnet med i analysene av flytting. Fjerning av slike flyttinger reduserer antallet i datamaterialet som hadde flyttet (minst en gang) fra 1530 personer til 1458 personer. For de fleste gruppene hadde denne reduksjonen liten betydning, men for den lille gruppen av mannlige sykepleiere ble antallet registrerte flyttinger gjennom dette nokså mye redusert.

og 1,7 - 1,8 blant de øvrige. Av dem som hadde flyttet hadde 50 prosent flyttet en gang, 12 prosent tre eller flere ganger (veide gjennomsnitt)⁵.

Det var gjennomsnittlig svært små forskjeller mellom menn og kvinner i det totale antall som hadde flyttet i perioden, men innenfor den enkelte utdanningsgruppen var det kjønnsforskjeller i omfang av flytting. Dette gjaldt særlig ingeniørene, der mennene hadde flyttet mer enn kvinnene i tiårsperioden.

I årene 1980-81 flyttet 12-14 prosent av alle personene i undersøkelsen, mot rundt 7-9 prosent (hvert år) i årene 1983-88. Tallet på flyttinger falt altså etter 1981 fram mot 1989, med en midlertidig økning i 1986. I disse tallene er også medregnet personer som flyttet flere ganger; tallene gjelder altså ikke raten for første flytting. Den gjennomsnittlige raten i tiårsperioden for skifte av arbeidskommune fra ett år til neste år, var ca 9 prosent for de som ikke hadde flyttet før (vedlegg 7).

⁵ Bare flyttinger mellom arbeidssteder med oppgitt kommune er her medregnet.

5 Hvor kommer de fra, hvor drar de først - og hvor drar de etterpå?

5.1 Hvor stor er tilbakeflyttingen?

Av alle høgskolekandidatene⁶ arbeidet 33 prosent i den samme kommunen på intervjutidspunktet som de bodde i da de var 17 år (tabell 1). Det var 3 prosent som hadde arbeidet i hjemstedskommunen tidligere i perioden, men som ikke arbeidet der på intervjutidspunktet. Denne typen videreflytting synes altså ikke å ha vært særlig utbredt blant høgskolekandidatene. Ti år etter eksamen hadde 64 prosent overhodet ikke hatt arbeid i oppvekstkommunen.

Tabell 1 Høgskolekandidater etter om de i løpet av tiårs perioden hadde hatt sitt arbeidssted i oppvekstkommunen, og etter om de hadde hatt sitt siste arbeidssted i oppvekstkommunen. Prosent

		Arbeider i oppvekstkom. på int.tidspunkt		
		NEI	JA	I ALT
Arbeidet i oppvekstkommunen tidligere i ti-års perioden	NEI	1294 (78%) (96%) (64%)	362 (22%) (54%) (18%)	1656 (82%)
		-----	-----	-----
		61 (17%) (5%) (3%)	304 (83%) (46%) (15%)	365 (18%)
	JA			
	I ALT	1355 (67%)	666 (33%) ⁷	2021 (100%)

Tallene i hver tabellcelle gjelder, ovenfra: Absolutte tall, horisontal prosent, vertikal prosent og prosent av totalen (2021 personer).

De som hadde arbeidet i andre kommuner enn oppvekstkommunen i løpet av 10-års perioden, men som arbeidet i oppvekstkommunen på intervjutidspunktet, utgjorde nesten en femdel av kandidatene. Det er først og fremst disse vi kan se på som *tilbakeflyttere*. De øvrige 15 prosent som på intervjutidspunktet arbeidet i

⁶ Det vil si av dem som har gitt opplysninger om både arbeidskommuner og oppvekstkommune.

⁷ Om vi veier tallene (se vedlegg 2), er andelen 34,5 prosent.

hjemstedskommunen, hadde faktisk bodd der helt siden de tok sin første jobb etter eksamen. De hadde altså ikke skiftet arbeidssted i perioden. Denne gruppen kan ikke kalles "tilbakeflyttere" hvis de også har tatt sin utdanning i samme kommune. Av de 304 personene dette gjelder (tabell 1), hadde i gjennomsnitt 64 prosent tatt utdanningen i samme fylke som det de var oppvokst i. Videre var det - av disse 304 personene - nesten halvparten (144 personer) som hadde tatt *høgskoleutdanning i samme kommune* som den de var oppvokst i,⁸ det vil si ca 7 prosent av alle. Fire av fem personer i denne gruppen av "bofaste" kom fra storbyene Oslo, Bergen, Trondheim og Stavanger.

Disse (144) personene er ikke "tilbakeflyttere", siden de har fått sin utdanning på hjemstedet og har bodd der hele tiden. Om vi trekker dem fra, får vi en *andel tilbakeflyttere på 28 prosent*.

I tillegg til disse tilbakeflytterne kommer 3 prosent som har arbeidet i oppvekstkommunen i løpet av ti-års perioden, men som har flyttet senere og de omtalte 7 prosent som hadde bodd i oppvekstkommunen hele tiden. De resterende - nesten 2 av 3 personer i hele materialet (64 prosent) synes å ha (*totalt*) *forlatt sin oppvekstkommune da de startet på utdanningen*.

Ti år etter eksamen kan mer enn 1 av 4 flyttere regnes som varige tilbakeflyttere. Er det mange - er det få? Når en tar i betraktning at det sjelden var mulig for en nyutdannet lærer eller ingeniør å få jobb på hjemstedet, når en i tillegg tar i betraktning at de fleste etablerer seg med familie på et nytt sted, så kan en vel si at andelen er nokså høy. Andelen er også noe høyere enn det som synes å gjelde for tilsvarende aldersgruppe generelt i befolkningen (Sørli 1991b), noe som kan komme av at høgskoleutdannede har hatt gode sysselsettingsmuligheter i offentlig sektor i distriktkommunene.

I Sverige har en funnet at *25 prosent av flyttere i løpet av livet vender tilbake til hjemstedskommunen* (Holm, Öberg 1984). Også dette funnet tyder på at tilbakeflyttingen ikke er mindre - men derimot noe større - blant høgskoleutdannede flyttere enn blant andre flyttere. En undersøkelse av tilbakeflytting i enkelte nord-norske kommuner viser at tilbakeflyttere ofte har en utdanning på høgskolenivå som kan anvendes i kommunal sektor (Eikeland, Imset og Sørli 1988).

Andelen som bodde i sin hjemstedskommune på intervjudispunktet var størst blant personer som kom fra storbyer. Av yrkesaktive som bodde i storby ved 17-årsalder var det 53 prosent som overhodet ikke hadde arbeidet i hjemstedskommunen i løpet av ti-års perioden. Andelen som ikke hadde arbeidet i hjemstedskom-

⁸ I denne gruppen med bofaste var det var særlig ingeniører og sykepleiere som hadde tatt sin utdanning i hjemstedskommunen, med rundt 65 prosent av ingeniører og sykepleiere som hadde arbeidet i hjemstedskommunen hele tiden, mot tilsvarende 22-37 prosent i de øvrige tre gruppene.

munen i perioden var langt høyere blant dem som ved 17-årsalder bodde i andre byer enn storbyer, i tettbygde eller spredbygde strøk, henholdsvis 69, 74 og 77 prosent. Det som skilte de som kom fra storbyer fra de øvrige, var først og fremst at flere av storbyboerne hadde bodd samme sted hele tiden. Det var også flere av dem som hadde vokst opp i storby som hadde flyttet videre, det vil si bodd i oppvekstkommunen en periode og flyttet videre (5 mot 1 prosent). Det var også noen flere av dem som kom fra storby enn av de øvrige som hadde flyttet tilbake til oppvekstkommunen etter først å ha bodd i andre kommuner en tid, men forskjellene etter bostedsstrøk i prosentandelen som hadde hatt slik "ren" tilbakeflytting, var imidlertid små og usikre.

5.2 Flere i oppvekstkommunen ti år etter eksamen enn i første jobb etter eksamen?

Tilbakeflyttingen medførte at andelen som arbeidet i hjemstedskommunen økte fra i gjennomsnitt 27 prosent i første jobb etter eksamen til 34,5 prosent (veide tall) ti og et halvt år etter eksamen. Andelen var lavest blant sykepleierne på begge tidspunktene, med henholdsvis 24 og 27 prosent. Andelen økte særlig blant lærerne, fra 24 prosent til 37 prosent. Andelen økte også mye blant DH-økonomene og førskolelærerne, fra 27-30 prosent til 37 prosent. Andelen var nesten like høy blant ingeniørene ti år etter eksamen, med 34 prosent i oppvekstkommunen.

Tilknytning til hjemstedet kan vise seg også i flytting tilbake til fylket. Det er ikke alltid lett å få jobb i nettopp hjemkommunen. Kommuner i nærheten kan være løsningen. Tallene tyder klart på en slik sammenheng: Andelen som arbeidet i oppvekstfylket ti år etter eksamen var 56 prosent (og høyere enn 50 prosent for alle fem utdanningsgruppene), mot 39 prosent i første jobb etter eksamen.

5.3 Hjemsted, skolefylke, lokalisering av første og siste jobb

En viktig utdanningspolitisk målsetting er geografisk spredning av rekrutteringen til høyere utdanning og tilførsel av høyere utdannet arbeidskraft til alle deler av landet. For offentlig sektor - som arbeidsgiver - er det også av betydning om geografisk spredning av utdanningstilbudene letter rekrutteringen av høyere utdannet arbeidskraft til distriktskommunene.

Av alle intervjupersonene hadde 42 prosent tatt høyskoleutdanningen sin i samme fylke som der de bodde da de var 17 år, og 45 prosent hadde sin første jobb i skolefylket. Av dem som hadde tatt utdanning i hjemstedsfylket hadde to tredeler sin første jobb i skolefylket. Det var 29 prosent som tok sin første jobb i skolefylket av dem som tok sin utdanning utenfor hjemstedsfylket (veide tall). Dette viser at lokalisering av lærestedene har betydning for rekruttering til arbeidslivet i distriktet, først og fremst gjennom den lokale rekrutteringen til utdanningsinstitusjonene. Dette

har vi sett også i andre undersøkelser (Støren 1988). Er det slik at flyttemønsteret etter første jobb svekker denne sammenhengen? Resultatene tyder ikke på det. Riktignok er det ti år etter eksamen enda færre, bare 19 prosent, av dem som tok sin utdanning utenfor hjemstedsfylket som arbeider i samme fylket som deres lærested ligger i. Men i den andre gruppen, de som tok sin utdanning i hjemstedsfylket, økte andelen som arbeidet i skolefylket til 70 prosent ti år etter eksamen. Det er heller ikke store variasjoner mellom høgskolegruppene; denne andelen ligger rundt 70 prosent for alle fem gruppene. Dette viser at andelen som ti år etter eksamen arbeider i oppvekstkommunen har sammenheng med lokalisering av lærestedet; hvor en har tatt sin utdanning.

5.4 Flytting fra sentrale til usentrale strøk - og omvendt

Stor tilbakeflytting betyr ikke at flyttingen i løpet av de ti første årene etter eksamen virker desentraliserende på bosettingen.

Det er høyere flytterate blant personer som bodde i usentrale strøk enn i sentrale strøk i våre høgskolegrupper (vedlegg 6), noe som også synes å gjelde for befolkningen som helhet (Mastekaasa 1990). Flyttingen blant høgskolekandidatene har likevel ikke ført til dramatiske endringer fra første til siste jobb i fordelingen av arbeidssted etter sentralitet. Det flyttes både fra sentrale og usentrale strøk, og lavere flytterate i sentrale strøk medfører ikke få flyttinger, siden det bor flest i sentrale strøk og raten dermed er beregnet fra et stort antall personer. I tillegg kommer at flytteren ikke forteller noe om retningen for flyttingen.

Andelen som hadde sin *første jobb* i *usentrale strøk* var 20 prosent, 15 prosent i spredtbygde og 5 prosent i tettbygde strøk.

Det var 58 prosent som arbeidet i storby (med omland) og 22 prosent i byer (med omland), i alt 80 prosent sentralt i *første jobb*.

Andelen som bodde sentralt i 17-årsalderen var lavere, med 20, 7, 29 og 43 prosent i henholdsvis spredtbygde og tettbygde strøk, byer og storbyer, i alt bodde 72 prosent sentralt ved 17-årsalder.

Det kunne være rimelig å forvente at flyttingen gjennom en ti-års periode etter eksamen hadde ført til at flere personer bodde i usentrale strøk ved enden av ti-års perioden enn like etter eksamen; altså at fordelingen av arbeidsstedene etter sentralitet ville nærme seg fordelingen ved 17-årsalderen. Samtidig er det ikke rimelig å forvente at denne fordelingen ville være lik fordelingen av bostedene ved 17-årsalder, siden det var en generell tendens i befolkningen til sentraliserende flyttemønster i 80-åra (Foss og Sørli 1989). Andelen av de yrkesaktive høgskolekandidatene som arbeidet i sentrale strøk var omtrent den samme på slutten av perioden som ved første jobb. Andelen i storby gikk noe ned, til 54 prosent, men andelen i by økte (til 28 prosent), i alt 82 prosent sentralt.

At storbyene fikk redusert andel i løpet av ti-års perioden er ikke særlig overraskende. Til tross for geografisk spredning av utdanningsinstitusjonene i 70-åra, ble de fleste høgskolekandidatene uteksaminert i sentrale strøk. Rett etter at en er ferdig med utdanningen er det naturlig for mange å ta seg jobb på utdanningsstedet, som ofte er i storbyer. Også andre undersøkelser viser at mange bruker storbyene som mellomstasjon (Sørli 1991a).

En kunne forvente en desentralisering i fordelingen av arbeidsstedene fra første til siste jobb. Dette skjedde ikke. I tillegg er det en klar sentralisering av arbeidsstedene i forhold til bosted ved 17-årsalder.

Resultatene er forøvrig påfallende like resultater fra en tilsvarende undersøkelse av høgskoleutdannede i Sverige blant personer som var født i 1955 (Boynton 1989). Da disse personene var 15 år, bodde 41 prosent i storbyer (tilsvarende 43 prosent i vår undersøkelse), da de var 30 år bodde 54 prosent i storbyer. Dette funnet kan jamføres med resultatet referert over om de norske høgskolekandidatene: 54 prosent i storby i siste jobb.

Flertallet av høgskolekandidatenes flyttinger - nær fire av fem - gikk til byer med omland; ikke særlig overraskende når om lag 80 prosent av høgskolekandidatene til en hver tid bodde i byer (med omland). Samtidig gikk flertallet av flyttingene, vel 70 prosent, til kommuner med *samme sentralitet*, om vi inndeler kommunene i to sentralitetstyper (by og land). Andelen av alle flyttingene fra ett år til et annet som gikk "fra by til by" var 63 prosent, og andelen av alle flyttingene som gikk "fra land til land" var 10 prosent. Flertallet av flyttingene *både* i usentrale og i sentrale strøk gikk til byer. Av flyttingene fra sentrale strøk gikk 83 prosent til en annen sentral kommune. Av dem som flyttet og som bodde usentralt, flyttet bare 40 prosent til en annen usentral kommune, og hele *60 prosent til en sentral kommune* (sentraliserende flytting).

5.4.1 Omfang av flytting fra land til by. Forskjeller mellom utdanningsgruppene

Flyttemønsteret varierte mellom gruppene, og særlig skilte lærerne seg ut. Om vi velger å fokusere på fordelingen av det totale antall flyttinger, eller om vi velger å fokusere på andeler som flyttet fra henholdsvis by og land, kan vi få et noe ulikt inntrykk ved første øyekast (tabell 2 og 3).

Tabell 2 Høgskolekandidater som flyttet fra ett år til et annet (T0 til T1). Fordeling av alle flyttingene. Prosent.

		T1 (til)		
		LAND	BY	SUM
T0 (fra)	LAND			
	Lærere	19	19	38
	Øvrige grupper	8	13	21

	BY			
	Lærere	14	48	62
	Øvrige grupper	13	66	79
	Sum lærere	33	67	100
	Sum øvrige	21	79	100

Tabell 3 Høgskolekandidater som flyttet fra usentrale strøk (land) eller som flyttet fra sentrale strøk (by) etter om de flyttet til land eller by. Prosent.

		Til		
		LAND	BY	SUM
Fra	LAND			
	Lærere	51	49	100
	Øvrige grupper	37	63	100

	BY			
	Lærere	23	77	100
	Øvrige grupper	16	84	100

Det er viktig å være oppmerksom på at det til en hver tid var forholdsvis flere av lærerne enn av de øvrige som bodde i usentrale strøk. Det er derfor rimelig at andelen som flyttet "fra by til by" utgjorde en mye mindre andel av lærernes *totale antall flyttinger* enn i de øvrige utdanningsgruppene (48 mot 66 prosent, tabell 2). Det er derfor også naturlig at flyttinger fra usentrale strøk til byer utgjorde en større andel av lærernes totale antall flyttinger enn i de øvrige gruppene (19 mot 13 prosent, tabell 2). Dette betyr imidlertid *ikke at lærerne hadde mer sentraliserende flytting* enn de øvrige; men bare at av de samlede flyttingene utgjorde "by til by"-flyttingene en forholdsvis mindre, og "land til land"-flyttingene en forholdsvis større del av lærernes flytting enn av de øvriges.

Når det gjelder andelen som flyttet fra usentrale strøk til byer, skiller lærerne seg ut med *mindre omfang av sentraliserende flytting* enn de øvrige. Én ting er at lærerne totalt flyttet mindre enn de øvrige, noe som ikke framgår av tabell 2 og 3,

der vi bare ser på dem som faktisk flyttet. Av dem som flyttet, er det slik - når vi ser *bare på dem som flyttet fra usentrale strøk* - at lærerne hadde en lavere andel som flyttet til byer enn de øvrige (49 mot 63 prosent, tabell 3).

5.5 Omfordeling og tilbakeflytting. Oppsummering

Situasjonen ti år etter eksamen, da intervjupersonene i gjennomsnitt var 35 år, viser at det å starte på en høyskoleutdanning innebærer at nesten to av tre forlater sin oppvekstkommune - kanskje for godt. Av dem som flyttet for å ta høyere utdanning, hadde om lag 28 prosent flyttet tilbake til hjemstedskommunen, og bodde der på intervju tidspunktet ti år etter eksamen. Til tross for relativt høy tilbakeflytting, er bosettingsmønsteret blitt sentralisert i forhold til bosted ved 17-årsalder. Dette kommer dels av at valg av arbeidssted ved *første jobb* etter eksamen oftere er i sentrale strøk enn bostedene ved 17-årsalder. Desentraliserende flytting blant en del høyskolekandidater oppveier ikke dette. I tillegg virker flytting i et visst omfang blant dem som hadde sin første jobb i usentrale strøk, blant annet ved tilbakeflytting blant dem som opprinnelig hadde bodd (vokst opp) i sentrale kommuner, til ytterligere å sentralisere bosettingsmønsteret.

Andelen som hadde sin første jobb etter eksamen i en sentral kommune var høyere enn andelen som bodde i en sentral kommune ved 17-årsalder, men det innebærer ikke at geografisk spredning av lærestedene er uten betydning. Både denne og andre undersøkelser kan vise at samtidig med at Oslo mottar en overrepresentasjon av nyutdannede med høyere utdanning, synes spredning i lokalisering av læresteder å ha stor betydning både for rekruttering til høyere utdanning og for geografisk spredning av de yrkesaktive nyutdannede. Geografisk spredning av lærestedene har særlig betydning for rekruttering til arbeidslivet i distriktene gjennom den lokale rekrutteringen til utdanningsinstitusjonene.

6 Hva fører til skifte av arbeidskommune?

Selv om flytting i undersøkelsen er registrert ved - og definert ved - skifte av arbeidskommune, kan personene ha flyttet, skiftet arbeidskommune, av andre årsaker enn slike som er knyttet til selve arbeidet.

6.1 Grunner til skifte av jobb blant flyttere og ikke-flyttere. Forskjeller mellom menn og kvinner

For hver gang intervjupersonene skiftet jobb i løpet av ti-års perioden oppga de *viktigste grunn til start i ny jobb*. De hadde 13 mulige svarkategorier. Tre av kategoriene gjaldt flytting, andre gjaldt forhold knyttet til arbeidstid, arbeidsforhold ol. (se tabell 4).

Av personer som flyttet (første gang) da de skiftet jobb, pekte 48 prosent av kvinnene og 30 prosent av mennene på grunner som gjaldt selve flyttingen. Forskjellen mellom menn og kvinner kom av at *flere kvinner enn menn* (23 mot 6 prosent) svarte at flytting " .. på grunn av *ektefellens/samboerens arbeid/utdanning*" var årsak til jobbskiftet. Om lag like mange menn som kvinner svarte at de ville komme nærmere slekt ol. (16 prosent) eller at de skiftet jobb på grunn av at de flyttet for å få bedre bomiljø/lavere bokostnader (9 prosent, tabell 4).

Et flertall av dem som skiftet arbeidskommune da de skiftet jobb, pekte på andre grunner til jobbskiftet enn faktorer knyttet til bosted. Det å få en interessant jobb ble sjeldnere pekt på av flytterne enn av ikke-flytterne: Av dem som flyttet første gang i forbindelse med et jobbskifte svarte 23 prosent at de skiftet jobb på grunn av ønsket om en *mer interessant og utfordrende jobb*, mot 42 prosent av dem som skiftet jobb, men som ikke flyttet.

Dette innebærer ikke nødvendigvis at det å få en interessant jobb er mindre viktig blant flyttere enn blant ikke-flyttere. Blant flytterne er det naturlig at mange peker på faktorer knyttet til selve flyttingen som viktigste årsak til akkurat det jobbskiftet som medførte flytting. Det er jo uaktuelt for ikke-flytterne. Blant dem må andre grunner utgjøre en forholdsvis større andel av svarene. Også blant flytterne er det svaret "mer interessant og utfordrende jobb" som får høyest skår.

Tabell 4 Grunner oppgitt til skifte av jobb blant personer som flytter første gang i ti-års perioden, og personer som skifter jobb på samme tidspunkt uten å flytte. Menn og kvinner. Prosent.

	Skifter arbeidskommune			Skifter ikke arb.k.		
	Kvinner	Menn	I alt	Kvinner	Menn	I alt
Jobben før var midlertid.	12	7	10	19	9	15
Innskrenkn./nedleggelse	2	4	3	3	6	4
Ønsket en mer interessant og utfordrende jobb	14	37	23	33	55	42
Uten inntekts-giv. arb. og trengte ny jobb	2	1	1	1	1	1
Ønsket en jobb med en annen arb.tid/kortere arb.reise	7	3	5	13	4	9
Bedre muligheter for forfremmelse	1	2	1	1	4	2
Bedre arbeidsforhold	6	6	6	11	7	9
Fikk høyere lønn i ny jobb	2	7	4	5	9	7
Hadde tatt videre/ny utdanning som jeg kunne benytte i den nye jobben	5	3	4	7	5	6
Bedre muligheter til barnetilsyn ved å skifte jobb/ar.sted	4	1	3	5	1	3
Flyttet fordi jeg ville komme nærmere slektninger	17	15	16	1	0	0
Flyttet pga. ektef./samboerens arb. eller utdann.	23	6	16	1	-	1
Flyttet for å få bedre bomiljø/lavere bokostn.	8	9	9	1	1	1

Det var forskjeller mellom menn og kvinner. Av menn som flyttet oppga 37 prosent at de ønsket en mer interessant eller utfordrende jobb, mot 14 prosent av kvinnene. Av ikke-flytterne oppga 55 prosent av mennene mot 33 prosent av kvinnene dette⁹. Flere kvinnelige enn mannlige flyttere (12 mot 7 prosent) sa de skiftet jobb fordi *forrige jobb var midlertidig*. Denne årsaken ble særlig ofte oppgitt av pedagogene (førskolelærerne og lærerne), og av dem utgjorde kvinnene et flertall. Blant flytterne var det flere menn enn kvinner som oppga *høyere lønn* som årsak til jobbskiftet (7 mot 2 prosent, tabell 4).

Resultatene viser altså at også blant yrkesaktive med høgskoleutdanning tilpasser kvinnene seg i større grad enn mennene ektefellen ved et jobbskifte. Dette kan dels komme av ulike sysselsettingsmuligheter, dels av sosiale rollemønstre. For personer i kvinneyrkene har det vært lettere å få arbeid hvor som helst i landet enn for ingeniører/DH-økonomer. Særlig sykepleierne har hatt gode sysselsettingsmuligheter i hele perioden, og det er også blant dem vi finner den høyeste andelen som flytter på ektefellens premisser. På den annen side finner vi også *innenfor* alle fem utdanningsgruppene en tendens til at kvinner i større grad enn menn flytter på grunn av ektefellens arbeid eller utdanning, selv om forskjellen er mindre markert i mannsyrkene enn i kvinneyrkene.

En forklaring på kjønnsforskjellen i svaret "flyttet på grunn av ektefelles arbeid/utdanning" kan også tenkes å ligge i forskjeller mellom menn og kvinner i de ulike gruppene når det gjelder *ektefelles utdanningsnivå*. De fleste høgskolekandidatene har ektefelle med høy utdanning. Unntaket er menn i mannsyrkene; ingeniører og DH-økonomer (Enoksen og Støren 1990). Resultatene tyder videre på at *høy utdanning hos ektefellen* ikke bremser, men for de fleste utdanningsgruppene synes å *øke flytteraten* (tabell 5 og 6).

Tabell 5 Andeler som har flyttet i løpet av ti-års perioden blant mannlige og kvinnelige høgskolekandidater etter ektefellens utdanningsnivå. Prosent.

	Menn	Kvinner	Alle
Ugift	54	61	59
Høy utd. ektef.	59	62	61
Lav utd. ektef.	54	51	53
Alle	56	59	59

⁹ Alle prosentandelene gjelder personer som ikke før har flyttet (og eventuelt deres første flytting), siden det er første flytting som blir analysert senere. Resultatene for første flytting var svært like resultatene for gjennomsnittet av alle flyttingene.

Datamaterialet gir ikke mulighet til å kontrollere for tidspunkt for flytting når det gjelder effekt av ektefelles utdanningsnivå på en bestemt flytting. Men flytteandeler som refererer til hele ti-års perioden (tabell 5 og 6) gir holdepunkter.

Tabell 6 Andeler som har flyttet i løpet av ti-års perioden blant ulike grupper av mannlige og kvinnelige høgskolekandidater, etter ektefellens utdanningsnivå. Prosent.

	Menn		Kvinner	
	Ektef. utdann.		Ektef. utdann.	
	Høy	Lav	Høy	Lav
Lærere	57	32	59	39
Sykepleiere	64	63	68	56
Ingeniører	57	60	46	46
DH-økonomer	67	45	(59)	:
Førskolelærere	64	60	61	52

Resultatene tyder på at høyt utdanningsnivå hos ektefellen øker flyttestilbøyeligheten blant lærerne uansett kjønn. Av kvinnelige sykepleiere og førskolelærere er flytteandelen høyest blant de som har ektefelle med høyere utdanning, blant mennene i disse kvinneyrkene er andelen tilnærmet den samme enten ektefelles utdanningsnivå er høyt eller lavt. Kvinnelige ingeniører/DH-økonomer har lavere flytteandel enn mannlige, men andelen er ikke påvirket av ektefellens utdanningsnivå hos verken mannlige eller kvinnelige ingeniører.

Ektefellens utdanningsnivå betyr mye for flytting, men når det gjelder forskjeller mellom menn og kvinner i flytteandel, er det lite som tyder på at årsaken ligger i forskjell i ektefellens utdanningsnivå.

6.2 Grunner til skifte av jobb blant de som flytter fra usentrale til sentrale strøk

Resultatene i tabell 4 viste at familiære forhold er av stor betydning for skifte av arbeidskommune, og at de mannlige høgskolekandidatene i større grad enn de kvinnelige flytter av karrierehensyn. Vi vil se om disse tendensene gjelder for flyttinger uansett retning, eller om holdninger og preferanser er skjevt fordelt.

I tabell 7 presenteres resultater for to typer av flyttinger; i) personer som ett år (uansett år, T0) arbeidet usentralt, men som året etter (T1) arbeidet sentralt, ii) personer som skiftet arbeidskommune (fra T0 til T1) enten mellom ulike usentrale strøk, mellom ulike sentrale strøk, eller fra sentrale til usentrale strøk. Vi vil altså se om grunner til skifte av jobb var forskjellige mellom dem som utførte sentraliserende flytting og all øvrig flytting.

Tabell 7 Grunner oppgitt til skifte av jobb blant personer som flytter fra usentrale til sentrale strøk, og personer som utfører andre flyttinger. Menn og kvinner. Prosent.

	Sentraliserende			Ikke sentraliserende		
	Kvinner	Menn	I alt	Kvinner	Menn	I alt
Jobben før var midlertid.	12	12	12	14	9	12
Innskrenkn./ nedleggelse	1	1	1	2	5	4
Ønsket en mer interessant og utfordrende jobb	18	40	28	13	37	23
Uten inntekts- giv. arb. og trengte ny jobb	1	1	1	2	0	1
Ønsket en jobb med en annen arb.tid/ kortere arb.reise	4	4	4	8	5	7
Bedre muligheter for forfremmelse	1	2	1	1	2	2
Bedre arbeids- forhold	4	4	4	7	6	6
Fikk høyere lønn i ny jobb	1	8	4	2	8	5
Hadde tatt videre/ ny utdanning som jeg kunne benytte i den nye jobben	3	4	4	6	2	4
Bedre muligheter til barnetilsyn ved å skifte jobb/ar.sted	3	1	2	4	1	3
Flyttet fordi jeg ville komme nærmere slektninger	28	17	23	11	13	12
Flyttet pga. ekte- f./samboerens arb. eller utdann.	25	4	16	24	5	16
Flyttet for å få bedre bomiljø/ lavere bokostn.	1	2	2	8	7	7

De som flytter fra usentrale til sentrale strøk skiller seg fra andre flyttere ved særlig to typer av årsaker til jobbskifte (tabell 7). Sentraliserende flytting er oftere begrunnet med ønske om å komme nærmere *familie og slekt* enn annen flytting, og langt sjeldnere begrunnet med bedre bomiljø/lavere bokostnader.

Å skifte jobb fordi forrige jobb var midlertidig hadde ingen betydning for retning på flyttingen. Svaret ble forøvrig oftest gitt i begynnelsen av ti-års perioden, rundt 1979-82. Dette kan synes naturlig, siden dette var i starten av yrkeskarrieren som høgskoleutdannet. Dette var nok likevel ikke den eneste grunnen. Svaret ble gitt særlig ofte av lærerne, og deres arbeidsmarkedssituasjon var vanskeligere på begynnelsen av 80-tallet enn på midten av 80-tallet og senere.

Svarmønsteret til henholdsvis menn og kvinner når det gjelder sentraliserende flytting, er i store trekk det samme for annen type flytting. Enkelte unntak viser ulikt svarmønster; for eksempel er det flere kvinner enn menn som flytter sentralt som peker på det å komme nærmere slektninger. For menn som flytter til sentrale strøk veier andre faktorer mer. Ved annen flytting er det samlet færre, men like mange menn som kvinner, som svarer at de flytter på grunn av slektninger.

Ektefellens arbeid eller utdanning betyr like mye for kvinner og like lite for menn uansett retning for flyttingen, og menn skifter oftere enn kvinner arbeidssted på grunn av ønske om mer interessant og utfordrende jobb, uansett retning på flyttingen. Ellers betydde det å få en mer interessant og utfordrende jobb gjennomsnittlig noe mer ved sentraliserende enn ved annen flytting. Lønn betyr omtrent like mye. Arbeidstid/arbeidsreise og boforhold betydde mindre ved sentraliserende flytting enn ved annen flytting. Bostedstilknytning, slekt, ektefellens arbeid eller utdanning og mer interessant jobb utgjorde nær 70 prosent av svarene ved sentraliserende flytting, mot vel 50 prosent ved annen flytting.

For flyttinger som ikke var sentraliserende var bildet mer variert enn ved sentraliserende flytting; årsakene var oftere knyttet til spesielle sider ved arbeidet eller ved bostedet. For sentraliserende flytting synes det å være færre, men kanskje mer tungtveiende årsaker; hjemstedstilknytning eller utfordrende jobb, som har ført til flyttingen.

6.3 Oppsummering

Flytting på grunn av ektefelles arbeid eller utdanning var svært vanlig blant kvinnene, mindre vanlig blant mennene.

Det var like vanlig ved sentraliserende som ved annen flytting å flytte på grunn av ektefellens arbeid eller utdanning.

Svaret "mer interessant og utfordrende jobb" ble gitt noe oftere av dem som flyttet sentralt enn av andre flyttere, men forskjellen er liten. Dette er ellers en svært viktig faktor bak jobbskifte generelt.

En del flyttet kanskje ufrivillig; forrige jobb var midlertidig. Dette gjaldt særlig lærere og dernest førskolelærere. Det skjedde først og fremst tidlig i ti-års perioden, rundt 1980, da deres ansiennitet var kort, og da arbeidsmarkedet også var noe vanskeligere for pedagogene. Stort innslag av midlertidige stillinger medførte altså økt flytting blant dem som arbeider i den pedagogiske sektoren. Dette gjelder både sentraliserende og annen flytting.

Nesten *ingen* av høgskolekandidatene flyttet i *sentraliserende* retning for å få bedre *bomiljø*, mens dette ikke var helt uvanlig for annen type flytting.

Familietylknytning var en viktigere årsak ved sentraliserende flytting enn ved annen flytting, særlig blant kvinnene.

Det var flest som pekte på grunner knyttet til arbeidet eller arbeidsmarkedet når de skiftet arbeidskommune, men hele 40 prosent av dem som skiftet arbeidskommune når de skiftet jobb pekte på familiære forhold som viktigste grunn til jobbskiftet.

7 Flytting fra ulike landsdeler

7.1 Hvor mange bor i de ulike landsdelene på ulike tidspunkter?

Fordelingen etter landsdel i første og siste jobb viser mange fellestrekk, men det er også enkelte viktige unntak (tabell 8). Det er Oslo som har fått redusert sin andel mest, og Østlandet utenom Oslo har hatt størst økning i andelen av de yrkesaktive høgskolekandidatene. Tendensen er at fordelingen i siste jobb nærmer seg fordelingen av bosted ved 17-årsalder. For Trøndelag var det ingen forandring, men ellers økte både Vestlandet, Østlandet utenom Oslo og Agder-fylkene sin andel av de yrkesaktive høgskolekandidatene fra første til siste jobb, slik at de respektive andelene ble mer lik andelene ved 17-årsalder. Om vi ser bort fra Oslo, som mottok en uforholdsmessig stor andel av de nyutdannede kandidatene, var det *bare Nord-Norge som fikk redusert andel fra første til siste jobb.*

Tabell 8 Høgskolekandidatene etter bostedsregion ved 17-årsalder, første arbeidssted¹⁰ og siste arbeidssted. Prosent. Veide tall.

	Siste jobb	Første jobb	17 år
Østlandet utenom Oslo	33,0	27,3	36,2
Oslo	15,4	21,9	8,8
Agder	5,0	3,7	5,4
Vestlandet	28,1	26,9	30,0
Trøndelag	8,9	8,8	8,6
Nord-Norge	9,6	11,4	11,1

7.2 Ulik mobilitet i landsdelene

Flytteraten blant høgskolekandidatene var generelt lavere fra Oslo enn ellers på Østlandet. Vi sammenlikner (vedlegg 7) flytteraten for de som bodde på Østlandet utenom Oslo (på ulike tidspunkter) med flytteraten for de som bodde i andre landsdeler, uansett om flyttingen gjelder ut av eller i landsdelen. *Bare Agder-fylkene hadde høyere flyttrate enn Østlandet utenom Oslo (vedlegg 7).*

¹⁰ Medregnet dem som bare har hatt en jobb.

Flytteraten for Nord-Norge var den samme som for Østlandet utenom Oslo, nær den samme for Trøndelags-fylkene, og noe lavere for Vestlandet enn for Østlandet utenom Oslo.

Tilbøyeligheten til å *skifte jobb* var *lavest i Agder* og på Østlandet utenom Oslo, og var ellers nokså lik i resten av landet, medregnet Oslo (vedlegg 8). Dette innebærer at tilbøyeligheten til å skifte arbeidskommune når en skifter jobb var høy i Agder-fylkene og særlig lav for de som arbeidet i Oslo, eller sagt på en annen måte: Det er lettere å skifte jobb uten å flytte i Oslo enn ellers i landet.

Andel som flytter når de skifter jobb var gjennomsnittlig 40 prosent, og den var høyest på Østlandet utenom Oslo og i Agder-fylkene med rundt 50 prosent og lavest i Oslo med 31 prosent.

7.3 Flytting ut av landsdelene

Av alle personer som et år hadde nord-norsk arbeidskommune og som året etter hadde flyttet, flyttet 40 prosent innenfor Nord-Norge og *60 prosent ut av Nord-Norge*. Av alle personer som et år hadde trøndersk arbeidskommune og som året etter hadde flyttet, flyttet 52 prosent innenfor Trøndelags-regionen og *48 prosent ut av Trøndelag*. Tilsvarende tall for andeler som flyttet ut av Vestlandet, Agder-regionen og Østlandet var henholdsvis 33 prosent, 45 og 38 prosent. Andelen (av flytterne) som flyttet ut av landsdelen var altså klart høyest for Nord-Norge.

7.4 Jobbskifte og skjevt regionalt flyttmønster

Andelen som skifter arbeidskommune når de skifter jobb er ikke bare avhengig av hvorvidt det finnes alternative arbeidsplasser i kommunen - om en "må" ut av kommunen for å få ny jobb. Avstand har også betydning. Trolig vil det være lettere å skifte arbeidskommune om en kan finne ny jobb i en kommune i nærheten enn hvis en må reise langt. Muligheten til å finne en ny jobb i en annen kommune i samme fylke eller i en kommune ikke så langt unna i nabofylket, er særlig stor på Østlandet og i Agder-fylkene, hvor det er stor befolkningstetthet. I det langstrakte Nord-Norge er muligheten langt mindre. Dette er trolig årsaken til at det særlig er på Østlandet utenom Oslo og i Agder-fylkene andelen som skifter arbeidskommune når de skifter jobb er særlig høy. Men de flytter nok ikke så langt - i sær ikke så langt som til Nord-Norge.

Det at en ofte må flytte langt om en bor i Nord-Norge og ønsker å skifte arbeidskommune, kan være en årsak til at flytteraten der ikke er spesielt høy. Samtidig kan et ønske om skifte av jobb oftere føre til flytting *ut av landsdelen* enn tilsvarende for andre landsdeler.

Betydningen av avstand for flyttetilbøyeligheten og ulik jobbtetthet i landsdelene, ligger trolig bak et større "tap" av personell for Nord-Norge enn ellers i landet¹¹, og "gevinst" for Østlandet utenom Oslo og Agder-fylkene.

7.5 Grunner til skifte av jobb blant personer som flytter fra ulike landsdeler

Det kan være ulike grunner til at folk flytter fra Oslo eller fra Agder-fylkene, eller til at folk skifter fra henholdsvis nord-norsk, trøndersk, vestlandsk eller østlandsk arbeidskommune til en kommune i andre landsdeler.

Tabell 9 viser at slike forskjeller ikke er særlig påfallende, med noen få viktige unntak. Det var høyere andeler av dem som flyttet fra Nord-Norge og Vestlandet enn av de øvrige som svarte "flyttet for å komme nærmere slektninger". Dette kan gjelde personer som har fått jobb i distriktene like etter at utdanningen var ferdig, men som ikke hadde tilknytning til disse stedene. Høgskolekandidater som flyttet fra Nord-Norge flyttet ikke på grunn av nedleggelse av arbeidsplassen, men dette gjaldt hele 7 prosent av dem som flyttet fra Agder. Agder og Trøndelag hadde også høyest andel som flyttet på grunn av at forrige jobb var midlertidig.

Også i andre undersøkelser av høyere utdannede har Agder- og Trøndelags-fylkene vist tegn på å være "problemfylker". Personer uteksaminert i disse to regionene i 1985 hadde høyere andel med vansker med å få arbeid enn kandidater ellers i landet (Støren 1988), og Agder hadde høyere arbeidsløshet enn øvrige fylker før arbeidsløshetstallene på landsbasis nærmest eksploderte vinteren 1989.

Det er ellers store likheter i svarmønstrene til dem som flytter fra ulike landsdeler, men en stor og viktig forskjell er nok ikke tilfeldig:

Mens bare et fåtall generelt i landet oppga at de *flyttet for å få bedre bosted/lavere bostedskostnader*, ble dette svaret gitt av hele en av fem av dem som flyttet fra Oslo. Det var derfor færre i Oslo enn andre steder som pekte på andre familiære forhold eller "utfordrende jobb".

Det var også færre av dem som flyttet fra Vestlandet enn av de øvrige som pekte på "utfordrende jobb" og tilsvarende flere som pekte på flytting på grunn av ektefellens arbeid. Om dette resultatet for Vestlandet er helt tilfeldig, eller om det har spesielle årsaker, kan muligens andre undersøkelser svare på.

¹¹ Vi ser her bort fra Oslo. Utflyttingen fra Oslo har en særegen årsak i en for stor opphopning av nye kandidater i storbyen, for stor i forhold til kandidatenes regionale tilknytninger.

Tabell 9 Grunner oppgitt til skifte av jobb blant personer som flytter fra henholdsvis Nord-Norge, Trøndelag, Vestlandet, Agder, Østlandet og Oslo. Prosent.

	Nord-Norge	Trøndelag	Vestlandet	Agder	Østlandet	Oslo
Jobben før var midlertid.	10	15	7	12	6	7
Innskrenkn./nedleggelse	-	4	1	7	3	1
Ønsket en mer interessant og utfordrende jobb	26	25	19	26	27	21
Uten inntekts-giv. arb. og trengte ny jobb	-	-	2	-	1	1
Ønsket en jobb med en annen arb.tid/kortere arb.reise	2	3	2	5	4	6
Bedre muligheter for forfremmelse	2	1	1	2	1	1
Bedre arbeidsforhold	1	1	5	5	7	6
Fikk høyere lønn i ny jobb	-	3	3	-	7	3
Hadde tatt videre/ny utdanning som jeg kunne benytte i den nye jobben	6	4	6	2	3	4
Bedre muligheter til barnetilsyn ved å skifte jobb/ar.sted	3	3	-	-	2	3
Flyttet fordi jeg ville komme nærmere slektninger	30	17	21	10	13	13
Flyttet pga. ektef./samboerens arb. eller utdann.	18	20	28	31	23	15
Flyttet for å få bedre bomiljø/lavere bokostn.	2	3	5	-	4	19

7.6 Oppsummering

Flytteraten var gjennomsnittlig for ti-års perioden lavere for Oslo enn ellers på Østlandet, og lavere enn på Vestlandet, i Trøndelag, Nord-Norge og Agder. Dette kommer av at det var færre som flyttet når de skiftet jobb av dem som bodde i Oslo enn ellers i landet. Samtidig tapte Oslo arbeidskraft i løpet av perioden; tilflyttingen var altså lav (se også avsnitt 8.1.4).

Intervjupersoner som bodde i Nord-Norge skiftet ikke arbeidskommune oftere enn andre, trolig på grunn av lav jobbtetthet i de nærmeste kommunene/fylkene, men de flyttet oftere *ut av landsdelen* enn intervjupersoner i andre landsdeler.

Flyttere fra Nord-Norge og Vestlandet oppga oftere enn andre familiære grunner, og de som flyttet fra Oslo oppga oftere enn andre at de flyttet for å få bedre bomiljø eller lavere bokostnader.

8 Sentraliserende flytting. Overgangsanalyse

I dette kapitlet undersøkes sentraliserende flytting på følgende måte: For personer som arbeidet i usentralt strøk et år (T0), og som ikke hadde arbeidet i sentralt strøk tidligere i perioden, undersøkes første eventuelle flytting fra usentralt til sentralt strøk, det vil si om personene arbeidet i sentralt strøk ved T1 (året etter T0). Vi skal først se på sentraliserende flytting i eller fra ulike landsdeler.

8.1 Sentraliserende flytting i ulike landsdeler

8.1.1 Nord-Norge

For personer som bodde i Nord-Norge både ved T0 og T1 var den gjennomsnittlige sentraliserende flytteraten 2,5 prosent (vedlegg 9). Samme analyse, men uten betingelse om at personene skulle bo i Nord-Norge ved T1, ga som resultat en sentraliserende flytterate på 7,2 prosent (vedlegg 10). Det er altså ikke særlig vanlig med sentraliserende flytting i Nord-Norge, men *mer vanlig med sentraliserende flytting ut av landsdelen*. Mulighetene for å få jobb i en sentral nord-norsk kommune var også nokså små, siden de sentrale kommunene utgjør en liten del av Nord-Norge.

Risikoen for sentraliserende flytting innenfor Nord-Norge var om lag 4 ganger så stor for de som hadde hatt *sentralt hjemstedsstrøk* ved 17-årsalder som for andre (vedlegg 9). Når flytting enten innenfor Nord-Norge eller fra Nord-Norge til andre landsdeler ses samlet, var den relative risikoen for sentraliserende flytting nær 6 ganger så stor for de som hadde vokst opp sentralt som for andre.

Ingeniører/DH-økonomer skilte seg ut, med svært høy risiko for *sentraliserende* flytting i Nord-Norge; med nær 6 ganger som stor risiko som lærerne (vedlegg 9). For sentraliserende flytting både i og ut av Nord-Norge hadde ingeniørene/DH-økonomene nær tre ganger så stor risiko som lærerne og førskolelærerne; sykepleiere om lag dobbelt så stor (vedlegg 10).

8.1.2 Trøndelag

For personer som bodde i Trøndelag både ved T0 og T1, og bodde usentralt ved T0, var den sentraliserende flytteraten 6,7 prosent, mot tilsvarende 2,5 prosent i Nord-Norge. Den sentraliserende flytteraten innenfor Trøndelags-regionen var altså nokså høy, men det er ingen statistisk sikker forskjell mellom personer med henholdsvis sentralt og usentralt oppvekststed eller mellom de ulike utdanningsgruppene ved sentraliserende flytting i Trøndelag.

Også når en ser sentraliserende flytting i og ut av regionen samlet, var den sentraliserende flytteraten for dem som bodde i Trøndelag særlig høy. For personer som bodde usentralt i Trøndelag ved T0, var den sentraliserende flytteraten ut av eller i regionen 10,1 prosent. Det var en tendens til at sykepleierne hadde større sentraliserende flyttetilbøyelighet enn de øvrige gruppene, men det var ingen statistisk sikker forskjell mellom utdanningsgruppene.

Det er i stor grad flytting til Trondheim som har forårsaket det store omfanget av sentraliserende flytting i Trøndelag. Av flyttinger fra andre Trøndelagskommuner utgjorde flytting til Trondheim om lag 30 prosent. Heller ikke for flytting til Trondheim er det signifikante forskjeller i flytteraten mellom utdanningsgruppene.

8.1.3 Vestlandet

Flytteraten i sentraliserende retning innenfor Vestlandet var 4,2 prosent (vedlegg 11). Ved samme analyse, men uten betingelse om at flyttingen skulle skje på Vestlandet, var den sentraliserende flytteraten 7,0 prosent (vedlegg 12). Det er altså om lag like vanlig med sentraliserende flytting på Vestlandet og Nord-Norge, når flytting i og ut av de respektive landsdelene slås sammen.

For de som hadde sentralt bostedsstrøk i oppveksten var den relative risikoen for sentraliserende flytting på Vestlandet om lag 4 ganger så stor som for andre (vedlegg 11). Vi så foran at et liknende forhold gjaldt Nord-Norge.

Ingeniørene/DH-økonomene skilte seg ut også når det gjaldt sentraliserende flytting innenfor eller ut av Vestlandet, med svært høy risiko, nær 5 ganger som stor som lærernes (vedlegg 12).

8.1.4 Agder, Østlandet og Oslo

Tallet på personer som bodde usentralt i Agder-fylkene, og antallet som flyttet sentralt ut av eller i regionen, omfattet så få personer at flytteraten ikke kan analyseres. Det er ellers en ikke statistisk sikker tendens til at ingeniører/DH-økonomer i Agder i større grad enn andre flyttet fra usentrale til sentrale strøk.

Den sentraliserende flytteraten innenfor Østlandsområdet (utenom Oslo) var på 4,6 prosent (vedlegg 13), og denne flyttingen skiller seg noe fra annen sentraliserende flytting. Lærerne hadde generelt lavere flyttrate enn de øvrige høgskolegruppene, for hele landet sett under ett. Det gjelder ikke sentraliserende flytting på Østlandet. Ingeniører/DH-økonomer hadde generelt langt høyere risiko for sentraliserende flytting enn de andre høgskolegruppene, men ikke på Østlandet utenom Oslo. Dette kommer *ikke* av at det er mange ingeniører/DH-økonomer i usentrale strøk på Østlandet som flytter til Oslo i stedet for til andre sentrale strøk på Østlandet.

På Østlandet bor større deler av befolkningen i byer (m/omland) enn i de andre landsdelene. Det er derfor også en høyere andel av høgskolekandidatene som arbeider i sentrale kommuner på Østlandet (utenom Oslo) enn ellers i landet; om lag 90 prosent. Det er også færre av ingeniørene og DH-økonomene som arbeider i usentrale strøk på Østlandet enn ellers i landet. Flytting *fra usentrale kommuner på Østlandet* til for eksempel sentrale Østlands-kommuner eller til Oslo er derfor aktuelt bare for forholdsvis få ingeniører og DH-økonomer. Tendensen til sentraliserende flytting som ellers preger mannsyrkene, gir derfor ikke samme utslag på Østlandet som ellers i landet. Likevel er det forholdsvis flere ingeniører og DH-økonomer som flytter til Oslo enn i de andre utdanningsgruppene. Disse flyttingene går ikke fra usentrale strøk på Østlandet, men fra andre sentrale strøk på Østlandet til Oslo. Av høgskolekandidater som bodde på Østlandet på ulike tidspunkter, *som hadde skiftet arbeidskommune*, var det i gjennomsnitt for perioden 17 prosent som flyttet til Oslo. Andelen var 24 prosent blant ingeniørene/DH-økonomene, mot i gjennomsnitt 14,5 prosent for de andre utdanningsgruppene. Flyttingen fra Østlandsområdet til Oslo går ikke fra usentrale Østlands-kommuner (bare 4 prosent av bosatte på Østlandet som flyttet), men først og fremst fra sentrale Østlands-kommuner (19 prosent av bosatte på Østlandet som flyttet).

Den gjennomsnittlige sannsynligheten for å flytte til Oslo var meget lav. Fra usentrale strøk på Østlandet var flytteraten til Oslo under 1 prosent, fra sentrale strøk på Østlandet til Oslo om lag 2 prosent.

Vi har omtalt at Oslo hadde mindre utflytting enn andre regioner (avsnitt 7.1). Det er samtidig slik at det er færre av høgskolekandidatene som bor i Oslo ved slutten av tiårsperioden enn ved starten, 15 mot 22 prosent. Dette kommer av at det er lite flytting *til* Oslo i perioden, ikke bare fra Østlandet ellers, men fra hele landet. Den gjennomsnittlige flytteraten til Oslo fra resten av landet var 1 prosent; knapt 2 prosent fra Østlandsområdet og under en prosent for hele landet. Det er fordi det er så mange som tar seg arbeid i Oslo *like etter eksamen* at Oslo også ti år etter eksamen har såpass mange av høgskolekandidatene, ikke fordi det er mange som flytter til byen senere i karrieren. Flytteraten ut av Oslo var heller ikke spesielt høy (se avsnitt 7.1), blant annet fordi ønsker om å skifte jobb lettere kan oppfylles uten å flytte fra byen, men blant høgskolekandidatene de første ti årene etter eksamen var likevel *utflyttingen fra Oslo mer omfattende enn tilflyttingen*.

Oslo er ingen magnet - om den er det, er det bare for de nyutdannede. Byen trakk til seg relativt få av dem som allerede hadde hatt sin første jobb etter høgskoleeksamen andre steder landet.

8.1.5 Oppsummering. Sentraliserende flytting i ulike landsdeler

Tendensen til sentraliserende flytting fra "land til by" *innenfor* en landsdel var lavest i Nord-Norge og høyest i Trøndelags-fylkene. Når det gjelder sentraliserende

flytting i og ut av landsdelen sett under ett, var også tendensen sterkest i Trøndelag, og dernest kom Vestlandet og Nord-Norge, der den sentraliserende flytteraten var om lag like høy. For Østlandsområdet var det mindre omfang av sentraliserende flytting, selv når vi tar hensyn til flytting til Oslo.

På Vestlandet og i Nord-Norge var det ingeniører/DH-økonomer som hadde størst sentraliserende flytterate, fulgt av sykepleierne. I andre deler av landet skilte ikke mannsyrkene seg ut når det gjaldt tendens til flytting "fra land til by", eller vi fant ikke sikre statistiske forskjeller mellom utdanningsgruppene. Men av dem som flyttet til Oslo fra andre Østlands-kommuner, var mannsyrkene noe overrepresentert.

8.2 Sentraliserende og desentraliserende flytting

Gjennomsnittlig var flytteraten fra tettbygde og spredtbygde strøk til byer og storbyer nær *fem ganger så stor* som flytteraten i motsatt retning. Flytteratene i *sentraliserende* og *desentraliserende* retning var i gjennomsnitt for perioden henholdsvis 7,4 og 1,6 prosent¹². Vi skal her konsentrere oss om å analysere den sentraliserende flyttingen, som har størst relativt omfang.

8.3 Sentraliserende flytting - hele landet

8.3.1 Antakelser om betydningen av tidsperiode og familie- og arbeidsforhold for sentraliserende flytting

Vi skal undersøke om den sentraliserende flytteraten er påvirket av antall barn intervjupersonene har på ulike tidspunkter, av alder, tidsperiode, kjennetegn ved arbeidssituasjonen, kjønn, utdanningsgruppe og bostedsstrøk ved 17-årsalder, her omtalt som oppvekststrøk¹³.

¹² Denne store forskjellen fører ikke til særlige endringer fra første år etter eksamen til ti år etter, med hensyn til andelen som arbeider i sentrale strøk, som vist i kapittel 5. De fleste arbeidet sentralt (om lag 80 prosent). Lav andel som flytter usentralt kan derfor omfatte like mange personer som høy andel som flytter fra usentrale til sentrale strøk. Det er rimelig at det er en viss andel også med desentraliserende flytting, siden en del av de - nokså mange - som flyttet tilbake til hjemstedskommunen, kom fra usentrale strøk. I forhold til bosted ved 17-årsalder, var det likevel en klar sentralisering i bostedsvalgene, som vist i kapittel 5.

¹³ Når vi tar hensyn til flere slike forklarende variabler, blir tallgrunnlaget fort for lavt til at vi kan analysere sentraliserende flytting innen de ulike regioner/landsdeler. Disse variablene er derfor ikke trukket inn i analysene i avsnitt 8.1.

Vi antar at jo lengre en har bodd/arbeidet et sted, dess mer vil en være knyttet til stedet. Som en følge av det, antar vi at den sentraliserende flytteraten vil falle over tid. Om det er et brudd i fallet i den sentraliserende flytteraten, tolker vi dette som en "periodeeffekt" som oppstår på grunn av *arbeidsmarkedsvariasjoner*. Det var generelt en økning i mobiliteten på det norske arbeidsmarkedet fra midten av 80-årene (Mastekaasa 1988, Thoresen 1991)¹⁴ og en sentraliseringstendens i bosettingen på 80-tallet, også blant personer i samme aldersgruppe som våre høgskolekandidater (Foss og Sørli 1989, Sørli 1989). Kommunal sektor ga økte sysselsettingsmuligheter i 70-åra, som førte til jevn regional sysselsettingsvekst i tiåret (St.meld 29, 1988-89). Denne utviklingen stagnerte på 80-tallet. Det kan ha medført dårligere muligheter i usentrale strøk også for flere av våre høgskolegrupper, og kanskje ikke minst for deres ektefeller. Det kan altså være flere grunner til å forvente en periodeeffekt - brudd i fallet i den sentraliserende flytteraten - i årene 1985-88. Andre grunner kan være den midlertidige oppblomstringen i økonomien, særlig i 1986 ("jappebølgen"). Vi forventer altså en økning i den sentraliserende flyttingen fra midten av 80-tallet, eller i det minste et brudd i det naturlige fallet i raten.

Som vi har omtalt foran er det klare tendenser til større sentraliserende flyttrate i *mannsyrkene* enn i *kvinneyrkene* i deler av landet. Vi antar at denne forskjellen mellom manns- og kvinneyrker vil være tilstede også når vi ser på landet under ett og tar hensyn til ulik fordeling av menn og kvinner i utdanningsgruppene, samt andre faktorer som arbeidstid og antall barn. Grunnen er at kvinneyrkenes arbeidsplasser i større grad finnes over hele landet enn mannsyrkenes arbeidsplasser, siden kvinnes arbeid i stor grad er konsentrert til kommunal sektor.

Vi antar at det ikke er forskjeller mellom *menn* og *kvinner* i sentraliserende flyttrate når vi har tatt hensyn til at menn og kvinner fordeler seg ulikt på utdanningsgruppene. Grunnen til det er at selv om det er mer vanlig for kvinnene enn mennene å følge ektefellen, og flytteraten dermed vil øke blant kvinnene som er med i undersøkelsen, vil samtidig trolig kvinnes mobilitet bli mer begrenset av omsorgsoppgaver i hjemmet enn mennenes mobilitet.

Den sentraliserende flytteraten vil trolig påvirkes av det å ha barn og av antall barn. Antakelsen her er at det å ha barn medfører økt bofasthet, og at denne tendensen vil bli sterkere jo flere barn en har. Vektleggingen på boforhold antas også å være større når en har barn enn ellers. Vi antar at betydningen av det å ha barn vil være større for kvinner enn menn.

¹⁴ Mastekaasa og Thoresen har bl.a. ulike avgrensinger av tidsperioder i sine tall. Mastekaasa viser at det var økt arbeidsplassmobilitet i perioden 1982-86, sammenliknet med periodene 1968-72, 75-79 og 79-82. Thoresen viser økt mobilitet mellom næringer i 1985-88 sammenliknet med 1982-85.

Ønske om å få en utfordrende jobb kan være en pådriver for sentraliserende flytting, mens bedre lønnsforhold eller en ny arbeidstid trolig ikke vil ha særlig betydning. Disse antakelsene synes rimelige ut fra resultatene som er presentert i tabell 5 (kapittel 6). På denne bakgrunnen forventer vi at det å ha en *lederstilling* vil redusere den sentraliserende flytteraten, mens *arbeidstid* betyr mindre. Det er naturlig å undersøke om arbeidstid har ulik betydning for menn og kvinner, siden fordelingen av arbeidstid er kjønnsbestemt.

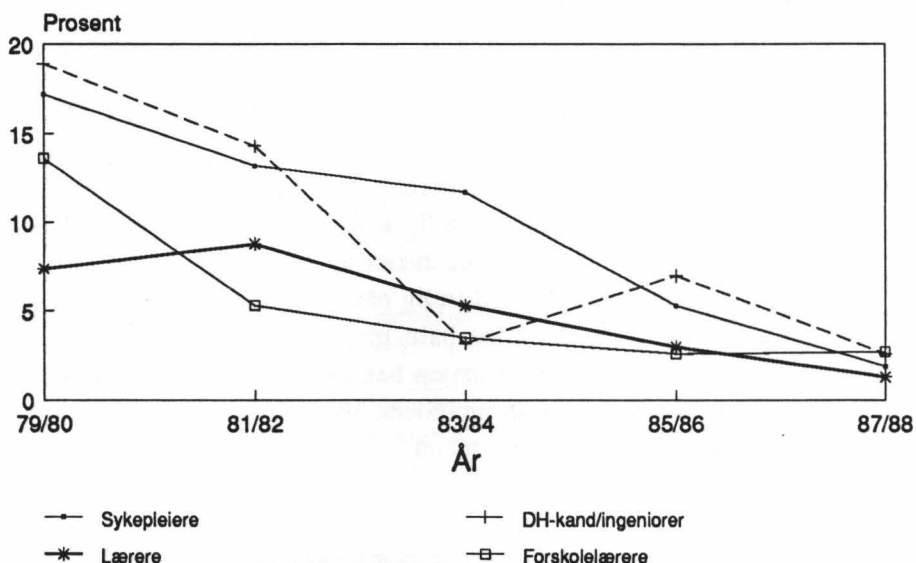
Ønske om høyere lønn synes å være en lite viktig årsak til skifte av arbeidskom-mune. På bakgrunn av det kan vi anta at et eventuelt ønske om å gå fra *offentlig til privat sektor* ikke vil ha spesiell betydning for den sentraliserende flytteraten.

Det synes rimelig å gå ut fra at også når det tas hensyn til arbeidstid, kjønn og andre forhold, vil personer som bor usentralt, men som har *vokst opp i sentrale strøk*, gjennomsnittlig ha stor risiko for å flytte sentralt.

8.4 Sentraliserende flytterater 1978-88

Figur 1 viser flytteraten over tid fra usentrale til sentrale strøk for hver av utdanningsgruppene separat, uten at det er kontrollert for arbeidstid, kjønn eller andre forhold.

Figur 1 Sannsynlighet for sentraliserende flytting i ulike utdannings-grupper som funksjon av tidsperiode.



Den sentraliserende flyttingen har høyest rate blant ingeniører/DH-økonomer og sykepleiere. Raten er svært høy først i perioden, og faller raskt for alle grupper unntatt for lærerne, som hadde lav flyttrate fra starten av. Det er en periodeeffekt i 1985/86 for ingeniører/DH-økonomer og i 1987/88 for førskolelærere. Den sentraliserende flyttraten blant sykepleierne har en nokså jevnt fallende tendens, i tråd med forventninger om at tilknytning til bosted/arbeidssted vil redusere flyttinger over tid. Arbeidsmarkedsvariasjoner har ikke virket forstyrrende inn, siden arbeidsmarkedet for sykepleierne har vært svært godt hele perioden. Blant lærerne finner vi heller ikke klare tegn på periodeeffekt på grunn av arbeidsmarkedsvariasjoner i den sentraliserende flyttingen. Samtidig er lærernes flyttrate svært forskjellig fra sykepleierne, med langt lavere sentraliserende flyttrate i hele perioden.

Lærerne - som i første jobb etter eksamen i minst grad samlet seg i sentrale strøk - hadde også lavest sentraliserende flyttrate. I første jobb etter eksamen arbeidet 68 prosent av lærerne i sentrale strøk (storbyer eller byer, med omland), mot 78 prosent av førskolelærerne og 86 prosent av ingeniører/DH-kandidater og sykepleiere.

I *mannsyrkene* synes "*jappe-bølgen*" på 80-tallet å ha gitt seg et klart utslag i økt sentraliserende flytting, slik vi ser det i periodeeffekten for årene 1985/86.

8.5 Hjemsted, barn, sektor, utdanningsgruppe, lederstilling og arbeidstid. Sentraliserende flytting

Forskjellene mellom utdanningsgruppene i raten for sentraliserende flytting, slik figur 1 viser, er også til stede når vi tar hensyn til fordeling av lederstilling, arbeidstid, antall barn og andre forhold som kan ha ulik betydning for utdanningsgruppene (vedlegg 14). Gjennomsnittlig - for perioden og for hele landet - hadde *ingeniører/DH-økonomer og sykepleiere* mer enn dobbelt så stor risiko for å flytte fra usentrale til sentrale strøk som lærerne (vedlegg 14).

På Vestlandet og i Nord-Norge hadde ingeniørene/DH-økonomene mye større risiko enn de øvrige utdanningsgruppene (se avsnitt 8.1) for å flytte sentralt, men dette gjaldt ikke andre landsdeler. På landsbasis hadde derfor ikke *mannsyrkene* større sentraliserende flyttrate enn sykepleierne.

Undersøkelser i Sverige kan vise at sentraliserende flytting er sterkere blant høgskoleutdannede til teknisk-økonomisk sektor enn blant høgskoleutdannede til omsorgs- eller undervisningsyrker (Boynton 1989). I Norge synes denne overhyppigheten av sentraliserende flytting i teknisk-økonomiske yrker å gjelde i forhold til de pedagogiske yrkene, men ikke i forhold til sykepleieryrket, når vi ser på landet som helhet. I enkelte landsdeler (i nord og vest) finner vi imidlertid samme tendens.

Når vi ser på materialet samlet er det en klar *periodeeffekt*, som forventet, i 1985/86 (vedlegg 14). Det er trolig den sterke periodeeffekten for mannsyrkene som slår ut her. Det var også en økning i raten for jobbskifte etter 1985 (vedlegg 8), noe som har påvirket raten for sentraliserende flytting. Trolig har økt omfang av jobbskifte i seg selv hatt mest å si for økningen i den sentraliserende flytteraten i 1985/86.

Som forventet hadde *oppvekststedet* betydning. Den relative risikoen for å flytte fra usentrale til sentrale strøk var nesten 3 ganger så stor for en som hadde bodd sentralt ved 17-årsalder som for en som hadde bodd usentralt i oppveksten (vedlegg 14).

Ut fra den lave vektleggingen på lønnsforhold i svarene fra høgskolekandidatene på spørsmål om årsak til jobbskifte, forventet vi at overgang fra *offentlig til privat sektor* ville ha liten betydning for sentraliserende flytting. Men betydningen må sies å være stor blant de som skifter jobb (fra T0 til T1), med mer enn en *fordobling av risikoen for å flytte sentralt* (vedlegg 15). Dette berører imidlertid kvinnene i langt større grad enn mennene. Samtidig var det menn som oftest oppga økt lønn som årsak til jobbskifte ved flytting (tabell 7).

Muligens blir betydningen av ønske om høyere lønn underestimert, særlig blant kvinnene, i svarene på "*viktigste årsak til jobbskifte*". Ønske om høyere lønn kan ha større betydning enn det som framgår av disse svarene. Men intervjupersonene kan også ha andre grunner enn lønnsforhold, for eksempel *ønske om mer utfordrende eller interessant jobb*, som bakgrunn for å skifte sektor; mange skifter jo også fra usentral til sentral arbeidskommune når de skifter sektor motsatt vei, fra privat til offentlig sektor. Dette gjelder også kvinnene.

En viktig faktor når det gjelder overgang fra offentlig til privat sektor og flytting fra usentrale strøk, er nok særlig at *ensidige sysselsettingsmuligheter* medfører at et ønske om å skifte fra offentlig til privat sektor ofte *må medføre flytting* fra utkantstrøk til sentrale strøk.

Som forventet blir flyttetilbøyelighet fra usentrale til sentrale strøk bremsset av det å ha *lederstilling* (vedlegg 14).

Arbeidstiden er ikke av stor betydning når det gjelder sentraliserende flytting, som vi forventet. Men for kvinner synes *deltid* å redusere den sentraliserende flyttingen. Vi antar at dette er et utslag av familietilpasning. I tillegg reduserer det å ha barn den sentraliserende flytteraten, uavhengig av arbeidstid.

Deltidsarbeid har imidlertid ingen betydning, og lederstilling ingen statistisk sikker effekt på den sentraliserende flytteraten, hvis utvalget av personer en undersøker er begrenset til dem som faktisk skifter jobb (vedlegg 15). Disse to kjennmerkene ved arbeidssituasjonen har betydning for sentraliserende flytting først og fremst gjennom at de har betydning for tilbøyeligheten til å skifte jobb.

8.5.1 Flytting, ektefelles arbeid og egen arbeidstid

En mulig forklaring på at deltidsarbeid reduserer kvinnes tilknytning til sentraliserende flytting, kan ligge i at deltidsarbeid er mer utbredt blant kvinner som har ektefelle med *lederstilling* enn blant andre kvinner. Antakelsen bygger på at det først og fremst er ektefellens lederstilling som reduserer kvinnes mobilitetsrate.

Vi har ikke mulighet til å analysere direkte effekt av ektefellens arbeid på flytteraten, siden vi bare vet hva slags yrke ektefellen har, og hans/hennes eventuelle lederstilling, på *intervjutidspunktet*. Vi kan derfor bare få indirekte holdepunkter for slike eventuelle sammenhenger, med muligheter for feilslutninger. Men med disse forbeholdene, ser det ikke ut som at ektefellens lederstilling har særlig betydning for kvinnes flytting. De mannlige høgskolekandidatene som har ektefelle med lederstilling hadde flyttet i større omfang enn andre menn. Men den tilsvarende forskjellen blant kvinnene var svært liten (vedlegg 5). Kontrollert for egen arbeidstid (på *intervjutidspunktet*), er det ingen holdepunkter i våre data for at det har noen betydning for kvinnes flytterate hvorvidt ektefellen har lederstilling. For mennene er det annerledes: De som har ektefelle med lederstilling har flyttet mest, uansett egen arbeidstid (vedlegg 5).

8.6 Menns og kvinners sentraliserende flytting. Arbeidsrelatert eller familierelatert?

Det er en ulik struktur for menn og kvinner i sammenhengen mellom sentraliserende flytting og de forklarende variablene som inngår i modellen i vedlegg 14.

Blant mennene har lærerne lavere sentraliserende flytterate enn de øvrige høgskolegruppene, men forskjellen er signifikant bare i forhold til ingeniører/DH-økonomer, som også har en særlig høy risiko for å flytte sentralt. Blant kvinnene har ikke ingeniørene/DH-økonomene høyere flytterate fra usentrale til sentrale strøk enn de øvrige kvinnene (vedlegg 14). Blant *kvinnene er det særlig sykepleierne som flytter sentralt*, og vi har sett at de kvinnelige sykepleierne svært ofte følger ektefellen. Når det gjelder sentraliserende flytting, er det en klar tendens til at barn reduserer flytteraten for både menn og kvinner, men resultatet er statistisk sikkert bare for kvinnene. Ser en på resultatene av det å ha barn og arbeide deltid samlet (selv om resultatet for deltid ikke er statistisk signifikant), tyder materialet på at *familietilpasning klart reduserer kvinnes tendens til sentraliserende flytting*.

Lederstilling reduserer tilknytningen til å flytte sentralt både blant menn og kvinner, men også dette resultatet er signifikant bare for kvinnene.

Resultatene kan så langt tyde på at mennenes sentraliserende flytting i større grad enn kvinnes synes å være motivert av forhold relatert til egen jobb. Tabell 7 i kapittel 6 viste også, litt forenklet, at kvinnene flyttet sentralt på grunn av ektefellens arbeid eller utdanning, mennene flyttet sentralt på grunn av ønske om

mer interessant og utfordrende jobb. På den annen side hadde familien betydning også for mennene, og interessant jobb hadde betydning også for kvinnene. Vi har også sett at forhold som det å ha lederstilling betyr mye for kvinnene, og også resultater presentert i vedlegg 15 gir holdepunkter for at karriereforhold betyr mye for kvinnene. Analysen i vedlegg 15, som bare *omfatter de som faktisk skifter jobb* (fra T0 til T1), viser: For en kvinnelig høyskolekandidat er det *4 ganger så stor risiko* for å flytte fra usentralt til sentralt strøk når jobbskiftet foregår fra *offentlig til privat sektor* som når jobbskiftet foretas innen offentlig sektor. For mennene er dette odds-forholdet 1,4 til 1, og det er ikke signifikant. Tendensen til å skifte jobb i usentrale strøk, er ellers like stor blant menn som kvinner. Grunnen til denne forskjellen mellom menn og kvinner ligger nok i at mannsyrkene i mye større grad enn kvinneyrkene er konsentrert i privat sektor, der også de fleste av deres jobbskifter foregår. Skifte av sektor gir dermed mindre utslag.

Blant kvinner som skifter jobb, er det hjemstedstilknytning og overgang fra offentlig til privat sektor (og omvendt) som øker tendensen til å flytte sentralt, og barn reduserer tendensen. Blant mennene er det hjemstedstilknytning og om en er ingeniør/DH-økonom som øker sentraliseringen, og barn reduserer denne tendensen også blant menn.

Selv om kvinnene oftere enn mennene følger ektefellen viser resultater - blant annet om ektefellens lederstilling og utdanning - at ektefellens arbeid er av stor betydning også for mange menn. Sammen med øvrige data viser slike resultater at kvinnene også er selvstendige mobilitetsaktører. Dette står i motstrid til en konklusjon om at det særlig - eller bare - er familien som har betydning for kvinner og at for mennene er det arbeidet som har betydning for sentraliserende flytting. Også for kvinnene er trolig karrieremotivert flytting i sentraliserende retning vanlig, men samlet er det likevel flest holdepunkter for at ved valg mellom å bli boende på eller flytte fra et usentralt arbeidssted, har familietilpasning - herunder medregnet flytting på grunn av ektefellen - en særlig betydning for kvinner, og arbeidsmarkedstilpasning større betydning for menn enn kvinner.

8.7 Oppsummering: Sentraliserende flytting

Både familieforhold og arbeidsforhold kan være pådrivere såvel som bremses for sentraliserende flytting. Det å ha barn kan begrense sentraliserende flytting, og folk flytter fra Oslo på grunn av ønske om bedre bomiljø eller lavere bokostnader. Samtidig betyr tilknytning til slekt og venner på oppvekststedet så mye at hvis en er vokst opp i sentrale strøk, er det stor sannsynlighet for å flytte til sentrale strøk om en bor usentralt.

En kan kanskje si det slik: *Den nye generasjonen, barna, holder personellet igjen i utkantstrøkene, mens egen og forrige generasjon trekker det bort. Ekte-*

felle/samboer synes ofte å være en pådriver for sentraliserende flytting, særlig gjelder dette for kvinnelige sykepleiere, men det er heller ikke helt uvanlig blant de mannlige kandidatene å la flyttemønsteret preges av ektefellens arbeid.

Muligheten for ny og interessant jobb kan trekke fagpersonell til sentrale strøk der valgmulighetene er flere. For eksempel kan det være nødvendig å flytte om en ønsker å gå over fra offentlig til privat sektor eller omvendt. Samtidig kan også spesielle trekk ved den jobben en har være med på holde en igjen i usentrale strøk. Det å ha lederstilling bremser flyttingen, og deltidsarbeid kan bremse den sentraliserende flyttingen blant kvinnene. Men forhold som *lederstilling* og *arbeidstid* har først og fremst betydning for tilbøyeligheten til å *skifte jobb*, og liten betydning for retning på flyttingen. Hvis en først skifter jobb, har det å ha lederstilling i seg selv ingen klar bremsende effekt på hvorvidt en flytter sentralt, og arbeidstid har ingen betydning.

De teknisk-økonomiske yrkene har størst omfang av sentraliserende flytting på Vestlandet og Nord-Norge. Siden utdanningsgruppene har ulikt sentraliserende flyttemønster i landsdelene, kan den arbeidsrelaterte flyttingen dels ha andre årsaker i vest og nord enn ellers i landet. Våre grunnlagstall er for lave til at vi kan foreta noen nærmere analyse på regionsnivå, men nye undersøkelser i landsdelene bør kunne gi svar.

Lønnsforhold synes ikke å ha betydning for flytting til sentrale strøk. Når skifte av sektor synes å ha betydning for sentraliserende flytting, er dette trolig et utslag av at *karrieremobilitet* har stor betydning for *sentraliserende flytting*.

Om en ser resultatene i forhold til spørsmål om hvordan en best kan beholde fagpersonell i utkantstrøkene eller rekruttere slikt personell, gir resultatene klare holdepunkter for en slik konklusjon:

Barnehager, familietilpassede arbeidstidsordninger, karrieremuligheter og lederstillinger medvirker til å holde på fagpersonell i de usentrale strøkene. Gode bomiljøer og lave bokostnader kan i tillegg til å holde på folk, også trekke til seg viktig personell.

Summary

Graduate Manpower to Cities: Jobs Draw But Families Hold Back - Or, Vice Versa?

The Institute for Studies in Research and Higher Education undertakes surveys of the labour market for graduate manpower immediately after graduation and follow-up surveys several years later. A follow-up survey is the basis for this report. In the 1989 graduate survey we followed up five groups of college graduates ten and a half years after graduation. We collected information about further education, leave of absence, childbirth, etc., however we emphasized employment, what kind of jobs they had, and in which communities they were working over a period of ten years. The Institute has previously issued two reports from this survey: "Work, Caring Responsibilities or Further Education?" which contains an English summary (2/90), and "The Transition from the Public to the Private Sector among College Graduates" (4/90).

This is the first of two reports from a project on regional mobility among college graduates. The project has been financed by the Norwegian Association of Local Authorities and the Norwegian Research Council for Applied Social Research, NORAS. This report is on contract from the Norwegian Association of Local Authorities.

The report has been written by Liv Anne Støren. Jens Are Enoksen of this Institute and Arne Mastekaasa of the University of Oslo and the Institute for Social Research gave valuable help and supervision in computer science and statistical methods so that we were able to apply the analytical techniques of "Event History Analysis". Kjetil Sørli of the Norwegian Institute for Urban and Regional Research gave useful comments and recommendations.

Access to - and the ability to keep - qualified personnel are very important for the development of the remote regions of Norway. Knowledge about the mobility of particular groups of personnel within the labour market is necessary in order to take selective measures to steer, increase or limit these groups' mobility. Mobility studies among nurses, primary school teachers, engineers, preschool teachers and business administration graduates are important contributions to such goals. Data about the respondents' lives have been collected to shed light on mobility patterns. This report emphasizes mobility from peripheral areas to central areas, as the remote areas have most problems with mobility among graduate manpower. Central areas are small and large cities.

We asked: Are there *differences in the extent and reasons given for moving from different regions*? Are there conditions connected to *work and a career* which result

in mobility from a *peripheral to a central area*? Does *family status* affect mobility from remote areas; does it promote or resist mobility? Are there differences between the extent and the reasons men and women give for moving?

Mobility rates

There were small differences in mobility rates between men and women, however, more male than female engineers moved during the decade we surveyed, 1978-1988/89. The highest mobility rates were among nurses, engineers and business administration graduates.

During this decade on average 9 per cent of the persons surveyed moved per year for the first time. The average mobility rate from densely populated and sparsely populated areas to small and large cities was *five times as high* as mobility in the opposite direction. On average mobility to central areas was 7.4 per cent, to peripheral areas it was 1.6 per cent. These large differences did not result in any particular changes in the distribution of population in communities or central areas from the first year to the tenth year after graduation. The majority, about 80 per cent, worked in central areas, i.e. large or small cities during this period.

Mobility over time

Mobility to cities was very high during the first period of the decade, 1979-80, and then it declined quickly for all groups except teachers, who also had a low mobility rate to cities from the beginning. Mobility to cities among nurses declined steadily during the whole decade, in line with the expectation that ties to a community or workplace will reduce mobility over time. Otherwise, the labour market did affect mobility. It particularly affected engineers and business administration graduates whose mobility rate to cities increased in 1985-86.

Mobility to and from different communities and regions

From their first to their last jobs, the percentage of persons surveyed working in *Oslo and Northern Norway declined*, while there was an increase in the number of persons working in Vestlandet, Østlandet excluding Oslo, and Sørlandet.

College graduates who lived in Northern Norway did not move more than other graduates, but when they moved, they moved out of their region more often than persons interviewed in other parts of the country.

Ten years after graduation, a relatively high percentage of graduates were working in Oslo. Most started working in Oslo *immediately after graduation*, while not very many moved to Oslo later in their careers. Oslo does not appear to be a magnet, and if it is, it is only for new graduates. The city attracted relatively few of those who took their first jobs in another area. Mobility to Oslo during the

decade was less than mobility *from* Oslo. However, mobility from Oslo was not very high. It is easier to change jobs within Oslo than in other areas of the country.

Returning to cities and towns

Through local recruitment to educational institutions the geographical spread of these institutions affects employment in the districts. The connection between the place where one grew up and the place where one works is just as strong ten years later as it was immediately after graduation. Ten years after graduation the percentage of those working where they grew up was 56 per cent versus 39 per cent the first years after graduation. Of those who took their education where they grew up, 70 per cent worked in the same county ten years after graduation. Many people move back to their home districts. Of those who had moved away from their home communities to take higher education, approximately 28 per cent worked in their home communities ten years after graduation.

Despite the relatively high rate of return to home communities, more graduates lived in cities ten years after graduation than at the time when they were 17-year-olds. This is because their choice of workplace for *their first jobs* is more often in central districts than in their domiciles at the age of seventeen. Moving to remote regions, e.g., moving to remote regions by those who had grown up in them, does not counteract this. Moving among persons having their first job in remote districts, e.g., returning to central communities in which they had grown up, contributed to centralization.

Reasons for moving

A total 40 percent responded that they changed the community where they worked for family reasons. More persons who moved from Northern Norway, Vestlandet, or from remote areas in general, than persons moving from other areas, said they moved for family reasons. Almost none of the graduates moved to cities to get better living conditions, while those who moved from Oslo or from other cities, more often than others who moved, responded that they "wanted better living conditions and a lower cost of living".

Salaries do not appear to have been an important reason for moving to central areas, but it was quite common to point to the possibility for a "more interesting and challenging job". This was, however, a very important reason for changing jobs in general, whether one moved or not.

Women with college education, especially nurses, moved more often than their male counterparts due to their spouses' work or education. This is partly due to social role patterns and due to the fact that it was easier for persons in "female" occupations than for persons in "male" occupations to find work anywhere in the country. However, it is also common for women to move to central areas for career

reasons, and a spouse's work is also of importance for men. In all, however, family reasons are particularly important for women's disposition to move or not to move from remote to central areas, while adjusting to the labour market is more important for men than for women.

Having children reduces both men's and women's mobility to central areas. Family relations and friends in the place where one grew up seem to mean a lot. The effect of such relations is shown by the fact that if one grew up in a city, there is a high probability if one lives in a remote area of moving back to a city.

The possibility of finding new and interesting jobs draws graduate manpower to cities where there are a greater variety of choices. It may be necessary to move to cities if one wants a job in the private sector. At the same time, certain characteristics of the job that one has, e.g., one has a senior position or a good part-time job, will keep people in their jobs in remote areas.

The new generation, children, keep people in remote areas, while one's own generation and the previous generation draw people to central areas.

If we look at these results in relation to the question of what is the best way to keep graduate manpower in remote regions, we come to the following conclusion:

Geographical spread of educational institutions affects employment in the districts. Kindergartens, working conditions that consider family life, career possibilities and senior jobs will keep graduates in remote regions. *Good living conditions and low costs of living* are very important, and besides helping to keep people in remote areas, they will also *attract* new personnel.

Litteratur

- Allison, Paul (1984:) *Event history analysis*, Sage University Paper series on Quantitative Applications in the Social Sciences, no. 46
- Borgegård, Lars Erik (1989): Arbetsmarknad och flyttningar - bidrag til en kunskapsöversikt. I Borgegård, L.E. (red): *Flyttningar på gott och ont*, Gävle, Statens institut för byggnadsforskning, 17-44
- Boynton, Ing-Mari (1989): Sambandet mellan utbildning och flyttning. I Borgegård, L.E. (red): *Flyttningar på gott och ont*, Gävle, Statens institut för byggnadsforskning, 45-54
- Clark, W.A.V (1989): Evaluation the Role of Theoretical Research in Migration in the Planning Process, i Borgegård, L.E. (red): *Flyttningar på gott och ont*, Gävle, Statens institut för byggnadsforskning, 257-262.
- Courageau, Daniel (1985): Interaction between spatial mobility, family and career life-cycle: A French survey, *European Sociological Review*, 1, (2), 142-162
- Deitch, C.H./Sanderson, S.W (1987): Geographical Constraints on Married Womens's Careers. *Work and Occupations*, 14:4
- Eikeland, S., Ø.Imset og K.Sørli (1988): *Flyttemotiv og flyttekarrierer i Nord-Norge*. Delrapport 2, NIBR/FORUT/Nordlandsforskning
- Enoksen, Jens Are og Liv Støren (1990): *Arbeid, omsorg eller videreutdanning?* En undersøkelse av høgskolekandidater ti år etter eksamen, Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 2/90
- Foss, Olaf og K.Sørli (1989): Regionaldemografiske endringer i Norge. I *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 30, 493-507
- Holm E. og S. Öberg (1984): Hushållsförändringar som förklaring till flyttningar. I *SOU 1984:1*
- Mastekaasa, Arne (1988): Blir vi mer mobile? *Søkelys på arbeidsmarkedet* 2/88, 33-40, Oslo, Institutt for samfunnsforskning
- Mastekaasa, Arne (1989): Geografisk mobilitet: Flytter vi mer enn tidligere? *Søkelys på arbeidsmarkedet* 1/89, 4-9, Oslo, Institutt for samfunnsforskning

- Mastekaasa, Arne (1990): Jobbskifter og flytting, *Søkelys på arbeidsmarkedet* 1/90, 11-14, Oslo, Institutt for samfunnsforskning
- Schlottmann, A.L. and H.W. Herzog, jr (1984): Career and geographical mobility interactions: Implications for the age selectivity of migration, *The Journal of Human Resources*, XIX, (1), 72-86, Regents of the University of Wisconsin System
- Statistisk Sentralbyrå (1984): *Standard for inndeling etter sosioøkonomisk status*
- Statistisk Sentralbyrå (1985): *Standard for kommuneklassifisering*
- Steinsvik, Åsa (1989): *Livsløp og flytting. En studie av ungdomsflytting i Norge*. Mastergradsavhandling høsten 1989. Institutt for sosiologi. Universitetet i Oslo
- St.meld. nr. 29 (1988-89), Kommunal- og arbeidsdepartementet: *Politikk for regional utvikling*
- Støren, Liv (1988): Geografisk spredning av kompetanse. I Arnesen, C.Å. (red) *Utdanning og arbeidsmarked 1988*. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Melding 1988:1
- Sørli, Kjetil (1989): Ungdomsflytting på 1970- og 1980-tallet, fellestrekk og forskjeller. I *Regionale trender*, 1989:2, Oslo, Norsk institutt for by- og regionforskning
- Sørli, Kjetil (1990): *Regionaldemografiske konsekvenser av befolkningsutviklingen. Hvordan vil flyttemønsteret for ungdom kunne forandre seg i årene som kommer?* Forprosjektrapport. 2.utgave. Oslo, Norsk institutt for by- og regionforskning
- Sørli, Kjetil (1991a): *Annenhver innom storby*. Oslo, Norsk institutt for by- og regionforskning
- Sørli, Kjetil (1991b): *Upublisert materiale*, Norsk institutt for by- og regionforskning. Oslo
- Thoresen, Thor Olav (1991): *Mobilitet på det norske arbeidsmarkedet 1979-88*, Oslo, Arbeidsdirektoratet

Vedlegg

Vedlegg 1 Definisjon av ulike typer bostedsstrøk etter sentralitet.

Storby med omland: Omfatter kommunene Oslo, Kristiansand, Stavanger, Bergen, Trondheim, eller kommuner som ligger innenfor 75 minutters (for Oslo: 90 minutters) reisetid til en av disse byenes sentrum.

By med omland: Omfatter kommunene Halden, Sarpsborg, Fredrikstad, Moss, Hamar, Kongsvinger, Lillehammer, Gjøvik, Drammen, Kongsberg, Hønefoss, Horten, Tønsberg, Sandefjord, Larvik, Porsgrunn, Skien, Arendal, Sandnes, Haugesund, Molde, Kristiansund, Ålesund, Steinkjer, Bodø, Narvik, Mo i Rana, Harstad og Tromsø, eller kommuner som ligger innenfor 60 minutters reisetid til en av disse byenes sentrum.

Tettbygd strøk: Omfatter kommuner som (vanligvis) har et folketall på mellom 5 000 og 10 000, eller som ligger innenfor 45 minutters reisetid til et slikt tettsteds sentrum. Kommunen fyller ikke kravene til sentralitet "Storby med omland" eller "By med omland".

Spredtbygd strøk: Omfatter kommuner som ikke fyller kravene til noen av de tre typene av tettsteder nevnt over, og ligger heller ikke innenfor 45 minutters reisetid til noen av disse tettstedene.

Vedlegg 2 Populasjon, utvalg, besvarte og vektorer for veiing av resultater i undersøkelsen av høgskolekandidater 10 og et halvt år etter eksamen.

	Uteksaminerte v 78		Del av	Besvarte		(Vj=
	An-	Prosent	i hver av	An-	Pros.	Qj
	tall	(Q)	gruppene i	tall	(P)	Pj)
			undersøkels.			VEKT
1 Kvinnelige ingeniører	173	3,39	alle	115	4,5	0,753
2 Mannlige edb-ingeniører	92	1,80	1/2, dvs 46	35	1,4	1,285
3 Mannlige maskiningen.	394	7,72	1/2, dvs 197	123	4,8	1,608
4 Mannlige elektrosvakstrøm ing.	376	7,37	1/2, dvs 188	127	4,9	1,504
5 Mannlige elektrosterktrøm ing.	174	3,41	1/2, dvs 87	52	2,0	1,705
6 Mannl. bygg/anlegg ingeniører	478	9,37	1/2, dvs 239	149	5,8	1,615
7 Mannlige kjemi-ingeniører	73	1,43	alle	43	1,7	0,841
8 Mannlige annen ingeniørutdan.	27	0,53	alle	13	0,5	1,060
9 Kvinnelige sykepleiere	628	12,31	alle	454	17,7	0,695
10 Mannlige sykepleiere	98	1,92	alle	73	2,8	0,685
11 Kvinnelige førskolelærere	948	18,58	alle	713	27,8	0,668
12 Mannlige førskolelærere	75	1,47	alle	51	2,0	0,735
13 Kvinnelige allmennlærere	812	15,92	1/2, dvs 406	275	10,7	1,488
14 Mannlige allmennlærere	510	10,00	1/2, dvs 255	184	7,2	1,388
15 Kvinnelige dh.kand. m/økonomiske fag	56	1,10	alle	39	1,5	0,733
16 Mannlige dh.kand m/økonom. fag	187	3,67	alle	123	4,8	0,764
I alt	5101	100,0	3683	2569	100,0	

Qj= Prosentandelen som de uteksaminerte i gruppe j utgjør av det samlede antall uteksaminerte (gruppene 1 - 16, våren 1978).

Pj= Prosentandelen som de uteksaminerte i gruppe j utgjør i utvalget.

Vedlegg 3 Logistisk regresjon. En kort orientering om statistikkmetoden som er brukt i vedleggstabellene 6-15, og tolkning av data i disse tabellene.

Det undersøkes om de uavhengige variablene øker eller reduserer risikoen for at en begivenhet (flytting/overgang) vil skje. De uavhengige variable i tabellene er, med ett unntak, dummyvariable, som har verdien 1 (kjennemerket forekommer) eller 0 (kjennemerket forekommer ikke). Effekten av at et kjennemerke (for eksempel deltidsarbeid) forekommer uttrykkes i koeffisienten (log-oddsen). Koeffisienten omregnes til relativ risiko (odds) ved å eksponensieres, og uttrykker da den relative risikoen for at begivenheten (flyttingen) skal skje når kjennemerket forekommer (har for eksempel deltidsarbeid), sett i forhold til om kjennemerket ikke forekommer (har ikke deltidsarbeid). Et eksempel er: når koeffisienten i vedlegg 2 for periode 1981/82 er -0,4069, er den relative risikoen 0,6657. Det vil si at risikoen for å flytte i 1981/82 er ca 67 prosent av hva den var i sammenlikningsårene 1979/80, det vil si redusert med 33 prosent (gitt at alle andre variable som inngår i den aktuelle analysen er konstante).

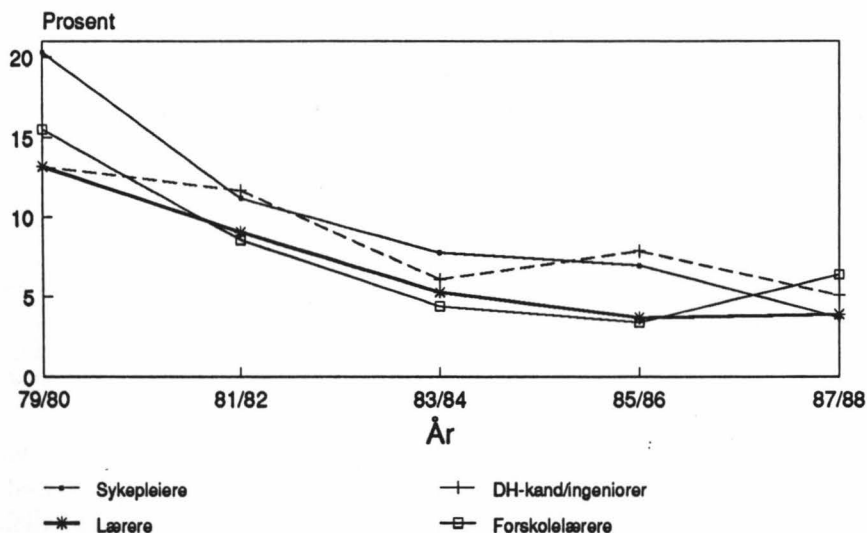
En kan beregne sannsynligheten for en overgang ved å benytte følgende likning:

$$P_{it} = \frac{1}{1 + e^{-(Z)}}$$

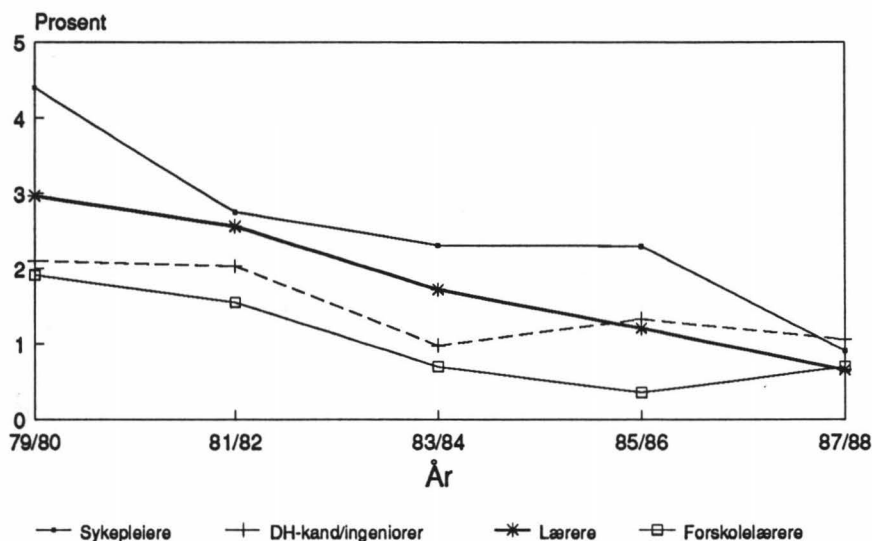
der i og t gjelder ulike individer og år. Z er summen av koeffisient (logodds) x kjennemerkeverdi for uavhengige variable samt konstantleddet.

Vedlegg 4

Figur 2 Sannsynlighet for flytting i ulike utdanningsgrupper som funksjon av tidsperiode.



Figur 3 Sannsynlighet for desentraliserende flytting i ulike utdanningsgrupper som funksjon av tidsperiode.



Vedlegg 5 Deltidsarbeid, ektefelles lederstilling og flytting. Prosentandeler.

Andel som har flyttet: har skiftet arbeidskommune minst en gang. Flytting til utlandet ol. ikke medregnet. Med i prosentueringsgrunnlagene er bare de som har yrkesaktiv ektefelle.

Prosentandel som har flyttet, av alle:	56%
har ektefelle lederstilling:	61%
ektefelle har ikke lederstilling:	55%

Prosentandel som har flyttet av menn:	55%
ektefelle har lederstilling:	67%
ektefelle ikke lederstilling:	54%

Prosentandel som har flyttet av kvinner:	57%
ektefelle har lederstilling:	59%
ektefelle ikke lederstilling:	56%

Andel som har ektefelle med lederstilling:	
Alle :	22%
Menn:	11%
Kvinner:	27%

Andel som jobber deltid av personer som har ektefelle med lederstilling:

Alle	Menn	Kvinner
45%	9%	52%

uten lederstilling:

Alle	Menn	Kvinner
29%	4%	44%

(fortsetter)

(vedlegg 5, forts.)

Andel av kvinner som jobber heltid på intervjutidspunktet som har flyttet minst en gang (n=476): 54%

Ektefelle har lederstilling (n=111): 54%

Ektefelle har ikke lederstilling (n=365): 54%

Andel av kvinner som jobber deltid på intervjutidspunktet¹⁵ som har flyttet minst en gang (n=592): 61%

Ektefelle har lederstilling (n=182): 62%

Ektefelle har ikke lederstilling (n=410): 60%

Andel av menn som jobber heltid på intervjutidspunktet som har flyttet minst en gang (n=427): 54%

Ektefelle har lederstilling (n=38): 68%

Ektefelle har ikke lederstilling (n=389): 52%

Andel av menn som jobber deltid på intervjutidspunktet som har flyttet minst en gang (n=27): (74%)

Ektefelle har lederstilling (n=6): (83%)

Ektefelle har ikke lederstilling (n=21): (71%)

¹⁵ Det framgår her at det var en høyere andel som hadde flyttet i løpet av ti-årsperioden av kvinner som på intervjutidspunktet arbeidet deltid enn av de som arbeidet heltid på intervjutidspunktet. Dette resultatet viser ikke at deltidsarbeid øker flyttestilbøyeligheten blant kvinnene. Det er her ikke kontrollert for tidspunkt for flytting eller andre forhold. Flytteraten på et gitt tidspunkt er lavere for kvinner som arbeider deltid på det aktuelle tidspunktet enn for kvinner som arbeider heltid på samme tidspunkt.

Vedlegg 6 Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for flytting blant førskolelærere, lærere, sykepleiere, ingeniører og DH-økonomer som funksjon av tidsperiode, utdanningsgruppe, kjønn, alder, antall barn, arbeidstid, lederstilling og sentralitet. Bare resultater for variable som var signifikante er gjengitt.

	Koeffisient	Sign.nivå	Relativ risiko
32-43 år	-0,3160	0,0055***	0,7291
1981-1982	-0,4069	0,0000***	0,6657
1983-1984	-0,9146	0,0000***	0,4007
1985-1986	-0,8307	0,0000***	0,4358
1987-1988	-0,7240	0,0000***	0,4848
Ingeniør/DH-kand.	0,2503	0,0196**	1,2844
Førskolelærer	0,2289	0,0393**	1,2572
Sykepleier	0,5975	0,0000***	1,8175
Lederstilling	-0,3282	0,0004***	0,7202
Deltid*kjønn	-1,1890	0,0004***	0,3045
Tettbygd	0,4762	0,0005***	1,6099
Spredtbygd	0,6933	0,0000***	2,0003
Konstant	-1,9798	0,0000***	

Kji-kvadrat

modellforbedring:

413***

Frihetsgrader: 25

Vedlegg 7 Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for flytting som funksjon av landsdel ved T0 og utdanningsgruppe

	Koeffisient	Relativ risiko
Førskolelærere	0,1668*	1,1815
Sykepleier	0,5670***	1,7629
Ingeniør/DH-økonom	0,2920**	1,3392
Nord-Norge	0,0263	1,0267
Agder	0,3736**	1,4530
Trøndelag	-0,1123	0,8938
Vestlandet	-0,1730**	0,8412
Oslo	-0,2842***	0,7526
Konstant	-2,4962***	
Kji-kvadrat		
modellforbedring:	54***	

Frihetsgrader:

8

Gjennomsnittlig sannsynlighet for flytting: 8,8 prosent

* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere

** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere

*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere

Vedlegg 8 Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten
for å skifte jobb, som funksjon av landsdel ved
T0, tidsperiode og utdanningsgruppe

	Koeffisient	Relativ risiko
1981/82	-0,2935***	0,7457
1983/84	-0,8991***	0,4070
1985/86	-0,7964***	0,4509
1987/88	-0,7456***	0,4745
Førskolelærere	0,5826***	1,7907
Sykepleier	0,9106***	2,4859
Ingeniør/DH-økonom	0,6085***	1,8377
Nord-Norge	0,3527***	1,4229
Agder	0,2426	1,2745
Trøndelag	0,3956***	1,4852
Vestlandet	0,2674***	1,3065
Oslo	0,2844***	1,3289
Konstant	-1,5713***	
Kji-kvadrat		
modellforbedring:	365***	

Frihetsgrader: 12

Gjennomsnittlig sannsynlighet for jobbskifte: 23 prosent

Vedlegg 9 Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten
for sentraliserende flytting innenfor Nord-Norge

	Koeffisient	Relativ risiko
Hjemsted 17 år (1=sentralt)	1,2693**	3,5585
DH-økonom/ingeniør	1,7261***	5,6187
Sykepleier	0,5094	1,6643
Førskolelærer	0,2039	1,2261
Konstant	-4,8828***	
Kji-kvadrat		
modellforbedring:	12**	

Frihetsgrader: 4

Gjennomsnittlig sannsynlighet for overgang: 2,5 prosent

* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere

** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere

*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere

Vedlegg 10

Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten
for sentraliserende flytting i eller ut av Nord-
Norge

	Koeffisient	Relativ risiko
Hjemsted 17 år (1=sentralt)	1,7431***	5,7149
DH-økonom/ingeniør	0,9883**	2,6867
Sykepleier	0,8180**	2,2659
Førskolelærer	0,0098	1,0098
Konstant	-3,8489***	
Kji-kvadrat modellforbedring:	39***	
Frihetsgrader:		4
Gjennomsnittlig sannsynlighet for overgang: 7,2 prosent		

Vedlegg 11

Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten
for sentraliserende flytting innenfor Vestlan-
det

	Koeffisient	Relativ risiko
Hjemsted 17 år (1=sentralt)	1,4333***	4,1924
Førskolelærer	0,6505	1,9165
Sykepleier	0,8226	2,2764
Ingeniør/DH-økonom	1,5200***	4,5722
Konstant	-4,3431	
Kji-kvadrat modellforbedring:	24***	
Frihetsgrader:		4
Gjennomsnittlig sannsynlighet for overgang: 4,2 prosent		
* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere		
** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere		
*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere		

Vedlegg 12 Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten
for sentraliserende flytting i eller ut av
Vestlandet

	Koeffisient	Relativ risiko
Hjemsted 17 år (1=sentralt)	1,0682***	2,9130
Førskolelærer	0,3355	1,3986
Sykepleier	0,8073*	2,2418
Ingeniør/DH-økonom	1,4864**	4,4211
Konstant	-3,5246	
Kji-kvadrat		
modellforbedring:	31***	
Frihetsgrader:		4
Gjennomsnittlig sannsynlighet for overgang: 7,0 prosent		

Vedlegg 13 Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten
for sentraliserende flytting innenfor Østlandet
(utenom Oslo)

	Koeffisient	Relativ risiko
Hjemsted 17 år (1=sentralt)	1,4956**	4,4619
Førskolelærer	-0,1144	0,8919
Sykepleier	-0,8530	0,4261
Ingeniør/DH-økonom	-0,0662	0,9359
Konstant	-3,8237***	
Kji-kvadrat		
modellforbedring:	8*	
Frihetsgrader:		4
Gjennomsnittlig sannsynlighet for overgang: 4,6 prosent		

* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere
 ** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere
 *** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere

Vedlegg 14

Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for overgang fra usentral til sentral arbeidskommune blant lærere, sykepleiere, førskolelærere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag. Menn og kvinner

	TOTAL		MENN	KVINNER
	Koeffis.	Relat. ris.	Relat. ris.	Relat. ris.
Hjemsted 17 år (1=sentralt)	0,9917***	2,6958	2,7629***	2,6662***
44 år eller mer	-3,1273	0,0438	0,0386	0,2209
32-43 år	-0,0520	0,9493	0,7980	1,3270
1981-1982	-0,1375	0,8715	0,8256	0,9342
1983-1984	-0,7426***	0,4759	0,4896*	0,4879*
1985-1986	-0,6735**	0,5099	0,5228	0,5108
1987-1988	-1,3152***	0,2684	0,3572*	0,1836**
Kjønn (kvinne=1)	0,0892	1,0933	--	--
DH-kand/ ingeniør	0,8276***	2,2878	2,5974***	1,2143
Førskolelærer	0,3702	1,4480	1,8119	1,3270
Sykepleier	0,9020***	2,4645	1,8319	2,5414***
Antall barn	-0,1613	0,8510	0,8649	0,5906**
Barn*kjønn	-0,3096	0,7338	--	--
Arbeidstid (deltid=1)	0,6250	1,8683	1,9953	0,6067
Arbeidstid *kjønn	-1,1099*	0,3296	--	--
Lederstilling	-0,5971***	0,5504	0,5897	0,5448**
Konstant	-2,6200***		-2,6930***	-2,4705
Kji-kvadrat modellforbedring:	162***		50***	113***
Frihetsgrader:	16		13	13
Sannsynlighet for overgang:	7,4%		8,3 %	6,7 %

* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere

** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere

*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere

Vedlegg 15

Logistisk regresjonsanalyse av overgang fra usentral til sentral arbeidskommune blant personer som skifter jobb fra T0 til T1. Lærere, sykepleiere, førskolelærere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag. Menn og kvinner.

	TOTAL		MENN	KVINNER
	Koeffis.	Relat.ris.	Relat. ris.	Relat.ris.
Hjemsted 17 år (1=sentralt)	1,0842	2,9572	3,1258***	3,0631***
44 år eller mer	-	-	--	--
32-43 år	0,4150	1,5144	1,2201	2,4442
1981-1982	-0,1728	0,8413	0,8435	0,8525
1983-1984	-0,6240*	0,5358	0,6208	0,5375
1985-1986	-0,6660*	0,5137	0,6716	0,4374
1987-1988	-2,0281***	0,1316	0,1330**	0,0945***
Kjønn				
(kvinne=1)	-0,0157	0,9845	--	--
DH-kand/ ingeniør	0,5389	1,7141	2,3560*	1,1011
Førskolelærer	-0,0039	0,9961	3,3190	0,6339
Sykepleier	0,3322	1,3940	1,7859	1,1147
Antall barn	-0,3312**	0,7180	0,7018*	0,5591***
Barn*kjønn	-0,2017	0,8100	--	--
Arbeidstid (deltid=1)	0,0738	1,0765	1,0238	0,9794
Arbeidstid *kjønn	-0,0057	0,9943	--	--
Lederstilling	-0,3043	0,7376	0,6598	0,7230
Privat sekt. T0*				
privat sekt. T1	0,4695	1,5992	1,4075	1,7678
Off. sekt.T0*				
priv.sekt.T1	0,8780**	2,4061	1,4866	4,2601***
Priv. sekt T0*				
off. sekt. T1	0,3778	1,4591	0,7621	3,1069*
Konstant	-0,9673***		(-1,0793**)	(-0,7805**)
Kji-kvadrat modellforbedring	111**		41***	75***
Frihetsgrader:	18		15	15

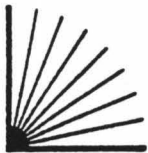
* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere

** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere

*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere

Gjennomsnittlig sannsynlighet for
sentralsierende flytting blant

de som skifter jobb: 29,6% 33,1% 27,3%



NAVFs utredningsinstitut
Norges allmennvitenskapelige forskningsråd
Munthesgt. 29, 0260 Oslo 2
Tlf. (02) 55 67 00

Oslo, mars 1989

UNDERSØKELSE AV HØGSKOLEKANDIDATER 10 OG ET HALVT ÅR ETTER EKSAMEN

Du som blir bedt om å være med i denne undersøkelsen er uteksaminert våren 1978, som allmennlærer, førskolelærer, ingeniør, sykepleier eller distriktshøgskolekandidat med økonomiske eller økonomisk-administrative fag. For disse gruppene har det vært betydelige svingninger i arbeidsmarkedet i siste 10-årsperiode. Det har i de siste årene vært mye debatt om arbeids- og lønnsforhold, og om overskudd eller knapphet på arbeidskraft, særlig for allmennlærere, førskolelærere og sykepleiere. Den undersøkelsen vi ber deg delta i, kan gi svar på mange av de spørsmålene og påstandene som florerer i debatten. En slik undersøkelse bør også kunne gi holdepunkter for iverksetting av tiltak angående arbeidsforhold, rekrutteringstiltak o.l.

NAVFs utredningsinstitut har siden 1972 utført undersøkelser av situasjonen på arbeidsmarkedet et halvt år etter eksamen for personer med høyere utdanning. Det har også vært utført en undersøkelse 10 år etter eksamen av universitets- og distriktshøgskolekandidater fra vårkullet 1974. Denne undersøkelsen som vi nå ber deg være med på, for høgskolekandidater 10 og et halvt år etter eksamen, er den første i sitt slag vi gjennomfører.

Distriktshøgskolekandidater har i mange år vært med i våre undersøkelser et halvt år etter eksamen. Allmennlærere, ingeniører og førskolelærere har vært med i "halvt-årsundersøkelser" i årene 1984 - 1987. Sykepleiere har aldri tidligere vært med i våre undersøkelser.

I planleggingen av denne undersøkelsen har Utredningsinstituttet samarbeidet med forskere ved Institutt for samfunnsforskning (ISF) og Institutt for sosialforskning (INAS). Perspektivet på undersøkelsen er utvidet i forhold til våre tidligere undersøkelser. Blant annet er vi særlig interessert i å få kunnskap om mobilitet på arbeidsmarkedet for de utdanningsgruppene som er med, yrkesaktivitet eller yrkespassivitet, deltidsarbeid og årsaker til slike forhold. Gjennom samarbeidet med ISF og INAS er også perspektivet utvidet til å omfatte yrkesverdier og holdninger til yrkesorganisasjoner.

Tradisjonelt har vi hatt høy svarprosent i arbeidsmarkedsundersøkelsene våre. Blant allmennlærere, ingeniører og førskolelærere som var med i halvt-årsundersøkelsen i 1986 var svarprosenten 82. Å få kjennskap til situasjonen i løpet av en 10-årsperiode er like viktig, og vi håper at like mange vil delta i denne undersøkelsen, slik at vi kan få pålitelige resultater.

Skjemaet er omfattende, men ikke alle skal svare på alle spørsmål. Det er ofte ulike spørsmål til ulike grupper, avhengig f.eks. av nåværende og tidligere yrkesaktivitet. Vi håper derfor at du vil ta deg tid til å svare. Om du finner ikke å kunne svare på enkelte av spørsmålene, ber vi deg likevel sende skjemaet til oss.

Det står "instrukser" i tilknytning til spørsmålene for hvordan du skal svare, og vi ber deg lese innledningen til spørsmålene nøye. Siden mange av spørsmålene bare er aktuelle for noen grupper, er det mange --> henvisninger til hvilket spørsmål som er ditt neste (og hvilke du kan hoppe over). Følger du disse henvisningene, skulle utfyllingen gå greit. Hvis det ikke står noen henvisning, går du til neste spørsmål. Hvis det etter ditt svaralternativ står "gå til..." et spørsmål lenger ut i skjemaet, bør du gjøre det straks. Hvis du er nysgjerrig på de mellomliggende spørsmålene som ikke er aktuelle for deg, bør du vente med å lese dem til etter at skjemaet er ferdig utfyllt, ellers glemmer du lett hvilket spørsmål som er ditt neste.

Svarene gis som oftest ved å krysse av i ruter, eller ved å fylle inn tall i ruter (for eksempel årstall, antall mndr.). Enkelte ruter skal du ikke fylle ut; ruter som står etter en stiplet linje der du har skrevet kommune, yrke e.l. I disse rutene skal vi fylle inn koder på basis av de nevnte opplysningene. Tall over og ved siden av rutene skal du ikke bry deg om, de er for databehandlingen.

Nummeret i øverste høyre hjørne på første side er nødvendig for at vi skal vite hvem som har svart og for å få regnet svarprosenten for hver av gruppene. Vi ber deg om ikke å klippe ut eller stryke over dette nummeret, da får du bare tilsendt et nytt skjema selv om du har svart. Data med opplysninger fra skjemaet blir ikke oppbevart sammen med andre persondata, og resultatene skal bare brukes til statistikkformål, uten mulighet for å identifisere den enkelte. Undersøkelsen er godkjent av Datatilsynet.

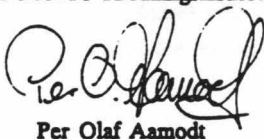
Norges Ingeniørorganisasjon (NITO), Norsk Sykepleierforbund og Norsk Lærerlag har oppfordret sine medlemmer til å svare på skjemaet.

Har du kommentarer, skriv disse gjerne på eget ark eller i margen på skjemaet, og kontakt oss gjerne hvis du har spørsmål til undersøkelsen.

Vennligst returner utfyllt skjema i vedlagt svarkonvolutt så snart som mulig, og senest innen 14 dager.

PÅ FORHÅND TAKK FOR DIN DELTAKING!

Med vennlig hilsen
For NAVFs utredningsinstitutt



Per Olaf Aamodt



Liv Anne Støren
Liv Anne Støren



NAVF's utredningsinstitut
Norges allmennvitenskapelige forskningsråd
Munthesgt. 29, 0260 Oslo 2
Telefon (02) 55 67 00

Konfidensielt

Oslo, mars 1989.

Undersøkelse av kandidater 10 og et halvt år etter eksamen

PERSONALIA

1. Fødselsår: 19 -6-17
2. Kjønn
 - 1 ☐ Mann
 - 2 ☐ Kvinne
3. Nåværende bostedskommune 19-22
4. Hjemstedskommune ved fylte 17 år 23-26
5. I hvilket fylke ligger skolen der du våren 1978 ble uteksaminert som førskolelærer?
..... 27-28
- 6.a. Vi vil gjerne vite om du har eller har hatt omsorgsansvar for barn i perioden fra sommeren 1978 til februar 1989, og alderen til disse barna. HVIS DU HAR BODD SAMMEN MED BARNET SIDEN FØDSELEN, Fyller du bare ut rubrikken for fødselsår.

	Barnets fødselsår (årstall)	Omsorg for barnet startet (årstall)	Eventuelt: omsorg sluttet (årstall)
1. barn (eldste)	19 29-30	19 31-32	19 33-34
2. barn	19 35-36	19 37-38	19 39-40
3. barn	19 41-42	19 43-44	19 45-46
4. barn	19 47-48	19 49-50	19 51-52
5. barn	19 53-54	19 55-56	19 57-58
6. barn	19 59-60	19 61-62	19 63-64
7. barn	19 65-66	19 67-68	19 69-70
8. barn	19 71-72	19 73-74	19 75-76

- 6.b. Har du — eller har du hatt — eneansvar for barn etter sommeren 1978? Med eneansvar menes her også daglig omsorg ved delt foreldreansvar.

- 1 ☐ Nei
- 2 ☐ Ja → Angi periode fra: ÅR 19 78-79 (eventuelt) til: ÅR 19 80-81
19 82-83 19 84-85
19 86-87 19 88-89
19 90-91 19 92-93 ☐ 94 ☐ 95-96

YRKESAKTIVITET I UKEN 6. –12. FEBRUAR

7.a. Utførte du inntektsgivende arbeid av minst 10 timers varighet i uken 6. –12. februar 1989?

- 2/1
1 ☐ Ja — GÅ TIL SPM.8.
2 ☐ Nei — GÅ TIL SPM.7.b.

7.b. Om du ikke utførte inntektsgivende arbeid av minst 10 timers varighet i uken 6. –12. februar: Har du vanligvis slikt arbeid, som du da var midlertidig borte fra, pga. ferie, lønnet svangerskapspermisjon, sykdom eller liknende?

- 2/2
1 ☐ Ja — GÅ TIL SPM.8
2 ☐ Nei — GÅ TIL SPM.17.

8. Hadde du i uken 6. –12. februar mer enn ett arbeidsforhold (ekstrajobb e.l.)?

- 2/3
1 ☐ Ja
2 ☐ Nei

9. Hva var din gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid i februar i ditt hovedarbeidsforhold (det inntektsgivende arbeid som du brukte mest tid på)? Hvis du hadde mer enn ett arbeidsforhold, svar også for antall timer pr. uke du vanligvis arbeidet i ditt biarbeidsforhold.

Hovedarbeidsforholdet

Bi-arbeidsforhold

- 2/4
1 ☐ Mer enn heltid → angi prosent: 2/5–7 Antall timer pr. uke: 2/8–9
2 ☐ Heltid
3 ☐ Deltid → angi % av heltid: 2/10–11

SVARENE PÅ SPM. 10–16 SKAL GJELDE HOVEDARBEIDSFORHOLDET I UKEN 6. –12. FEBRUAR 1989.

Spørsmål 10 og 11 gjelder bare de som i hovedarbeidsforholdet arbeidet 80 prosent eller mindre av full tid. Andre går til spm. 12.

10. Hva er hovedårsaken til at du har redusert arbeidstid? (Sett bare ett kryss.)

- 2/12
1 ☐ Det har ikke vært mulig å få full stilling av den typen arbeid jeg ønsker
2 ☐ Studier/skolegang ved siden av arbeidet
3 ☐ Vanskelig å kombinere heltidsarbeid med omsorg for barn
4 ☐ Belastende arbeidstidsordning
5 ☐ Har tilpasset arbeidstiden etter ektefelles/samboers arbeid
6 ☐ Omsorg for syke/gamle
7 ☐ Ønsker å ha flere jobber som til sammen gir ca. full tid
8 ☐ Annen årsak, spesifiser ☐ 2/13

11. Ønsker du å øke arbeidstiden din i løpet av de nærmeste 12 mndr?

2/14

1 ☐ Nei

2 ☐ Ja, dersom jeg får: (sett inntil 2 kryss for det viktigste og nest viktigste av forholdene vi nevner under, ett kryss i hver kolonne)

	Viktigste forhold	Nest viktigste forhold
	2/15	2/16
Bedre muligheter for/ billigere barnetilsyn	☐ 1	☐ 1
Færre fysiske belastninger i arbeidet	☐ 2	☐ 2
Færre psykiske belastninger i arbeidet	☐ 3	☐ 3
Mindre turnus/skiftarbeid/ubekvem arbeidstid	☐ 4	☐ 4
Flexitid	☐ 5	☐ 5
Høyere timelønn	☐ 6	☐ 6
Andre forhold, hvilke	☐ 7	☐ 7

☐ ☐ 2/17-18

12. Hva slags virksomhet/bedrift arbeider du i, f.eks. barnehage, grunnskole, entreprenørfirma, somatisk sykehus, varehandel?

..... ☐ ☐ ☐ ☐ 2/19-23

13.a. Er denne virksomheten/bedriften....

2/24

- 1 ☐ Kommunal
 2 ☐ Fylkeskommunal
 3 ☐ Statlig
 4 ☐ Et (privat eid) enkeltfirma (dvs. firma eid av én person)
 5 ☐ Et aksjeselskap
 6 ☐ En organisasjon, stiftelse eller liknende

13.b. Hvilken kommune ligger virksomheten/bedriften i?

..... ☐ ☐ ☐ ☐ 2/25-28

13.c. Hva er ditt yrke/stilling i denne virksomheten?

Gi en beskrivelse av arbeidsoppgavene dine, og få fram om du er styrer i barnehage, avelingssykepleier e.l.

..... ☐ ☐ ☐ ☐ 2/29-31
 ☐ ☐ 2/32
 ☐ ☐ 2/33-34

14. Når begynte du i din nåværende stilling i denne virksomheten/bedriften?

År: 19 ☐ ☐ 2/35-36 Mnd: ☐ ☐ 2/37-38

15. Arbeider du som selvstendig eller ansatt?

2/39

1 ☐ Ansatt

2 ☐ Selvstendig (herunder familiemedlem uten fast avtalt lønn)

16. Hva er din brutto ordinære månedslønn (i hovedarbeidsforholdet), før skatt er fratrullet. Regn ikke med ekstraintekter (overtid, bijobber mm).

Kroner pr. mnd: 2/40-44

Hvis du er lønnet etter statens regulativ, oppgi lønnstrinn: 2/45-46

GÅ TIL SPM, 23.

SPØRSMÅL 17–22 GJELDER DE SOM IKKE VAR YRKESAKTIVE (minst 10 timer) I UKEN 6.–12. FEBRUAR 1989

17. Betrakter du deg hovedsakelig som...

- 2/47
- | | | |
|---|---|---------------------|
| 1 | ☐ Student/skoleelev | } → GÅ TIL SPM. 19. |
| 2 | ☐ Trygdet/pensjonist | |
| 3 | ☐ Hjemmearbeidende | |
| 4 | ☐ Arbeidsløs | } → GÅ TIL SPM. 18. |
| 5 | ☐ Annet | |

18. Hva vil du si er de to viktigste årsakene til at du ikke har inntektsgivende arbeid (av gjennomsnittlig minst 10 timers varighet pr. uke)?

- | | Årsak 1 | Årsak 2 | |
|---|----------------------------|----------------------------|--|
| | 2/48 | 2/49 | |
| Ektefelles/samboers arbeid/utdanning binder meg til et bestemt sted | ☐ 1 | ☐ 1 | |
| Ønsker å være hjemme hos barna | ☐ 2 | ☐ 2 | |
| Ikke funnet tilfredsstillende barnetilsyn | ☐ 3 | ☐ 3 | |
| Har ikke funnet arbeid/fått avslag på jobber jeg har søkt | ☐ 4 | ☐ 4 | |
| Arbeidet som passer til min utdanning er svært belastende | ☐ 5 | ☐ 5 | |
| Arbeidet som passer til min utdanning har svært ubekvem arbeidstid | ☐ 6 | ☐ 6 | |
| Omsorgsplikter for syke/gamle | ☐ 7 | ☐ 7 | |
| Helsemessige årsaker | ☐ 8 | ☐ 8 | |
| Andre årsaker, hvilke | ☐ 9 | ☐ 9 | 2/50–51
☐ ☐ |

19. Har du i løpet av de siste to månedene forsøkt å få inntektsgivende arbeid?

- 2/52
- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nei

20. Har du planer om å ta deg inntektsgivende arbeid i løpet av de nærmeste 12 mndr, eventuelt på visse betingelser?

- 2/53
- 1 ☐ Nei
- 2 ☐ Har fått inntektsgivende arbeid etter 12. februar
- 3 ☐ Ja, dersom: (sett inntil 2 kryss, ett for viktigste og ett for nest viktigste betingelse)

- | | Viktigste betingelse | Nest viktigste betingelse | |
|--|----------------------------|----------------------------|--|
| | 2/54 | 2/55 | |
| Jeg får bedre muligheter for/billigere barnetilsyn | ☐ 1 | ☐ 1 | |
| Jeg får et arbeid med mindre psykiske eller fysiske belastninger enn det som er vanlig i yrket jeg er utdannet til | ☐ 2 | ☐ 2 | |
| Jeg får relevant arbeid | ☐ 3 | ☐ 3 | |
| Jeg unngår ubekvem arbeidstid (kveld/natt/helger) | ☐ 4 | ☐ 4 | |
| Jeg får fleksitid | ☐ 5 | ☐ 5 | |
| Jeg får redusert arbeidstid | ☐ 6 | ☐ 6 | |
| Lønnsnivået i yrket jeg er utdannet til blir høyere | ☐ 7 | ☐ 7 | |
| Jeg får delta i kurs for å fornye/ "oppfriske" mine kvalifikasjoner | ☐ 8 | ☐ 8 | |
| Andre betingelser, hvilke | ☐ 9 | ☐ 9 | 2/56–57
☐ ☐ |

21. Har du tidligere i perioden fra sommeren 1978 til 6. februar 1989 hatt inntektsgivende arbeid av (gjennomsnittlig) minst 10 timers varighet pr. uke?

2/58

- 1 ☐ Ja ——— GÅ TIL SPM. 23.
2 ☐ Nei ——— GÅ TIL SPM. 22.

22. Har du tidligere i perioden fra sommeren 1978 til 6. februar 1989 forsøkt å få inntektsgivende arbeid?

2/59

- 1 ☐ Ja } — GÅ TIL SPM. 35.
2 ☐ Nei }

LEDERSTILLING

23. Har du noen gang søkt en lederstilling?

- Ja, jeg har søkt, fått og tatt en lederstilling ☐ 2/60
Ja, jeg har søkt, fått men ikke tatt en lederstilling ☐ 61
Ja, jeg har søkt, men ikke fått lederstilling ☐ 62
Nei, jeg har aldri søkt en lederstilling ☐ 63

SPØRSMÅL 24–31 GJELDER YRKESAKTIVITET I PERIODEN FRA SOMMEREN 1978 TIL 12. FEBRUAR 1989.

24. Hvor mange forskjellige arbeidsplasser har du vært ved i perioden fra sommeren 1978 til 12. februar 1989? Regn også med den arbeidsplassen du er/var ved i uken 6.–12. februar. Regn bare med hovedarbeidsforhold (ikke ekstrajobber) og arbeidsforhold som har vart minst 3 mndr i sammenheng.

Med "arbeidsplass" menes f.eks. den enkelte skolen, sykehus (ikke bare avdeling), bedrift osv. Hvis bedriften har avdelinger i flere kommuner eller på flere steder, gjelder "arbeidsplass" avdelingen der du er/var.

2/64–65

ANTALL ARBEIDSPLASSER

25. Dersom du også regner med skifte av stilling på samme arbeidsplass, hvor mange jobber har du da hatt i perioden fra sommeren 1978 til 12. februar 1989?

2/66–67

ANTALL JOBBER

HVIS DU BARE HAR HATT EN STILLING PÅ SAMME ARBEIDSPLASS ETTER DEN UTDANNINGEN, DU AVSLUTTET VÅREN 1978 FRAM TIL UKEN 6.–12. FEBRUAR 1989 GÅR DU TIL SPM. 28.

26. Vi vil gjerne vite litt om alle jobbene du har nevnt i spm. 25, og ber deg for hver jobb gi den informasjonen som vi spør om i skjemaet nedenfor. Perioder hvor du har hatt velferdspolispermisjon o.l. og gått tilbake til samme jobb regnes ikke som skifte av jobb. Begynn med den første jobben du hadde etter juni 1978 og gå fram til den siste du hadde, FØR den du eventuelt hadde pr. 12. februar 1989. (Siden vi har fått informasjon om jobb pr. 12. februar fra spørsmålene foran, skriver du altså ikke opp denne jobben nedenfor.)

JOBB NR	Begynt		Sluttet		Kommune arbeids- plassen lå i	Yrke/ stilling
	År 19	Mnd (sett måneds nr.)	År 19	Mnd sett måneds nr.)		
1:						
2:						
3:						
4:						
5:						
6:						
7:						
8:						
9:						
10:						

Hvis du har hatt flere jobber, fortsett på samme måte t.o.m. den siste jobben du hadde før den du hadde pr. 12. februar (eller t.o.m. den siste jobben hvis du ikke var yrkesaktiv pr. 12. februar).

A. Koder til bruk i feltene for viktigste årsak til deltidsarbeid.
(BRUK BARE EN AV KODENE FOR HVER (DELTIDS)JOBB.)

- 1 = Det har ikke vært mulig å få full stilling av den typen arbeid jeg ønsker
- 2 = Studier/skolegang ved siden av arbeidet
- 3 = Vanskelig å kombinere heltidsarbeid med omsorg for barn
- 4 = Belastende arbeidstidsordning
- 5 = Har tilpasset arbeidstiden etter ektefelles/samboers arbeid
- 7 = Ønsket å ha flere jobber som tilsammen ga ca.full tid.
- 8 = Annen årsak

	Sektor 1 = Kommunal/ fylkeskom. 2 = Statlig 3 = Privat	Arbeidstid (1) 1 = Heltid 2 = Deltid	Hvis deltid, angi prosent av heltid for den aktuelle jobben (1)	Viktigste årsak til deltid, sett kode, se under A	Viktigste årsak til start i ny jobb, sett kode, se under B	JOBB NR.
☐ ☐ ☐	☐	☐	☐ ☐	☐	☐ ☐	1 3-23
☐ ☐ ☐	☐	☐	☐ ☐	☐	☐ ☐	2 3-24-48
☐ ☐ ☐	☐	☐	☐ ☐	☐	☐ ☐	3 3-49-73
☐ ☐ ☐	☐	☐	☐ ☐	☐	☐ ☐	4 3-74-98
☐ ☐ ☐	☐	☐	☐ ☐	☐	☐ ☐	5 3-99-123
☐ ☐ ☐	☐	☐	☐ ☐	☐	☐ ☐	6 4-1-25
☐ ☐ ☐	☐	☐	☐ ☐	☐	☐ ☐	7 4-26-50
☐ ☐ ☐	☐	☐	☐ ☐	☐	☐ ☐	8 4-51-75
☐ ☐ ☐	☐	☐	☐ ☐	☐	☐ ☐	9 4-76-100
☐ ☐ ☐	☐	☐	☐ ☐	☐	☐ ☐	10 4-101-125
						5-1-25
						5-26-50

B. Koder til bruk i feltene for viktigste årsak til å begynne i jobb nr 2, 3, 4 osv.
(BRUK BARE EN AV KODENE FOR HVERT JOBBSKIFTE)

- 1 = Jobben før var midlertidig/et vikariat/engasjement
- 2 = Måtte slutte i tidligere jobb pga. innskrenkning eller nedleggelse
- 3 = Ønsket en mer interessant og utfordrende jobb
- 4 = Hadde vært uten inntektsgivende arbeid en periode, og måtte skaffe meg ny jobb
- 5 = Ønsket jobb med en annen arbeidstid eller kortere arbeidsreise
- 6 = Ønsket jobb med bedre muligheter for forfremmelse
- 7 = Ønsket jobb med bedre arbeidsforhold
- 8 = Fikk høyere lønn i den nye jobben.
- 9 = Hadde tatt videre/ny utdanning, som jeg kunne benytte i den nye jobben
- 10 = Fikk bedre muligheter til barnetilsyn ved å skifte jobb/arbeidssted
- 11 = Flyttet fordi jeg ville komme nærmere slektinger
- 12 = Flyttet pga ektefellens/samboerens arbeid/utdanning
- 13 = Flyttet for å få bedre bomiljø eller lavere bokostnader

Note 1. Hvis du har hatt varierende arbeidstid i samme jobb, anslå et gjennomsnitt.

27. Har noen av de jobbskiftene du har referert i spm. 26 vært skifte av stilling på samme arbeidsplass?

Nei Ja, det gjaldt skifte fra jobb nr... til jobb nr... , fra jobb nr... til jobb nr... 5/52-59
1 2
☐ ☐ 5/51 fra jobb nr... til jobb nr... , fra jobb nr... til jobb nr... 5/60-67

28. Hvor mange ansatte er det på...

5/68-71

5/72-75

— din nåværende arbeidsplass?

--	--	--	--

 — din nest siste arbeidsplass?

--	--	--	--

(For definisjon av arbeidsplass, se spørsmål 24)

29. I spørsmål 26 ba vi om opplysninger om jobber du har hatt i perioden fra sommeren 1978 — februar 1989, som varte minst 3 mndr i sammenheng. Har du i perioder mellom eller etter jobbene du har nevnt i spm. 26 hatt kortvarige arbeidsforhold som varte mindre enn 3 mndr?

5/76

1 ☐ Ja
2 ☐ Nei

30. Har du hatt permisjon fra din nåværende eller tidligere jobb(er) etter sommeren 1978 i minst 2 mndr?
Vi tenker her både på lønnet og ulønnet permisjon.

5/77

1 ☐ Ja — GÅ TIL SPM. 31.
2 ☐ Nei → GÅ TIL SPM. 32.

31. Hvor mange mndr har du hatt permisjon, av årsaker som de vi nevner under?
 RUND AV TIL NÆRMESTE HELE MND.

Antall mndr.

Lønnet omsorgspermisjon	☐ ☐	6/1-2	
Ulønnet omsorgspermisjon	☐ ☐	3-4	
Studiepermisjon uten lønn	☐ ☐	5-6	
Studiepermisjon med under halv lønn	☐ ☐	7-8	
Vernepliktjeneste	☐ ☐	9-10	
Annen permisjon, spesifiser	☐ ☐	11-12	☐ 6/13

PERIODER UTEN YRKESAKTIVITET

32.a. Har du i perioder mellom eller etter jobber du har nevnt i spm. 26 vært helt uten inntektsgivende arbeid av en varighet på minst en mnd? (REGN IKKE MED PERIODER DU HAR OPPGITT SOM PERMISJON I SPM. 31.)

6/14

1 ☐ Nei → GÅ TIL SPM. 35.
2 ☐ Ja → GÅ TIL SPM. 32.b.

32.b. Hvilke perioder var dette, og hvor lenge varte de? Angi for hver periode årstall for når perioden startet, og antall mdr (avrundet) hver periode varte.

Periode nummer[illegible]

33.a. Søkte du arbeid for noen av disse periodene, dvs. var du arbeidsløs?

6/47

- 1 ☐ Ja → GÅ TIL SPM. 33.b.
2 ☐ Nei → GÅ TIL SPM. 34.

33.b. Hvilke av periodene nevnt i spm. 32.b. gjaldt arbeidssøkingen, og hvor lenge varte arbeidsløsheten i hver periode?

	Periode nummer							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Varighet i uker:								

6/48---

34. Dersom du har vært uten inntektsgivende arbeid av andre grunner enn arbeidsløshet, hva var den viktigste årsaken til dette? Kryss av for en av årsakene A til F for den perioden årsaken gjaldt.

	Periode nummer								
	1	2	3	4	5	6	7	8	
A. Skolegang/studier	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1
B. Ulønnet omsorg for barn	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	2
C. Vernepliktjeneste	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	3
D. Langvarig sykdom/uførhet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	4
E. Sykdom i familien	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	5
F. Andre årsaker	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	6

6/72-79
☐ 6/60

EKTEFELLE/SAMBOER

35. Er du...

7/1

- 1 ☐ Ugift → GÅ TIL SPM. 40.
2 ☐ Gift/samboende → GÅ TIL SPM. 36.
3 ☐ Separert/skilt } → GÅ TIL SPM. 40.
4 ☐ Enke/enkemann }

36. Hadde din ektefelle/samboer inntektsgivende arbeid av gjennomsnittlig minst 10 timer pr uke pr.12. februar 1989? Regn med arbeid som han/hun i uken 6. - 12. februar 1989 eventuelt var midlertidig borte fra.

7/2

- 1 ☐ Ja → GÅ TIL SPM. 38.
2 ☐ Nei → GÅ TIL SPM. 37.

37. Hva var din ektefelles/samboers hovedsakelige virksomhet i uken 6. - 12. februar? (Sett bare ett kryss)

7/3

- 1 ☐ Skolegang/studier
2 ☐ Verneplikt
3 ☐ Arbeid i hjemmet (uten lønn)
4 ☐ Arbeidsløs
5 ☐ Trygdet/pensjonist
6 ☐ Annet: } → GÅ TIL SPM. 40.

☐ 7/4

38. Hva var din ektefelles/samboers (hoved)yrke/stilling i uken 6. - 12. februar? (Beskriv gjerne litt av arbeidsoppgavene i stikkords form.)

7/5-7

7/8

39. Arbeider din ektefelle/samboer vanligvis heltid, mer enn heltid eller deltid? (Regn med eventuelt lønnet biarbeid.)

7/9

1 ☐ Mer enn heltid → Prosent av heltidsstilling: 7/10-12 %

2 ☐ Heltid

3 ☐ Deltid → Prosent av heltidsstilling: 7/13-14 %

UTDANNING TIL FORELDRE OG EVENTUELL EKTEFELLE/SAMBOER

40. Hva er høyeste fullførte utdanning til...

	Din eventuelle ektefelle/samboer 7/15	Din far 7/16	Din mor 7/17
Grunnskole/folkeskole (gjelder 7-årig til 9-årig skole)	☐	☐	☐ 1
Realskole	☐	☐	☐ 2
Fag/yrkesutdanning på videregående skoles nivå (gjelder fra ett til treårig yrkesskole, handelssk. o.l.)	☐	☐	☐ 3
Allmennfaglig linje ved videregående skole (gynmas)	☐	☐	☐ 4
Utdanning på høyskole- eller universitetsnivå	☐	☐	☐ 5
Vet ikke	☐	☐	☐ 6

YRKESVERDIER / HOLDNINGER TIL FAG/YRKESORGANISASJONER

41. Ulike mennesker legger vekt på forskjellige forhold ved en jobb. Nedenfor er en liste over ting folk tar i betraktning i forhold til et arbeid. Vi er interessert i hvordan du vil vektlegge disse.

A: Hvilket forhold er **viktigst** for deg? Hva er **nest viktigst**?

B: Det kan kanskje være vanskelig å vurdere forhold ved arbeidet som lite viktige, men hvis du måtte velge, hvilket av de sju forholdene mener du er **minst viktig**? Og hvilket er **nest minst viktig**?

	A		B	
	Viktigst 7/18	Nest viktigst 7/19	Minst viktig 7/20	Nest minst viktig 7/21
Interessante arbeidsoppgaver	☐ 1	☐ 1	☐ 1	☐ 1
En sikker og stabil arbeidsplass	☐ 2	☐ 2	☐ 2	☐ 2
Et godt arbeidsmiljø	☐ 3	☐ 3	☐ 3	☐ 3
En god lønn	☐ 4	☐ 4	☐ 4	☐ 4
Å gi hjelp og omsorg til andre mennesker	☐ 5	☐ 5	☐ 5	☐ 5
Stor grad av medbestemmelse	☐ 6	☐ 6	☐ 6	☐ 6
Mulighet for karriere	☐ 7	☐ 7	☐ 7	☐ 7

- 42.a. Er du medlem av et fagforbund/en yrkesorganisasjon?

7/22

1 ☐ Ja → Navn på forbundet/organisasjonen 7/23-24

2 ☐ Nei → GÅ TIL SPM.46.

- 42.b. Har du tillitsverv i forbundet/organisasjonen?

Ja Nei

1 2

☐ ☐ 7/25

- 42.c. Mener du ditt forbund bør være ... 7/26

— tilsluttet LO ☐ 1

— tilsluttet YS ☐ 2

— tilsluttet AF ☐ 3

— stå utenfor alle tre ☐ 4

Spiller ingen rolle ☐ 5

Vet ikke ☐ 6

43. Hvilket av de følgende alternativer dekker best din mening om hva ditt forbund bør legge vekt på?

7/27

- 1 ☐ At yrket er spesielt viktig for samfunnet og at særtiltak må til for å sikre tilgang og kvalitet
- 2 ☐ At yrkets utøvere får slike vilkår som liknende yrker har sikret seg
- 3 ☐ Vet ikke

44. Nedenfor har vi formulert fire påstander som beskriver forholdet mellom ditt fagforbund/din yrkesorganisasjon og myndighetene. Hvilken av dem dekker ditt syn best?

7/28

- 1 ☐ Forbundet har vært aktivt, og myndighetene har tatt hensyn til kravene
- 2 ☐ Forbundet har vært aktivt, men myndighetene har vært lite imøtekommande
- 3 ☐ Forbundet har vært for lite aktivt, og det har ført til at kravene er blitt tilsidesatt
- 4 ☐ Forbundet har ikke vært særskilt pågående, men vilkårene vi har oppnådd er ikke så verst likevel

45. Vi har nedenfor presentert to oppfatninger om hvordan ditt fagforbund/din yrkesorganisasjon bør arbeide for medlemmenes interesser. Hvilken av dem dekker ditt eget syn best?

7/29

- 1 ☐ Det er bare forbundsledelsens jevne kontakt med myndighetene og langsiktige arbeid for å påvirke dem, som gir varige resultater
- 2 ☐ Myndighetene tar bare hensyn til de faglige kravene dersom disse har støtte i folkemeningen, og derfor trenges det utadvendte aksjonsformer
- 3 ☐ Vet ikke

46. Mener du at grunnutdanningen for førskolelærere er i lengste laget, passe lang eller burde den være lengre enn den er i dag?

7/30

- 1 ☐ I lengste laget
- 2 ☐ Passe lang, behøver ikke være lengre enn nå
- 3 ☐ Bør være 1 år lengre enn nå
- 4 ☐ Bør være 2 år lengre enn nå
- 5 ☐ Bør være minst 3 år lengre enn nå
- 6 ☐ Vet ikke

47. Oppfatter du lønnen i ditt yrke som rettferdig i forhold til hva folk tjener i andre yrker? Vil du si at lønnen er ...

7/31

- en god del høyere enn den bør være? ☐ 1
- noe høyere enn den bør være? ☐ 2
- omtrent som den bør være? ☐ 3
- noe lavere enn den bør være? ☐ 4
- en god del lavere enn den bør være? ☐ 5

48. Når du vurderer lønnen din som høy eller lav i forhold til andre, tenker du da på noen spesielle yrkesgrupper?

7/32

- 1 ☐ Ja → Hvilke grupper? Nevn den viktigste og eventuelt nest viktigste yrkesgruppe
.....
- 2 ☐ Nei

7/33–35

7/36–38

49. Hva synes du bør være det viktigste hensynet når lønnsnivået for din yrkesgruppe skal fastsettes?

7/39

- 1 ☐ Markedet, tilbud og etterspørsel
- 2 ☐ Utdanningsnivået som kreves i yrket
- 3 ☐ Belastninger i yrket: slit, ansvar, stress
- 4 ☐ Det bør ikke være vesentlige lønnsforskjeller i det hele tatt
- 5 ☐ Vet ikke

50. I det neste spørsmålet nevner vi sju forskjellige forhold som folk mener er viktige for deres liv. Selvfølgelig er alle viktige, men vi er interessert i hvordan du vurderer disse forholdene.
A: Begynn med å velge det forholdet som viktigst for deg. Hvilket forhold er nest viktigst?
B: Det kan kanskje være vanskelig å vurdere disse forholdene som lite viktige, men hvis du måtte velge, hvilket forhold mener du er minst viktig for deg? Og hvilket er nest minst viktig?

	A		B	
	Viktigst	Nest viktigst	Minst viktig	Nest minst viktig
	7/40	7/41	7/42	7/43
En godt sted å bo	☐ 1	☐ 1	☐ 1	☐ 1
Bøker, kunnskaper, ideer	☐ 2	☐ 2	☐ 2	☐ 2
Respekt og anerkjennelse	☐ 3	☐ 3	☐ 3	☐ 3
Nok penger til egne behov	☐ 4	☐ 4	☐ 4	☐ 4
Venner og sosialt samvær	☐ 5	☐ 5	☐ 5	☐ 5
Å kunne utvikle egne skapende evner	☐ 6	☐ 6	☐ 6	☐ 6
Å bruke tid og ressurser på familie og de nærmeste	☐ 7	☐ 7	☐ 7	☐ 7

Nedenfor, i spørsmål 51, 52 og 53 har vi satt sammen noen utsagn fra den politiske debatt. For hvert par av utsagn ber vi deg om å gi uttrykk for hvorvidt du er helt enig eller delvis enig med utsagnet enten A eller B gir uttrykk for.

51. **A sier:** Bedriftseierne og aksjonærene bør ha det avgjørende ordet når viktige beslutninger i bedriften skal tas. Det er de som har investert penger i bedriften og har eiendomsretten.
- B sier:** Det er arbeiderne og funksjonærene som gjennom sitt arbeid har skapt verdiene på arbeidsplassen. De bør derfor ha det avgjørende ordet i viktige beslutninger.
52. **A sier:** Statlige reguleringer av næringslivet er helt nødvendig for at økonomien skal fungere til alles beste.
- B sier:** For at økonomien skal fungere til alles beste, bør det økonomiske liv få utfølde seg friere, uten statlig innblanding.
53. **A sier:** For å beholde og utvikle velferdsstaten, må vi være villige til å avgi en forholdsvis stor del av våre inntekter til det offentlige i form av skatter og avgifter.
- B sier:** Det offentlige bør redusere sine utgifter til sosial velferd slik at den enkelte kan beholde en større del av sin inntekt selv.

Helt enig med Delvis enig med Helt enig med Delvis enig med

A A B B

1 2 3 4

1 2 3 4

1 2 3 4

ETTERUTDANNING/VIDEREUTDANNING

54. Har du behov for å fornye/utvide dine kunnskaper ved hjelp av etterutdanning?

Ja, ofte Ja, det hender Nei, det tenker jeg sjelden på

1 2 3 7/47

55. Har du tatt noen utdanning, som på heltid varer mer enn 4 mndr, etter den utdanningen du avsluttet våren 1978? Regn også med igangværende, ikke-avsluttet utdanning.

7/48

- 1 ☐ Ja — GÅ TIL SP. 56.a
- 2 ☐ Nei — GÅ TIL SP. 57

56.a. Er dette en avsluttet utdanning? Ja Nei
 1 2
☐ ☐ 7/49

56.b. Har denne utdanningen, eventuelt noe av den, vært tatt på deltid?
 Heltidsutdanning vil si minimum 30 timers undervisning/studier pr. uke.

7/50

1 ☐ Ja
 2 ☐ Nei

56.c. Hvor mange mndr varte denne utdanningen? Hvis utdanningen ikke er avsluttet: Regn varighet frem til 12. februar 1989. For deltidsutdanning, angi hvor lang tid utdanningen ville tatt hvis den var tatt på heltid.

Antall mndr: 7/51-52

56.d. Hva slags utdanning er dette? Oppgi grad/nivå og linje eller fagområde, eventuelt også skolens navn

..... 7/53-57

56.e. Hva er hovedårsaken til at du har tatt denne etter/videreutdanningen? Sett bare ett kryss.

7/58

- 1 ☐ Større valgmuligheter med hensyn til jobb/letter å få jobb
 2 ☐ Interesse for faget (ønsket å spesialisere meg faglig/lære mer)
 3 ☐ Gikk lei i arbeidssituasjonen/følte jeg var oppbrukt
 4 ☐ Bedre lønnsbetingelser
 5 ☐ Bedre avansementsmuligheter

57. Har du tatt kurs eller utdanning av kortere varighet enn 4 mndr innen de fagområdene som vi nevner under, etter den utdanningen du avsluttet våren 1978?

	Ja, kurs av varighet:			Nei ingen slike kurs
	1-5 dager Antall kurs	1-3 uker Antall kurs	1-4 mndr Antall kurs	
Administrasjon/ledelse/regnskap				8/1- 66 ☐ 8/67
Jus, rettslære				
Markedsføring/salg				
Historie/samfunnsvitenskapelige fag				
Språk				
Statistikk/bruk av EDB				
Pedagogikk/skolefag/undervisningsfag				
Sykepleie/helsefag				
Tekniske fag				
Fagforeningskurs				
Andre kurs, hvilke				

SPØRSMÅL TIL FØRSKOLELÆRERE

58. Er du tilfreds med den fagutdanningen du har fått, sett i forhold til de oppgavene du har møtt som førskolelærer?

Ja, meget tilfreds Ja, nokså tilfreds Nei, nokså utilfreds Nei, meget utilfreds Vet ikke/uaktuelt
 1 2 3 4 5
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 9/1

59. Er det noen fag eller områder du mener bør komme sterkere inn i førskolelærerutdanningen?

9/2

1 ☐ Ja → Hvilke fag 9/3-4
 2 ☐ Nei

60.a. Vil du anbefale andre å bli førskolelærer?

Ja, utvilsomt	Ja, sannsynligvis	Usikker	Neppe (sannsynligvis ikke)	Nei
1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

9/5

60.b. Hvis du har svart "nei" eller "neppe" på spørsmålet over: Kan du oppgi viktigste grunn i stikkords form?

☐ ☐ 9/6-7

61. Har du noen gang søkt arbeid uten tilknytning til førskolelæreryrket, og har du eventuelt fått slikt arbeid?

Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til førskolelæreryrket, og fått og tatt det ☐ 9/8
 Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til førskolelæreryrket, og fått men ikke tatt det ☐ 9
 Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til førskolelæreryrket, men aldri fått slikt arbeid ☐ 10
 Nei, jeg har aldri søkt arbeid uten tilknytning til førskolelæreryrket ☐ 11

62. Vi har nedenfor listet opp en del saker som Norsk Lærerlag kan arbeide for. Hvilken betydning har det for deg som førskolelærer at en får gjennomslag for disse sakene?
 Sett ett kryss for hver "sak".

	Stor betydning	En viss betydning	Liten betydning	Vet ikke
	1	2	3	4
Stor økning av begynnerlønn, mindre økning av topplønn	☐	☐	☐	☐
Stor økning av topplønn, mindre økning av begynnerlønn	☐	☐	☐	☐
Bedre videreutdanningsmuligheter	☐	☐	☐	☐
Færre barn pr. avdeling	☐	☐	☐	☐
Kortere daglig arbeid	☐	☐	☐	☐
Lengre ferier	☐	☐	☐	☐
Ressurser til pedagogisk utviklingsarbeid	☐	☐	☐	☐

9/12 13 14 15 16 17 18

63. Er du fornøyd med innsatsen som gjøres for førskolelærerne i Norsk Lærerlag?

9/19

1 ☐ Ja, meget fornøyd

2 ☐ Ja, ganske fornøyd

3 ☐ Nei, ikke fornøyd. Grunn ☐ ☐ 9/20-21

64. Styrere i barnehager er ofte opptatt av administrativt arbeid. Hva mener du om en ordning der styreren blir frigjort til mer pedagogisk arbeid i barnehagen, ved at en person med økonomisk/administrativ utdanning tar seg av administrasjon og mye av det praktiske arbeidet?

9/22

1 ☐ Det er en god og gjennomførbar ide.

2 ☐ Det er en god, men ikke gjennomførbar ide. Grunn ☐ ☐ 9/23-24

3 ☐ Det er en dårlig ide. Grunn ☐ ☐ 25/26

65. BESVARES BARE AV PERSONER SOM HAR VÆRT STYRER ELLER AVDELINGSLEDER I BARNEHAGE, MEN SOM IKKE Lenger ER I SLIKT ARBEID.

Kunne du tenke deg å gå tilbake til arbeid som styrer eller avdelingsleder i barnehage?

9/27

1 ☐ Ja, angi grunn ☐ ☐ 9/28-29

2 ☐ Nei, angi grunn ☐ ☐ 30/31

Til alle som har svart ja: Hva ville det viktigste enkelttiltaket som måtte gjennomføres for at du skulle gå tilbake til yrket som avdelingsleder eller styrer i barnehage?

☐ ☐ 9/32-33

SPØRSMÅL TIL DISTRIKTSHØGSKOLEKANDIDATER MED ØKONOMISK ELLER ØKONOMISK-ADMINISTRATIV UTDANNING

58. Er du tilfreds med den fagutdanningen du har fått, sett i forhold til de oppgavene du har møtt som distriktshøgskolekandidat med økonomisk eller økonomisk-administrativ utdanning?

Ja, meget tilfreds	Ja, nokså tilfreds	Nei, nokså utilfreds	Nei, meget utilfreds	Vet ikke/ uaktuelt
1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

9/1

59.a. Vi du anbefale andre å ta distriktshøgskoleutdanning i økonomiske eller økonomisk-administrative fag?

Ja, utvilsomt	Ja, sannsynligvis	Usikker	Neppe (sannsynligvis ikke)	Nei
1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

9/2

59.b. Hvis du har svart "nei" eller "nepe" på spørsmålet over: kan du oppgi viktigste grunn i stikkords form?

..... ☐ ☐ 9/3-4

SPØRSMÅL 60-63 BESVARES BARE AV DE SOM ER YRKESAKTIVE (6.-12 FEBRUAR 1989.) HVIS DU IKKE ER YRKESAKTIV: ER DU FERDIG MED SPORRESKJEMAET — TUSEN TAKK FOR INNSATSEN!

60. Kryss av for de arbeidsoppgavene som vanligvis tar mer enn 20 prosent (ca.) av arbeidstiden i din nåværende hovedstilling.

	1
Regnskap, budsjett, finans o.l.	☐ 9/5
Revisjon	☐ 6
Salg, markedsføring	☐ 7
Statistikk, utredningsarbeid, saksbehandling	☐ 8
Forskning og utvikling	☐ 9
Personalførelse	☐ 10
Administrativ ledelse, inkludert prosjektledelse	☐ 11
Undervisning	☐ 12

61. Hadde du en forgjenger i din nåværende stilling?

9/13

1 ☐ Ja — GÅ TIL SPM.62.

2 ☐ Nei — GÅ TIL SPM.63.

62. Hva var forgjengerens utdanning?

9/14

1 ☐ Økonomisk utdanning fra videregående skole

2 ☐ Annen utdanning på videregående skoles nivå

3 ☐ Økonomisk utdanning fra bransjeskole/etatsskole

4 ☐ Bedriftsøkonom, "stud.fag" eller annen ett-årig utdanning

5 ☐ To-års høgskoleutdanning i økonomiske eller økonomisk-administrative fag

6 ☐ 3-årig eller lengre økonomisk utdanning fra universitet/høgskole

7 ☐ Annen utdanning fra universitet/høgskole

8 ☐ Vet ikke

63. Vi vil gjerne vite på hvilken måte det arbeidet du har nå er viktig for deg. Nedenfor har vi satt opp åtte utsagn, og ber deg for hvert utsagn a-h krysse av for om dette er svært viktig for deg, nokså viktig, ikke viktig eller om det ikke er aktuelt.

	Svært viktig	Nokså viktig	Ikke viktig	Uaktuelt	
	1	2	3	4	
a) Arbeide med utfordrende økonomiske problemer	☐	☐	☐	☐	9/15
b) Få mulighet til å arbeide med ledelse/administrasjon	☐	☐	☐	☐	16
c) Bidra til at bedriften/etaten får rykte som førsteklasse	☐	☐	☐	☐	17
d) Bli gitt klare, detaljerte instruksjoner for å gjøre en jobb	☐	☐	☐	☐	18
e) Arbeide i et hyggelig miljø med godt samarbeid	☐	☐	☐	☐	19
f) Publisere faglige resultater, få et godt faglig omdømme	☐	☐	☐	☐	20
g) Arbeide med problemer som har praktisk nytte for bedriften ...	☐	☐	☐	☐	21
h) Resultatene av arbeidet har samfunnsmessig betydning	☐	☐	☐	☐	22

SPØRSMÅL TIL INGENIØRER

58. Er du tilfreds med den fagutdanningen du har fått, sett i forhold til de oppgavene du har møtt som ingeniør?

Ja, meget tilfreds	Ja, nok så tilfreds	Nei, nok så utilfreds	Nei, meget utilfreds	Vet ikke/ uaktuelt
1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐ 9/1

- 59.a. Vil du anbefale andre å bli ingeniør?

Ja, utvilsomt	Ja, sannsynligvis	Usikkert	Neppe (sannsynligvis ikke)	Nei
1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐ 9/2

- 59.b. Hvis du har svart "nei" eller "neppe" på spørsmålet over: Kan du oppgi viktigste grunn i stikkordsform?

..... ☐ 9/3-4

SPØRSMÅL 60-63 BESVARES BARE AV DE SOM ER YRKESAKTIVE (6.-12. FEBRUAR 1989.)
HVIS DU IKKE ER YRKESAKTIV; ER DU FERDIG MED SPØRRESKJEMAET — TUSEN TAKK FOR
INNSATSEN!

60. Kryss av for de arbeidsoppgavene som vanligvis tar mer enn 20 prosent (ca.) av arbeidstiden i din nåværende hovedstilling.

	1
Forskning og utvikling	☐ 9/5
Konstruksjon, testing, produksjon	☐ 6
Teknisk service, reparasjon	☐ 7
Salg, markedsføring	☐ 8
Statistikk, utredningsarbeid, saksbehandling	☐ 9
Administrativ ledelse, inkludert prosjektleidelse	☐ 10
Undervisning	☐ 11

61. Hadde du en forgjenger i din nåværende stilling?

9/12
1 ☐ Ja — GÅ TIL SPM.62.
2 ☐ Nei — GÅ TIL SPM.63.

62. Hva var forgjengerens utdanning?

9/13

1	☐ Teknisk etatsutdanning
2	☐ Annen utdanning på videregående skoles nivå
3	☐ Tekniker (teknisk fagskole, elementært teknisk skole)
4	☐ Ingeniør
5	☐ Annen 2-3 års høyskoleutdanning
6	☐ Sivilingeniør
7	☐ Cand.real, cand scient.
8	☐ Annen universitetsutdanning
9	☐ Vet ikke

63. Vi vil gjerne vite på hvilken måte det arbeidet du har nå er viktig for deg. Nedenfor har vi satt opp åtte utsagn, og ber deg for hvert utsagn a-h krysse av for om dette er svært viktig for deg, nok så viktig, ikke viktig eller om det ikke er aktuelt.

	Svært viktig	Nok så viktig	Ikke viktig	Uaktuelt	
	1	2	3	4	
a) Arbeide med utfordrende tekniske problemer	☐	☐	☐	☐	9/14
b) Få mulighet til å arbeide med ledelse/administrasjon	☐	☐	☐	☐	15
c) Bidra til at bedriften/etaten får rykte som førsteklasses	☐	☐	☐	☐	16
d) Bli gitt klare, detaljerte instruksjoner for å gjøre en jobb	☐	☐	☐	☐	17
e) Arbeide i et hyggelig miljø med godt samarbeid	☐	☐	☐	☐	18
f) Publisere faglige resultater, få et godt faglig omdømme	☐	☐	☐	☐	19
g) Arbeide med problemer som har praktisk nytte for bedriften ...	☐	☐	☐	☐	20
h) Resultatene av arbeidet har samfunnsmessig betydning	☐	☐	☐	☐	21

SPØRSMÅL TIL SYKEPLEIERE

58. Er du tilfreds med den fagutdanningen du har fått, sett i forhold til de oppgavene du har møtt som sykepleier?

Ja, meget tilfreds	Ja, nokså tilfreds	Nei, nokså utilfreds	Nei, meget utilfreds	Vet ikke/ uaktuelt
1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐ 9/1

- 59.a. Vil du anbefale andre å bli sykepleier?

Ja, utvilsomt	Ja, sannsynligvis	Usikker	Neppe (sannsynligvis ikke)	Nei
1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐ 9/2

- 59.b. Hvis du har svart "nei" eller "neppe" på spørsmålet over: kan du oppgi viktigste grunn i stikkordsform?

..... ☐ ☐ 9/3-4

60. Har du noen gang søkt arbeid uten tilknytning til sykepleieryrket, og har du eventuelt fått slikt arbeid?

Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til sykepleieryrket, og fått og tatt det	☐ 9/5
Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til sykepleieryrket, og fått med ikke tatt det	☐ 6
Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til sykepleieryrket, men aldri fått slikt arbeid	☐ 7
Nei, jeg har aldri søkt arbeid uten tilknytning til sykepleieryrket	☐ 8

61. Vi har tidligere i skjemaet stilt deg spørsmål om skifte av arbeidsplass. Mange sykehusansatte sykepleiere skifter av og til fra en avdeling til en annen. Hvis du arbeider — eller har arbeidet — på sykehus, vil vi gjerne vite hva slags sykehusavdeling(er) du har arbeidet ved i perioden f.o.m. sommeren 1978 til 12. februar 1989. Vi vil også gjerne vite i hvilken rekkefølge du har arbeidet ved de ulike avdelingene. Svar ved å sette nummer under de avdelinger du har arbeidet ved, 1 under den første avdelingen etter våren 1978, 2 under neste type avdeling osv.

Hud- avd.	Barn- avd.	Føde/gyn/ fødsel	Medi- sinsk	Psyk- iatrisk	Kirurg- isk	Øre/ke- hals	Anes- tesi	Inten- siv	Opera- sjon	Geriat- risk	Annet
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

9/5-32

RESTEN AV SPØRSMÅLENE BESVARES BARE AV DE SOM ER YRKESAKTIVE
(16.-12. FEBRUAR 1989).

62. Hva slags arbeidstidsordning har du? Sett bare ett kryss.

9/33

1 ☐ Arbeid på dagtid (mellom kl. 06 og kl. 18)	
2 ☐ Bare ettermiddags/kveldsarbeid	
3 ☐ Bare nattarbeid	
4 ☐ Bare helgearbeid	
5 ☐ 2-skifts ordning (formiddag, ettermiddag/kveld)	
6 ☐ 3-skifts ordning, turnus med nattarbeid, hel- eller døgnskuttinuerlig skiftarbeid	
7 ☐ Annen arbeidstidsordning, spesifiser	☐ ☐ 9/34-35

63. Er du tilfreds med den arbeidstidsordningen du har?

Ja, svært tilfreds	Ja, nokså tilfreds	Verken tilfreds eller utilfreds	Nokså utilfreds	Svært utilfreds
1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐ 9/36

64. Er du i ditt daglige arbeid som sykepleier noen gang i tvil om hva som er ditt ansvarsområde i forhold til ansvarsområdet til annet helsepersonell? Hvor ofte hender det i så fall at du er i tvil? Svar separat for hver type helsepersonell vi nevner under.

	Aldri eller svært sjelden	Av og til	Ofte	Svært ofte	Uaktuelt (ingen på arb.plassen)
	1	2	3	4	5
Hjelpepleiere	☐	☐	☐	☐	☐ 9/37
Fysioterapeuter	☐	☐	☐	☐	☐ 38
Leger	☐	☐	☐	☐	☐ 39
Vernepleiere	☐	☐	☐	☐	☐ 40

SPØRSMÅL TIL LÆRERE

58. Er du tilfreds med den fagutdanningen du har fått, sett i forhold til de oppgavene du har møtt som lærer?

Ja, meget tilfreds	Ja, nokså tilfreds	Nei, nokså utilfreds	Nei, meget utilfreds	Vet ikke/ uaktuelt
1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐ 9/1

- 59.a Vil du anbefale andre å bli lærer?

Ja, utvilsomt	Ja, sannsynligvis	Usikker	Neppe (sannsynligvis ikke)	Nei
1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐ 9/2

- 59.b. Hvis du har svart "nei" eller "nepe" på spørsmålet over: Kan du oppgi viktigste grunn i stikkordsform?

..... ☐ ☐ 9/3-4

60. Kan du krysse av for de 3 faktorene som du mener vil ha størst betydning for din trivsel i læreryrket?
SETT INNTIL TRE KRYSS.

Godt samarbeid med elevenes foreldre	☐ 3/5
Gode kollegiale forhold	☐ 6
Anerkjennelse og ros fra elever og foreldrene	☐ 7
Høve til å søke hjelp hos spesialister når vanskene dukker opp	☐ 8
Skolemotiverte og interesserte elever	☐ 9
Gode muligheter for selvstendig arbeid og utprøving av nye ideer	☐ 10
Demokratisk skoleledelse, høve til å ta del i administrative avgjørelser	☐ 11
Anseelse og respekt for yrket i samfunnet	☐ 12
Gode økonomiske kår	☐ 13
Muligheter for fornyelse gjennom etterutdanningskurs o.l.	☐ 14

61. Har du noen gang søkt arbeid uten tilknytning til læreryrket, og har du eventuelt fått slikt arbeid?

Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til læreryrket, og fått og tatt det	☐ 9/15
Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til læreryrket, og fått men ikke tatt det	☐ 16
Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til læreryrket, men aldri fått slikt arbeid	☐ 17
Nei, jeg har aldri søkt arbeid uten tilknytning til læreryrket	☐ 18

62. Hvordan mener du at læreren bør fordele sin oppmerksomhet og tid mellom elevene?

9/19

1 ☐ Bør gi alle like mye tid og hjelp
2 ☐ Bør hjelpe de svakeste mest
3 ☐ Bør bruke mer tid på å stimulere de dyktigste

63. Hvilken elevgruppe får i realiteten mest av din tid?

9/20

1 ☐ De flinkeste/dyktigste
2 ☐ Mellomgruppen
3 ☐ De svakeste

64. Hva mener du om vekten på kunnskapstilegnelse i skolen i dag?

9/21

1 ☐ Det er alt for sterk vekt på kunnskapstilegnelse
2 ☐ Det er noe for sterk vekt på kunnskapstilegnelse
3 ☐ Det er passe sterk vekt på kunnskapstilegnelse
4 ☐ Det er noe for liten vekt på kunnskapstilegnelse
5 ☐ Det er alt for liten vekt på kunnskapstilegnelse

65. Hva mener du om den vekt som i dagens skole legges på at elevene skal lære seg å yte en jevn arbeidsinnsats?

9/22

1 ☐ Alt for sterk vekt på dette
2 ☐ Noe for sterk vekt på dette
3 ☐ Passe vekt
4 ☐ Noe for liten vekt
5 ☐ Alt for liten vekt

Fagpersonell til sentrale strøk: Jobben trekker, men familien holder igjen -eller omvendt?

Tilgang på kvalifisert personell antas å være av avgjørende betydning for utviklingen i distriktene. En måte å belyse dette temaet på er studier av mobilitet blant personer med høyere utdanning.

I denne rapporten ser vi på skifte av arbeidskommune blant utvalgte personellgrupper med høgskoleutdanning; økonomisk-administrativ distriktshøgskoleutdanning, ingeniør-, lærer-, sykepleier- eller førskolelærerutdanning. Hovedvekten legges på flytting fra usentrale strøk til mer sentrale strøk.

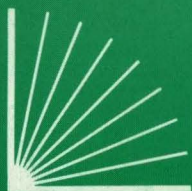
Spørsmålene som blir stilt er:

Har flyttinger som går i forskjellige retninger ulike årsaker og ulikt omfang?

Er det forhold knyttet til arbeid og karriere som fører til flytting fra usentrale til sentrale strøk?

Har familieforhold betydning for flytting fra usentrale strøk, som bremse eller pådriver for slik flytting?

Er det forskjeller mellom menn og kvinner og de ulike utdanningsgruppene i årsaker til og omfang av slik flytting?



NAVFs utredningsinstitut
Norges allmennvitenskapelige forskningsråd
Munthes gate 29, 0260 Oslo 2
Telefon (02) 55 67 00

Institute for Studies in Research and Higher Education
The Norwegian Research Council for Science and the Humanities
Munthes gate 29, 0260 Oslo 2, Norway