

Avdelning
Analysavdelningen
Handläggare
Martin Löwing Jensen
+46 8 563 088 73
martin.lowing.jensen@uka.se

Datum 2020-02-27

Universitetskanslersämbetets statistiska analyser är en av formerna för att löpande redovisa utvecklingen inom utbildningen på grundnivå och avancerad nivå samt på forskarnivå. Analyserna innefattar även utvecklingen inom personalområdet och högskolans ekonomi.

Rörligheten mellan svenska lärosäten störst inom humaniora och konst samt samhällsvetenskap

Mobiliteten mellan svenska lärosäten bland den forskande och undervisande personalen varierade mellan olika anställningskategorier och forskningsämnesområden. Preliminära resultat i den här analysen visar att mobiliteten var högst inom humaniora och konst samt samhällsvetenskap. Beroende på vilken metod vi använde förändrades bilden av personalens rörlighet när resultaten bröts ner på olika anställningskategorier. Mobiliteten tycks i regel också ha varit högre bland kvinnor än bland män.

Inledning

Regeringen har gett Universitetskanslersämbetet i uppdrag att utveckla uppföljningen av mobiliteten i högskolan.¹ Syftet med uppföljningen är att ge såväl regering som lärosätena ett viktigt underlag inför eventuella framtida överväganden om behov av åtgärder.

I den senaste forskningspolitiska propositionen anges att det är angeläget att mobiliteten bland den forskande och undervisande personalen i högskolan ökar.² I propositionen står att universitet och högskolor bör ta initiativ till att se mobilitet som en prioriterad strategisk fråga samt göra insatser för att främja en ökad mobilitet och för att premiera mobilitet vid rekrytering och meritering. I propositionen finns ett antal förslag som är hämtade från betänkandet av Forskarkarriärutredningen, bland annat förslag vars syfte är att göra högskolans karriärvägar tydligare.³

Ökad mobilitet förväntas främja samverkan och kunskapsutbyte, såväl inom högskolesektorn som mellan sektorer. Detta uttrycks tydligt i direktiven till Forskarkarriärutredningen – där står det att ökad mobilitet bland den forskande och undervisande personalen leder till vidgade perspektiv, vilket i sin tur leder till högre kvalitet i såväl utbildning som forskning.

Huvudsyftet med den här analysen är att presentera metoder som kan användas vid framställning av statistik samt ytterligare analyser av den forskande och undervisande personalens mobilitet mellan svenska lärosäten. Analysen består av tre delar:

1. **diskussion kring olika metoder** som kan användas för att uppskatta mobiliteten mellan svenska lärosäten
2. **preliminär statistik** kring mobiliteten
3. **sammanfattande diskussion.**

¹ Universitetskanslersämbetets regleringsbrev 2020.

² *Forskning i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft*, prop. 2016/17:50.

³ *Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden*, SOU 2016:29.

Datum
2020-02-27Reg.nr
UKÄ 52-75-20

Den här analysen handlar om mobilitet inom högskolesektorn. Just den här typen av rörlighet, som också kallas för intrasektoriell mobilitet, utgör en del av personalens sammanlagda mobilitet. Personer som rör sig mellan högskolan och andra svenska samhällssektorer, exempelvis näringslivet eller statlig sektor, brukar benämnas som *intersektoriellt mobila*. Internationell mobilitet handlar som namnet antyder i stället om rörlighet mellan svenska och utländska lärosäten. Vi begränsar oss också till att undersöka mobilitet av det mer permanenta slaget, som tar sig i uttryck i olika former av anställningar. En betydande del av mobiliteten mellan lärosäten sker dock *inom* anställningen, genom samarbeten och affilieringar, något vi inte kan fånga genom registret över högskolans personal.

Trots dessa begränsningar finns det inga enkla svar på hur man bör välja att utforma statistikproduktionen. För att bemöta detta faktum valde vi att arbeta med två olika definitioner av intrasektoriell mobilitet.

I analysens andra del presenterar vi preliminära uppgifter baserade på de två definitionerna. Resultaten är uppdelade på kön, anställningskategori och forskningsämnesområde. Anställningskategori kompletteras med uppgifter om utbildningsbakgrund för att kunna dela upp annan forskande och undervisande personal mellan de som har och inte har examen på forskarnivå. Redovisningen av resultaten ska främst tjäna analysens huvudsyfte, att undersöka metoder som kan användas vid framställning av statistik. I och med om att det handlar om utveckling har vi valt att inte ta fram uppgifter på lärosätesnivå i det här skedet. Vid framställning av statistik kommer den dimensionen givetvis att vara en av de viktigaste.

Tidigare studier av nationell och internationell mobilitet

Det finns många arbeten som berör mobiliteten i högskolesektorn. Här listar vi de som vi lutat oss mest mot i utvecklingen.

- I Universitetskanslersämbetets analys från januari 2020 redovisades metoder som kan användas för att mäta och följa upp mobiliteten mellan högskolesektorn och andra samhällssektorer – den intersektoriella mobiliteten.⁴ Metoderna i den här analysen liknar de som användes i den studien.
- I Vetenskapsrådets rapport från 2016 används andelen rekryterade med doktorsexamen från andra svenska lärosäten som ett mått på intrasektoriell mobilitet.⁵ Populationen är således begränsad till anställda med doktorsexamen.
- SCB genomför vartannat år en studie av hur den forskande personalen fördelar sin arbetstid. Resultaten från studien rörande 2015, som genomfördes 2016, sammanfattas i betänkandet av Forskarkarriärutredningen. I den här undersökningen är man intresserad av internationell mobilitet inom anställningen.

⁴ *Rörligheten mellan högskolan och andra sektorer är störst inom medicin och hälsovetenskap*, Universitetskanslersämbetet, 2020.

⁵ *Rekrytering av forskare och lärare med doktorsexamen vid svenska lärosäten*, Vetenskapsrådet, 2016.

Datum
2020-02-27

Reg.nr
UKÄ 52-75-20

- I Forskarkarriärutredningens betänkande publiceras även resultat från en egen studie av mobilitet inom sektorn.⁶ Detta görs genom att studera när och hur många gånger anställda inom vissa grupper har bytt arbetsgivare genom karriären. Metoden påminner till viss del om de metoder som används i den här studien.
- I en statistisk analys från Högskoleverket publicerad 2012 presenteras uppgifter om professorer, lektorer och adjunkter som bytt lärosäte sedan 2001.⁷

Kort om datamaterialet

I analysen har vi använt oss av statistik från registret över högskolans personal, vilket innehåller uppgifter om alla anställda inom högskolan som fick en löneutbetalning i oktober månad. I analysen begränsas populationen till individer inom den forskande och undervisande personalen. Detta utesluter alltså teknisk och administrativ personal samt doktorander. I materialet har vi uppgifter från 2012 till 2018, vilket gör att vi kan ta fram resultat från och med 2013.

Analysen baseras på antal individer. Det är individer, och inte anställningar eller helårsekvivalenter, som kan vara rörliga. En individ kan i sin tur ha en eller flera anställningar, inom ett eller flera forskningsämnesområden, på ett eller flera lärosäten. Den anställning som är störst, mätt i helårsekvivalenter kallas för den huvudsakliga anställningen. När vi tar fram individbaserad statistik blir detta viktigt, eftersom informationen om den huvudsakliga anställningen även blir individens information. En individ som har anställning på två lärosäten, som professor om 60 procent på lärosäte x och lektor om 40 procent på lärosäte y, kommer i vår statistik att identifieras som professor på lärosäte x. Vi kallar detta för att individen ”ärver” egenskaper från den huvudsakliga anställningen. Att individer kan arbeta på flera olika lärosäten har påverkat både hur vi valt att definiera begreppet mobilitet (se metod 2 nedan) och lägga upp analysen. Resultaten presenteras som andelar mobila individer i de olika redovisningsgrupperna som anges ovan.

Mellan 2013 och 2014 slogs flera konstnärliga högskolor ihop och bildade Stockholms konstnärliga högskola. Eftersom att det då ser ut som att de individer som då arbetade på de här lärosätena har bytt arbetsplats ger resultaten en något missvisande bild av mobiliteten inom humaniora och konst 2014. I faktarutan *Statistiken om högskolans personal* kan man läsa mer om undersökningen som ligger till grund för materialet som används i analysen.

⁶ Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden, SOU 2016:29.

⁷ Rörlighet mellan svenska lärosäten bland professorer, lektorer och adjunkter, Högskoleverket, 2012/1.

Datum
2020-02-27Reg.nr
UKÄ 52-75-20

Statistiken om högskolans personal

Statistiken om personal vid universitet och högskolor ingår i Sveriges officiella statistik. Undersökningen är en totalundersökning som genomförs varje år. Populationen utgörs av samtliga anställda som finns med i lärosätenas administrativa system och som erhållit månads- eller timlön, dag- eller veckolön under mätmånaden oktober samt adjungerad personal som är helt finansierad av en annan arbetsgivare.

För mer information om statistiken om högskolans personal, se [UKÄ:s webbplats](#). Statistik publiceras både i [Universitetskanslersämbetets statistikdatabas](#) och på [Statistiska centralbyråns produktsida](#). Om du vill veta mer om hur uppgifterna tas fram, se produktens kvalitetsdeklaration (KD) och statistikens framställning (StaF), som båda återfinns på både SCB:s och UKÄ:s webbplatser.

Metod

Som nämns ovan kommer vi i den här analysen att undersöka olika metoder som vi tror har potential att utgöra grunden för statistikproduktion och vidare analys av den intrasektoriella mobiliteten. Först presenterar vi metoder genom vilka vi undersöker hur individer byter anställning (metod 1). Sedan fokuserar vi i stället på individer som kombinerar anställningar vid flera lärosäten samtidigt (metod 2).

Metod 1: Individer som byter arbetsplats

Individer som har bytt lärosäte mellan år $t-1$ och år t är att betrakta som intrasektoriellt mobila.

Syftet med den första metoden är att fånga de individer som rekryteras till sin anställning från andra lärosäten i Sverige. Individer som uppfyller det här kriteriet kallar vi nedan genomgående för personer som ”bytt lärosäte”. Det här är den mest allmänt förekommande tolkningen av vad mobilitet mellan svenska lärosäten innebär, att en person övergår från en anställning på ett lärosäte till en anställning på ett annat lärosäte.

Valet av nämnare vid beräkning av andelar har varit föremål för diskussion under arbetet. Bör antalet rörliga individer relateras till samtliga andra individer inom gruppen eller enbart till dem som är nyrekryterade? Bör man exkludera individer som vi saknar uppgift för året innan?

För att undersöka hur skattningarna påverkas av valet av nämnare vid beräkning av andelar skattar vi två olika storheter enligt metod 1:

- **1.1:** Andel mobila individer, i förhållande till samtliga anställda inom gruppen.
- **1.2:** Andel mobila individer, i förhållande till nyrekryterade inom gruppen.

Datum
2020-02-27

Reg.nr
UKÄ 52-75-20

Alla egenskaper hos individen observeras år t . Detta betyder att en individ som år $t-1$ arbetade som lektor på lärosäte y för att sedan byta anställning och bli professor år t på lärosäte x kommer att räknas som en rörlig professor år t på lärosäte x . Det betyder också att vi snarare mäter tillflödet till de nya anställningarna än frånflödet från gamla. Om statistik enligt den här metoden ska tas fram på lärosätetsnivå vore det sannolikt intressant att även inkludera det omvända perspektivet – från vilka lärosäten och anställningar kommer de mobilt nyanställda? Det kan slutligen också vara relevant att presentera resultaten uppdelat på de som också bytte, respektive inte bytte, anställningskategori i samband med att de bytte lärosäte.

Individen ”ärver” många av sina egenskaper, som anställningskategori, forskningsämnesområde och lärosäte, från den huvudsakliga anställningen. Detta gör att det är teoretiskt möjligt att även mindre förändringar i individens anställningsvillkor kan få som effekt att individen räknas som mobil.

Metod 2: Individer med kombinerade anställningar

Individer som under ett givet år t hade anställning på fler än ett lärosäte är att betrakta som mobila.

De som uppfyller den andra definitionen kallar vi för individer med ”kombinerade anställningar”. Resonemanget bakom att inkludera även detta mått på mobilitet grundar sig i vad som i forskningspropositionen beskrivs som syftet med att man vill öka mobiliteten, nämligen ökad kunskapsspridning och samverkan. Individer som delar sin tid mellan olika lärosäten förväntas bidra till detta på samma sätt som individer som byter lärosäte från ett år till ett annat. Som nämns ovan kan vi inte fånga affilieringar eller samarbeten som inte resulterar i en faktisk anställning vid det andra lärosätet, vilket beror på att de inte finns i registret.

Det är inte självklart att en person som spenderar en mycket liten del av sin tid vid ett andra lärosäte ska ses som rörlig. Från information som finns i registret kan vi ta fram uppgifter om helårsekvivalenter för varje specifik anställning, vilket gör att vi kan beräkna hur stor del av individens totala engagemang som anställningen utgör.

Genom att variera hur stor andel de sekundära anställningarna måste vara för att individen ska räknas som mobil kan vi undersöka vilken inverkan kriteriet får på andelen rörliga enligt den här definitionen. Vi kallar den andel som de sekundära anställningarna utgör för j .

För att undersöka hur detta påverkar resultaten skattar vi två olika storheter enligt metod 2:

- **2.1:** Andel mobila när $j \geq 0$ % (ingen restriktion)
- **2.2** Andel mobila när $j \geq 30$ %

I arbetet med analysen testade vi flera olika värden för j , och gränsen 30 procent valdes för att vi då tydligast såg skillnaden mellan att ha en gräns över huvud taget och ingen gräns alls.

Datum
2020-02-27Reg.nr
UKÄ 52-75-20

Anställningskategorier i statistiken

I statistiken redovisas personalen uppdelad på anställningskategorier. Den forskande och undervisande personalen fördelar sig i statistiken på följande anställningskategorier:

Professorer är läraranställningar som regleras i högskoleförordningen. En anställning som professor är den främsta anställningen som lärare. Förförandet vid rekrytering av en professor kan se olika ut. I vissa fall lyses anställningen ut för alla tänkbara (meriterade) sökanden och ibland sker den som befordran av personer som redan är anställda, oftast lektorer.

Lektorer är läraranställningar som regleras i högskoleförordningen. För anställning krävs doktorexamen eller motsvarande, men för lektorer inom konstnärlig verksamhet gäller andra behörighetskrav. I personalstatistiken ingår bland lektorer också bl.a. anställningsbenämningarna docent, biträdande professor och adjungerad lektor. Anställningskategorin lektorer är den största anställningskategorin i den forskande och undervisande personalen.

Meriteringsanställningar. Efter doktorexamen finns det möjligheter att genom en tidsbegränsad anställning meritera sig för fortsatt forskarkarriär och för högre befattning. I statistiken finns det fyra olika typer av meriteringsanställningar: postdoktorer, forskarassistenter, biträdande lektorer och övriga meriteringsanställningar.

Annan forskande och undervisande personal (AFU) är en bred anställningskategori. Här ingår exempelvis anställningsbenämningarna forskare, forskningsingenjör och forskningsassistent. Här inkluderas också teknisk och administrativ personal med forskande eller undervisande arbetsuppgifter, samt gäst- och timplärare. Annan forskande och undervisande personal delas ibland in efter om personen har doktorexamen eller inte.

Adjunkter har vanligen inte avlagt doktorexamen. I personalstatistiken ingår bl.a. anställningsbenämningarna universitetsadjunkt samt adjungerad adjunkt och adjungerad universitetsadjunkt.

För mer information om högskolans personal, se det statistiska meddelandet *Personal vid universitet och högskolor 2018* som finns på både UKÄ:s och SCB:s webbplatser.

Forskningsämnesområden

Standarden för svensk indelning av forskningsämnen 2011 är en statistisk standard för klassificering av forskningsämnen. Den används bland annat i den officiella statistiken för att redovisa doktorander, högskolans personal och intäkter för forskning och utveckling (FoU-intäkter) efter forskningsämne.

Standarden för forskningsämnen bygger på OECD-klassifikationen Field of Research and Development (FORD). Forskningsämnena i OECD:s klassifikation delas in i två nivåer. Den högsta nivån (1-siffernivån) omfattar 6 forskningsämnesområden: **naturvetenskap, teknik, medicin och hälsovetenskap, lantbruksvetenskap och veterinärmedicin, samhällsvetenskap** samt **humaniora och konst**. Under var och en av dessa 6 forskningsämnesområden finns det på nästa nivå 5 till 11 forskningsämnesgrupper, totalt 42 grupper.

För mer information om svensk standard för svensk indelning av forskningsämnen, se [SCB:s webbplats](#).

Datum
2020-02-27

Reg.nr
UKÄ 52-75-20

Individer som bytt lärosäte – resultat från metod 1

I det här avsnittet presenterar vi resultat baserade på metod 1 – personer som har bytt lärosäte mellan år t-1 och t. Först, i avsnittet metod 1.1, relaterar vi antalet rörliga individer till det totala antalet individer inom gruppen. Efter detta beräknas andelen rörliga individer i förhållande till de individer som är nyrekryterade, vilket redovisas i avsnittet om metod 1.2. I slutet av analysen finns figurer och tabeller med mer detaljerad information, uppdelat på män och kvinnor.

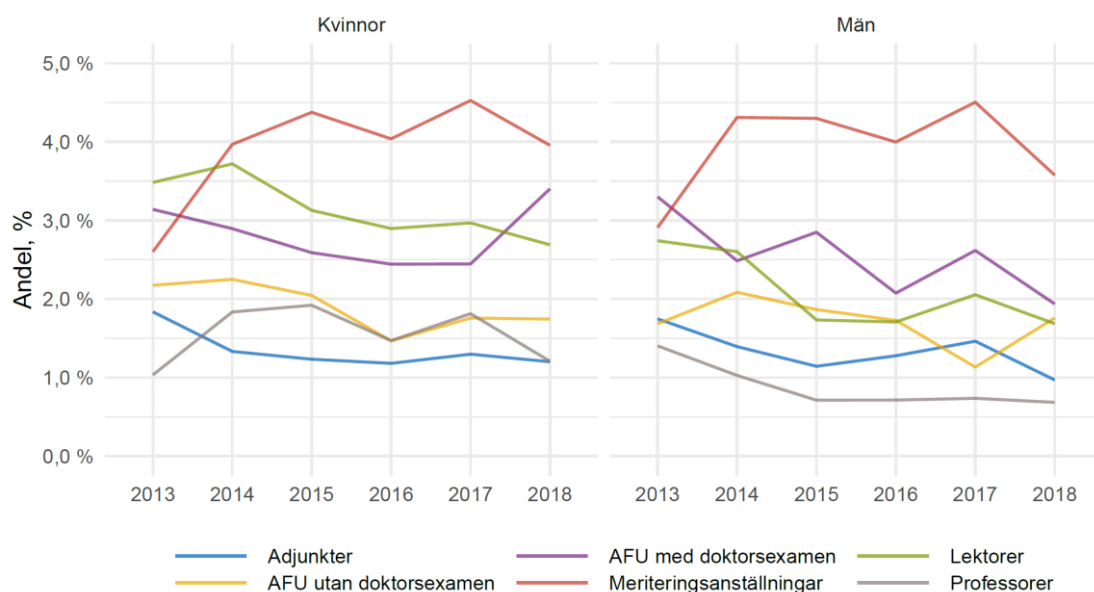
I följande avsnitt kommer vi att undvika att kommentera resultaten för lantbruksvetenskap och veterinärmedicin, eftersom antalet individer är för litet. Man kan konstatera att mobiliteten var mycket liten inom detta forskningsämnesområde. Med tanke på att det bara finns ett lärosäte med lantbruksvetenskaplig inriktning i Sverige är detta inte förvånande.

Metod 1.1: Mobiliteten störst inom humaniora och konst och bland meriteringsanställda

Totalt uppgick andelen individer som bytt lärosäte sedan året innan till 1,9 procent under 2018, vilket var en minskning jämfört med 2013 då den var till 2,3 procent. Mobiliteten var högre bland kvinnor än bland män under hela perioden.

Som framgår av figur 1 var andelen högre bland kvinnor än bland män inom i princip samtliga anställningskategorier över alla år. Utöver detta, och den inbördes rangordningen mellan anställningskategorierna, skiljer sig inte resultaten åt i någon större utsträckning.

Figur 1: Mobila individer enligt metod 1.1, efter kön, anställningskategori och år (2013–2018), andel.



Datum
2020-02-27

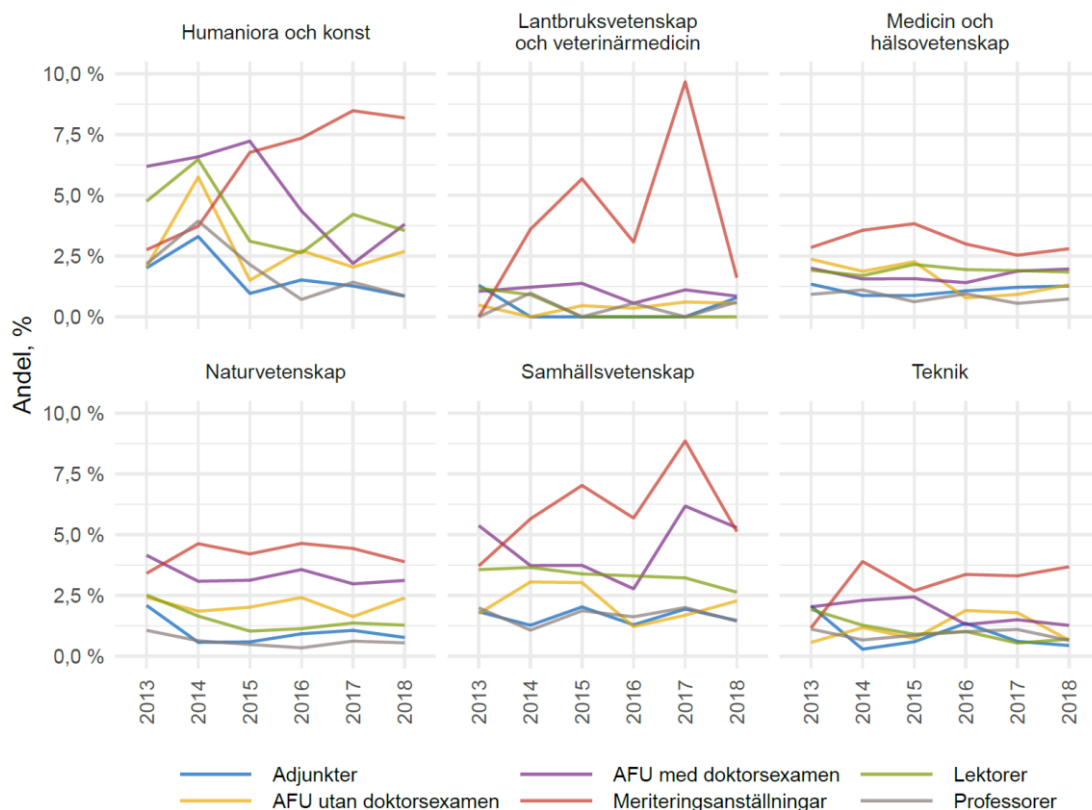
Reg.nr
UKÄ 52-75-20

Som framgår av figur 2 var andelen mobila individer generellt högst inom humaniora och konst följt av samhällsvetenskap. Inom båda dessa ämnen utgör lektorer en relativt stor del av personalstyrkan, och inom humaniora och konst är det dessutom vanligt förekommande att dessa har tidsbegränsade anställningar.

Enligt metod 1.1 var meriteringsanställda den anställningskategori där mobiliteten var störst, inom samtliga forskningsämnesområden. Detta kan förklaras av att, i princip, samtliga anställningar var tidsbegränsade och av den relativt låga åldern bland anställda inom kategorin. Inom gruppen annan forskande och undervisande personal med doktorexamen var andelen näst högst.

Allra lägst var mobiliteten bland professorer, vilket kanske inte är förvånande. En professur är för många målet med en akademisk karriär, och när den väl är uppnådd kan incitamenten att byta arbetsplats minska.

Figur 2: Mobila individer enligt metod 1.1, efter forskningsämnesområde, anställningskategori och år (2013–2018), andel.



Mobiliteten varierande mellan 8,9 procent (meriteringsanställda inom samhällsvetenskap, 2017) och 0,2 procent (adjunkter inom teknik, 2014) om vi inte räknar med resultaten för lantbruksvetenskap och veterinärmedicin. Anställningskategoriernas inbördes ordning skiljer sig i viss mån mellan åren och forskningsämnesområdena, men skillnaderna är ofta små.

Datum
2020-02-27

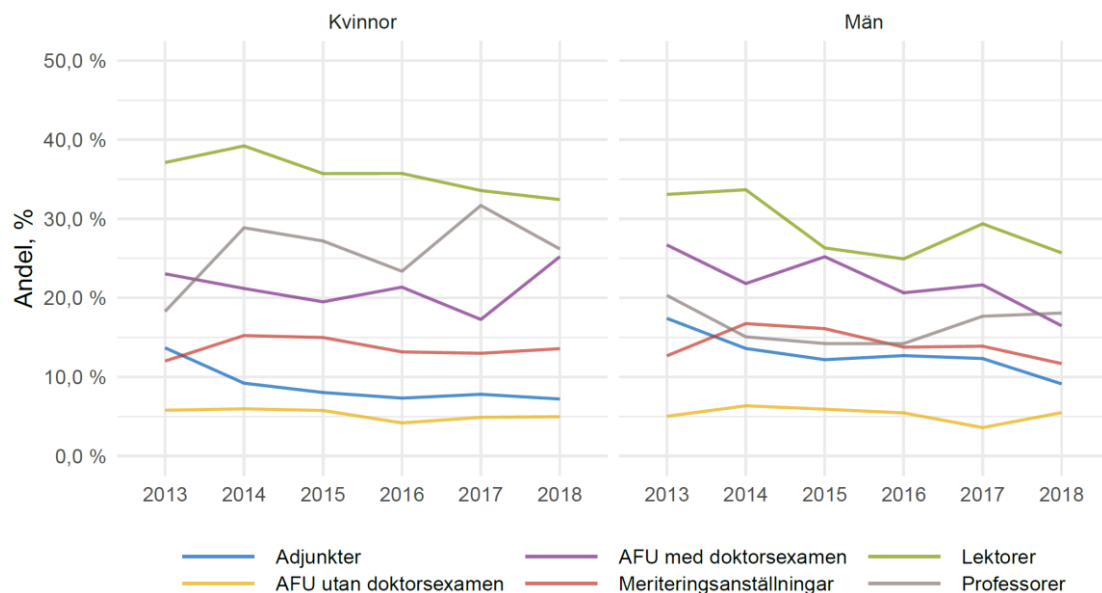
Reg.nr
UKÄ 52-75-20

Metod 1.2: Nyrekrytering av lektorer från andra lärosäten vanligast

Den totala andelen nyrekryterade individer som året innan arbetade på ett annat lärosäte uppgick till 12,7 procent under 2018. Andelen var lägre än 2013, då den var 15,9 procent. Under 2018 var andelen högre bland kvinnor, 13,3 procent, än bland män, 12,1 procent. I början av perioden var förhållandet det omvända.

Också enligt metod 1.2 var kvinnor alltså mer mobila än män. Skillnaden mellan män och kvinnor var större bland professorer, lektorer och annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen än bland övriga anställningskategorier.

Figur 3: Mobila individer enligt metod 1.2, efter kön, anställningskategori och år (2013–2018), andel.



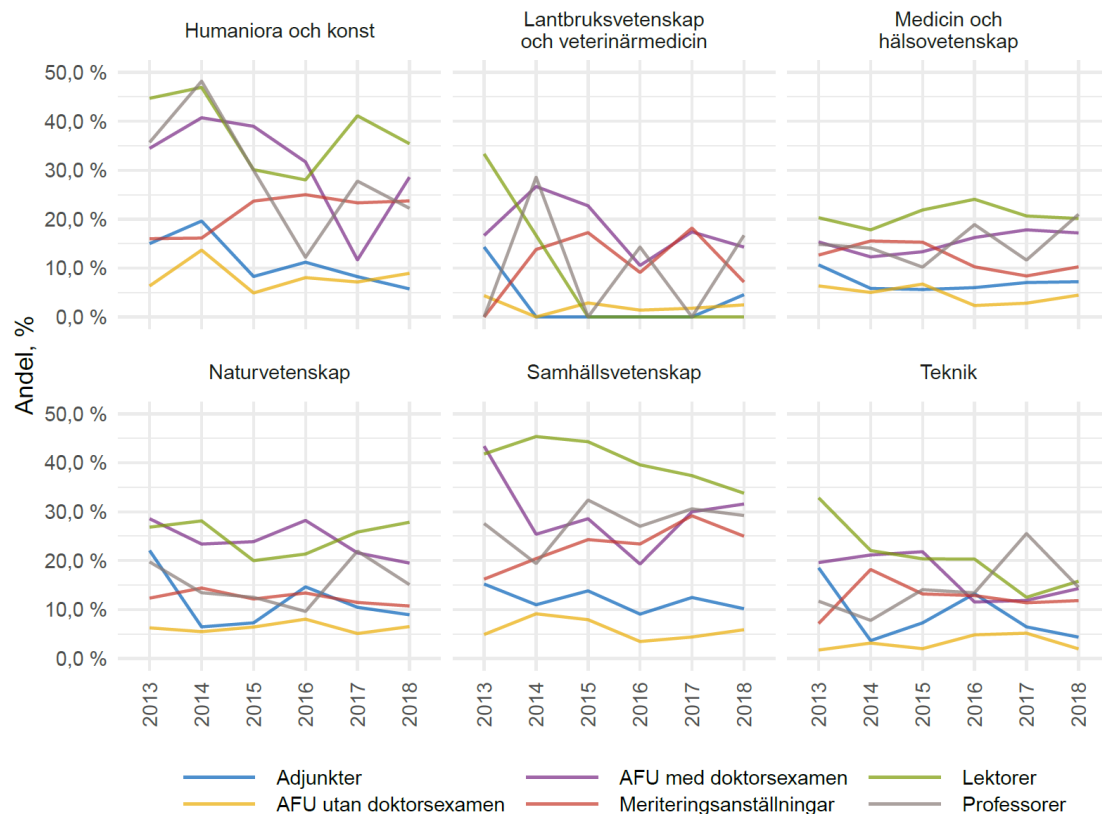
Nu vänder vi oss till resultaten i figur 4. Totalt var den inbördes rangordningen mellan forskningsämnesområdena densamma som när vi använde metod 1.1. Mobiliteten var störst i humaniora och konst följt av samhällsvetenskap och minst i teknik och medicin.

Det finns dock skillnader i utfallet av de båda metoderna när man granskar resultaten för olika anställningskategorier. Jämfört med andra anställningskategorier var lektorer oftast nyrekryterade från andra lärosäten i samtliga forskningsämnesområden 2018 enligt metod 1.2. Professorer, som hade den lägsta mobiliteten enligt metod 1.1, hade enligt denna definition den näst största mobiliteten (och den största mobiliteten inom några forskningsämnesområden under vissa år). Slutligen har bilden av meriteringsanställda som mycket mobila nyanserats. Detta beror på att personalomsättningen inom den här gruppen är relativt hög, vilket leder till många nyrekryteringar. Fler nyrekryteringar betyder i sin tur att andelen som året innan arbetade på ett annat lärosäte ökar i förhållande till det totala antalet anställda, även om andelen i förhållande till de nyrekryterade är relativt låg.

Datum
2020-02-27

Reg.nr
UKÄ 52-75-20

Figur 4: Mobila individer enligt metod 1.2, efter forskningsämnesområde, anställningskategori och år (2013–2018), andel.



Andelen varierande mellan 48,2 (professorer inom humaniora och konst, 2014) och 1,7 procent (annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen inom teknik, 2013). Den höga andelen inom humaniora och konst 2014 beror på att man mellan 2013 och 2014 slog ihop flera konstnärliga högskolor till en. Anställningskategoriernas inbördes ordning skiljde sig en del mellan år och forskningsämnesområde, men skillnaderna var små. I och med att det numera är färre individer i nämnaren är metod 1.2 mer känslig för små avvikelser än metod 1.1.

Datum
2020-02-27

Reg.nr
UKÄ 52-75-20

Individer med kombinerade anställningar – resultat från metod 2

I följande avsnitt presenteras resultat baserade på metod 2. Först tittar vi på utfallet när vi räknar samtliga individer som hade anställning vid fler än ett lärosäte som mobila. Detta jämför vi sedan med utfallet då vi enbart räknar de individer som hade ett större engagemang (> 30 procent) vid sidan av sin primära anställning.

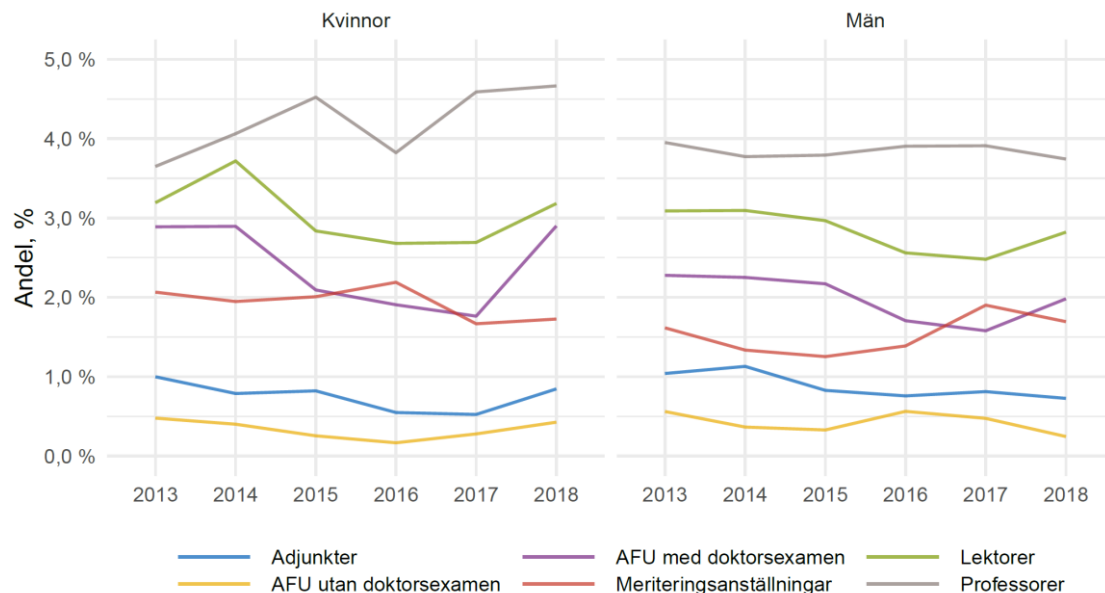
Vi kommenterar inte resultaten för lantbruksvetenskap och veterinärmedicin på grund av att antalet individer inom forskningsämnesområdet är för litet.

Metod 2.1: Vanligast att professorer har kombinerade anställningar

Totalt uppgick andelen rörliga individer när man undersöker alla individer med kombinerade anställningar (metod 2.1) till 2,2 procent under 2018. Andelen var marginellt lägre än 2013, då den var 2,3 procent. Mobiliteten var densamma för kvinnor och män 2018. I början av perioden var mobiliteten något högre bland män.

Skillnaderna mellan män och kvinnor var tydligast för professorer, och i princip obefintliga för annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen, adjunkter och meriteringsanställningar.

Figur 5: Mobila individer enligt metod 2.1, efter kön, anställningskategori och år (2013–2018), andel.



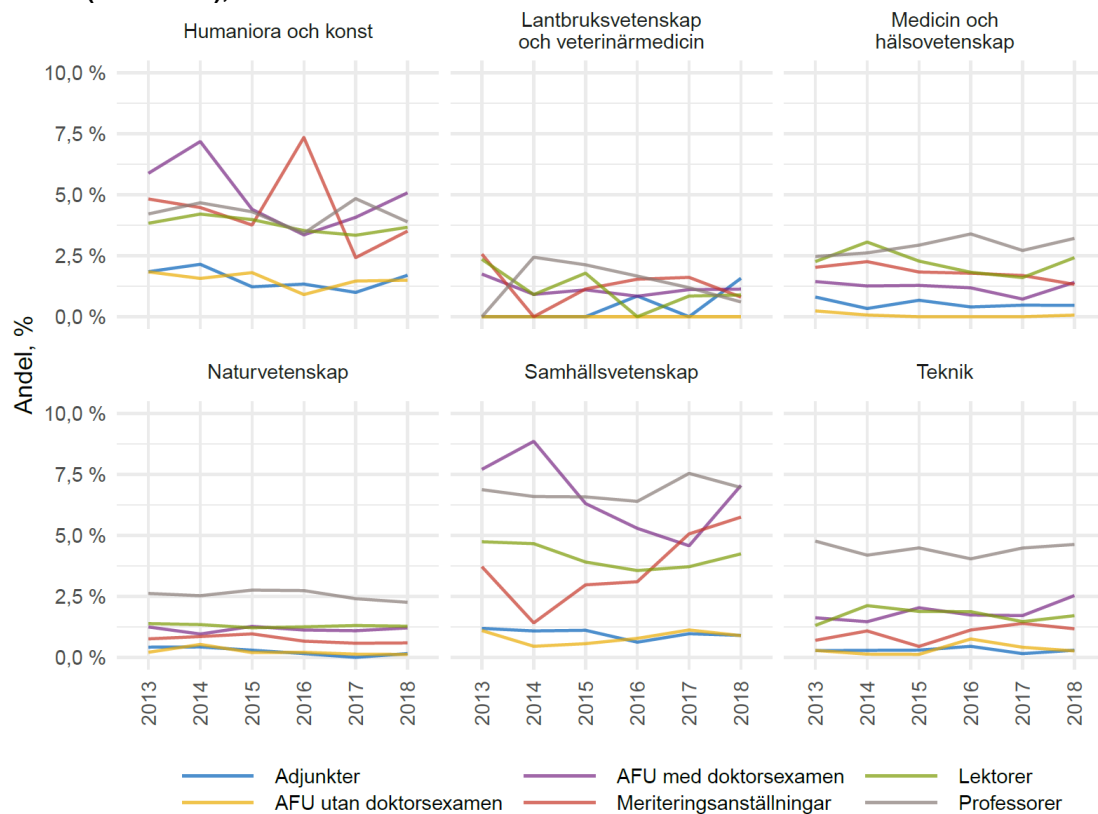
Som vi ser i figur 6 var mobiliteten, mätt som individer med kombinerade anställningar, högst inom samhällsvetenskap, följt av humaniora och konst. Naturvetenskap hade något lägre, och teknik något högre, relativ position jämfört med när metoderna 1.1 och 1.2 användes.

Datum
2020-02-27

Reg.nr
UKÄ 52-75-20

Professorer var generellt sett den anställningskategori där kombinerade anställningar var vanligast. Noterbart är framför allt de relativt höga (i förhållande till andra anställningskategorier) andelarna inom teknik och naturvetenskap. Att knyta till sig de mest välmeriterade personerna inom ett fält är attraktivt för alla lärosäten, vilket sannolikt är anledningen till att den inbördes ordningen av anställningskategorier följer karriärstrukturen (professorer högst, annan forskande och undervisande personal utan doktorexamen lägst) väl. Detta stämmer för samtliga år på totalnivå, men inte för alla forskningsämnesområden.

Figur 6: Mobila individer enligt metod 2.1, efter anställningskategori, forskningsämnesområde och år (2013–2018), andel.



Andelen varierande mellan 8,9 procent (annan forskande och undervisande personal med doktorexamen inom samhällsvetenskap, 2014) och 0,0 procent (flera olika anställningskategorier och forskningsämnesområden, oftast annan forskande och undervisande personal utan doktorexamen). Anställningskategoriernas inbördes ordning skiljer sig en del mellan år och forskningsämnesområde, men skillnaderna är ofta så små att de ter sig mer eller mindre slumpartade.

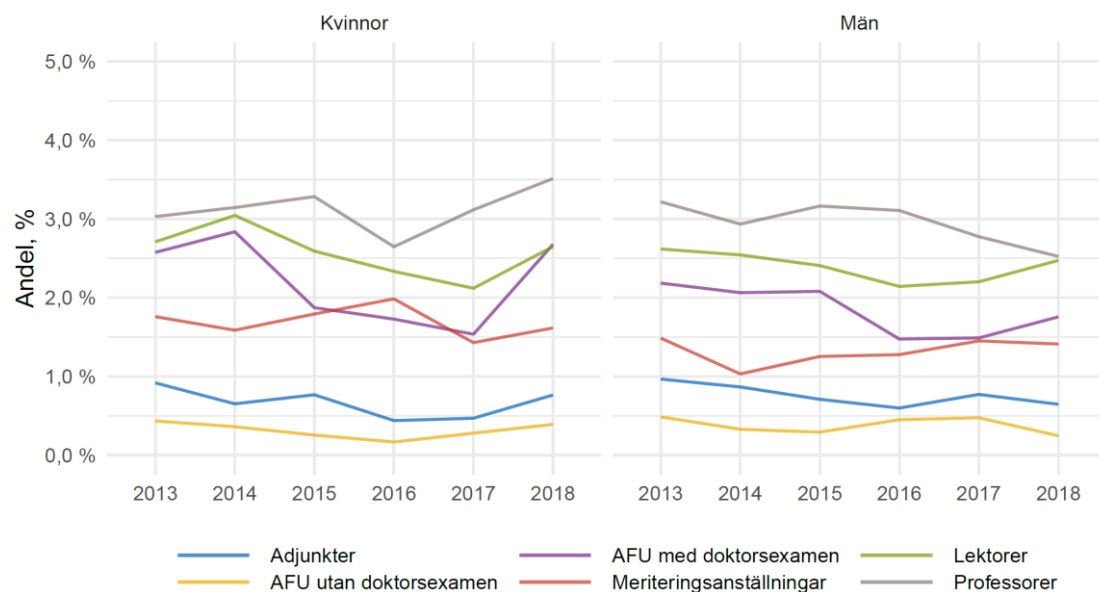
Datum
2020-02-27

Reg.nr
UKÄ 52-75-20

Metod 2.2: Mobiliteten bland individer med kombinerade anställningar som omfattar minst 30 procent

Vi begränsar nu antalet mobila individer enligt den andra definitionen till de som har ett engagemang som överstiger 30 procent på sina sekundära lärosäten. Tanken är alltså att individer som spenderar väldigt lite tid på de andra lärosätena inte ska räknas som mobila. Man bör dock notera att vi egentligen bara vet anställningens omfattning, och inte hur mycket tid personen faktiskt är på plats.

Figur 5: Mobila individer enligt metod 2.1, efter kön, anställningskategori och år (2013–2018), andel.

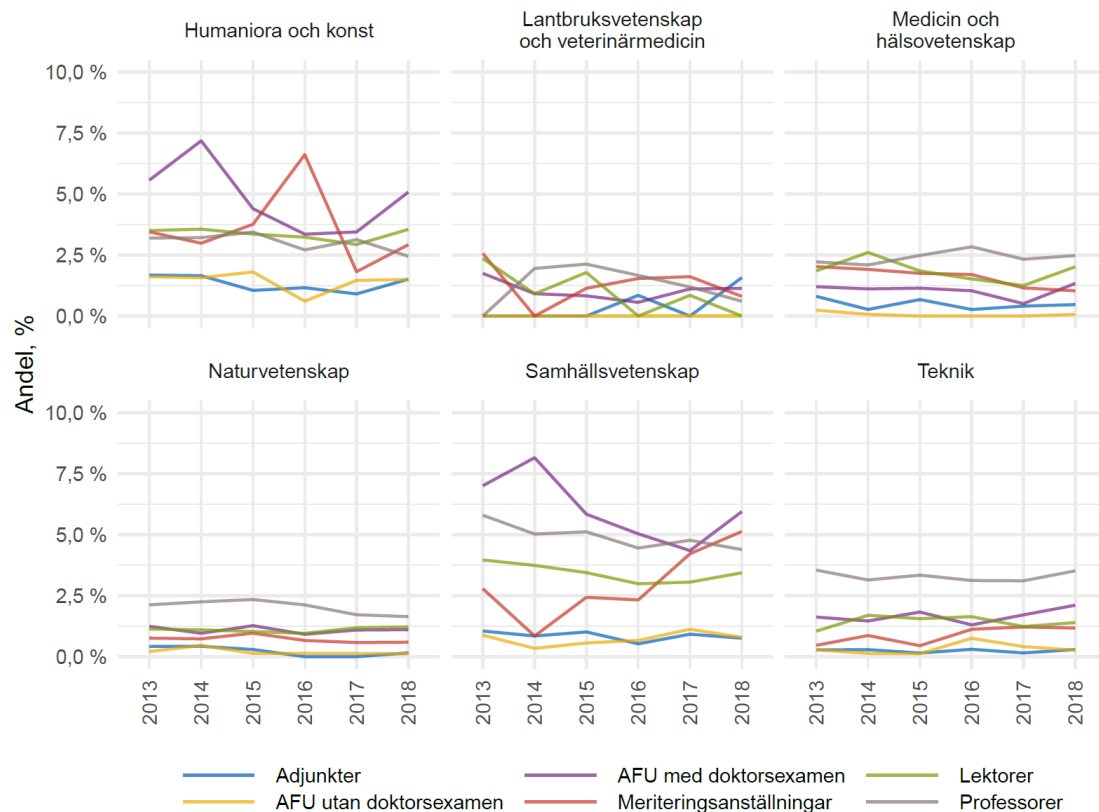


Till största delen leder detta bara till att andelarna sjunker generellt i samtliga grupper, i jämförelse med metod 2.1, där samtliga kombinerade anställningar ingick.

Datum
2020-02-27

Reg.nr
UKÄ 52-75-20

Figur 6: Mobila individer enligt metod 2.2, efter forskningsämnesområde, anställningskategori och år (2013–2018), andel.



Diskussion

Det huvudsakliga syftet med analysen har varit att utveckla metoder för uppföljning av den forskande och undervisande personalens mobilitet mellan svenska lärosäten. Ett viktigt ingångsvärde har varit att metoderna ska vara jämförbara, om än inte helt lika, med de som används i Universitetskanslersämbetets analys av mobiliteten mellan högskolan och andra sektorer.

Metoderna i analysen mäter två olika former av mobilitet. Den första metoden mäter mobilitet som innebär att individen byter anställning från ett lärosäte till ett annat, medan den andra metoden mäter mobilitet i form av att individer har anställningar vid två eller flera lärosäten. Vi menar att metoderna ger olika, kompletterande bilder av mobiliteten mellan svenska lärosäten.

Individer som bytte lärosäte – metod 1

Gemensamt för de båda varianterna som bygger på metod 1, byte av anställning från ett lärosäte till ett annat, är att de sannolikt underskattar antalet individer som bytt lärosäte mellan åren en aning. Anledningen till detta är att information till registret över högskolans personal samlas in en gång om året, under oktober månad. Byten av

Datum
2020-02-27

Reg.nr
UKÄ 52-75-20

arbetsplats som sker efter oktober registreras således inte, och medför en underskattning i förhållande till målstorheten år t . Om den anställda arbetar kvar på inom högskolan (= finns i registret under oktober månad) året efter, $t+1$, kommer mobiliteten att registreras det året i stället. Detta medför en viss överskattning $t+1$. Generellt bedömer vi att detta har haft begränsad effekt på skattningarna.

Även om den totala mobiliteten enligt metod 1.1 var att betrakta som låg, visade våra resultat att det fanns variationer mellan såväl forskningsämnesområden som anställningskategorier. Detta är inte överraskande, eftersom både institutionella (som anställningsvillkor och position i karriärsystemet) och individuella (som ålder) faktorer som kan förväntas påverka mobiliteten skiljer sig mellan dessa grupper. Att relatera antalet mobila individer till samtliga anställda inom respektive grupper är det mest lättförståeliga sättet att mäta andelen mobila individer. Andelen är enkel att tolka och producera, vilket gör att den lämpar sig väl för statistikframställning.

Bilden av vilka grupper som var mobila enligt metod 1.1 nyanserades när vi beaktade resultaten av metod 1.2. Bland annat framträdde inte meriteringsanställda som mobila på samma tydliga sätt, och mobiliteten var också relativt större bland professorer. Detta är naturligt, eftersom omsättningen bland personalen är mycket högre i den förstnämnda gruppen. Även om andelen rekryterade från andra lärosäten är låg i förhållande till samtliga nyanställda, kommer hög personalomsättning att leda till att andelen som året innan arbetade på ett annat lärosäte blir högre. I och med att resultaten enligt 1.2 bidrar till att nyansera bilden av mobiliteten och att statistiken är lätt att tolka och framställa, lämpar sig även detta mått väl för statistikproduktion.

Individer som kombinerade anställningar vid olika lärosäten – metod 2

Syftet med att undersöka kombinerade anställningar bland den forskande och undervisande personalen var att detta fenomen kunde tänkas belysa en annan sida av mobilitet mellan svenska lärosäten. Metoden verkar fungera bra för att beskriva målstorheten, förutom i de fall då en individ skaffar anställning på ytterligare ett lärosäte efter mät månaden oktober. Då uppstår en viss underskattning i förhållande till målstorheten år t . I det fall då anställningen löper till oktober följande år kommer individens kombinerade anställning att registreras då.

Som resultaten visar var det andra anställningskategorier än de som var mest rörliga enligt metod 1 som i högre grad kombinerade anställningar vid olika lärosäten. Professorer och lektorer är anställningar man innehar senare i karriären och (åtminstone när det gäller professorer) var de kategorier som hade högst mobilitet. Detta bör bidra till en önskvärd nyansering av bilden av mobiliteten inom högskolesektorn. Uppgifterna är enkla att framställa och tolka och lämpar sig väl för statistikproduktion.

Genomgången av resultaten från metod 2.2 visar att det på det stora hela inte fanns några större skillnader mellan metoderna. Både tolkning och framställning av uppgifter enligt metod 2.1 är enklare, varför den är att föredra vid produktion av statistik.

Datum
2020-02-27Reg.nr
UKÄ 52-75-20

Reflektion över resultaten

Resultaten visar att mobiliteten mellan svenska lärosäten minskade något under perioden 2013–2018, oavsett vilken metod vi använde. Sannolikt har detta, till viss del, en ekonomisk förklaring. De senaste årens tillskott av resurser till framför allt forskningsverksamheten har lett till att lärosätena haft möjlighet att utöka den forskande och undervisande personalen. Om fler anställningar blir tillgängliga ges fler personer chansen att stanna kvar, och fler kan också få möjlighet att ta nästa steg i karriären på sin gamla arbetsplats.

Mobiliteten störst i humaniora och konst samt samhällsvetenskap

Resultaten visar att humaniora och konst samt samhällsvetenskap var de forskningsämnesområden där den intrasektoriella mobiliteten var störst. Detta var sant oavsett vilken metod vi använde oss av. Inom humaniora och konst kan en tänkbar förklaring vara att det är relativt vanligt med tidsbegränsade anställningar bland professorer och lektorer. Andelen lektorer, som var mest rörliga enligt metod 1.2 och på andra plats enligt metod 2.1, är hög inom dessa forskningsämnesområden. De här forskningsämnesområdena är också de som finns vid flest lärosäten.

I sammanhanget är det intressant att nämna att mobiliteten mellan högskolan och andra sektorer var lägst just inom dessa två forskningsämnesområden, enligt den statistiska analys som Universitetskanslersämbetet publicerades tidigare i år. Enligt analysen var mobiliteten mellan högskolan och andra sektorer störst i medicin och hälsovetenskap. Kanske kan den tydligare kopplingen till andra sektorer göra att incitamenten till att byta arbetsplats eller kombinera anställningar minskar.

I Vetenskapsrådets studie från 2016 var andelen doktorsutbildade inom den forskande och undervisande personalen som tagit sin examen på andra lärosäten högst inom humaniora och samhällsvetenskap. Att resultaten är liknande är inte oväntat. Även om metoderna skiljer sig åt gällande perspektiv (flytt året innan respektive flytt efter doktorsexamen) och populationsavgränsning (samtliga i den forskande och undervisande personalen respektive enbart doktorsexaminerade) så mäter de i viss mån samma fenomen.

Resultaten i Statistiska centralbyråns och Universitetskanslersämbetets enkätstudie visade att den internationella mobiliteten inom anställningen var högst inom naturvetenskap och lägst inom samhällsvetenskap. Mätt som kombinerade anställningar (metod 2.1) i vårt material var förhållandet det omvända. Det är mycket som skiljer sig åt mellan undersökningarna, men det ligger nära till hands att resonera kring att det ena har med det andra att göra. En högre grad av kontakt med utländska miljöer inom naturvetenskap kanske minskar behovet av att verka vid fler än ett lärosäte på hemmaplan? Kanske är samhällsvetenskap som ämne mer rotat i en nationell kontext? Påverkas detta av att naturvetenskapen är mer forskningstung?

Datum
2020-02-27

Reg.nr
UKÄ 52-75-20

Mobiliteten inom olika anställningskategorier varierade beroende på vilken metod som användes

Resultaten per anställningskategori var mer beroende av vilken metod som användes. Tydligast var kanske skillnaden mellan metod 1.1, byte av lärosäte, och metod 2.1, kombinerade anställningar, i vilka professorer blev minst respektive mest rörliga, beroende på vilken metod som användes. Att utfallet blir olika beroende på vilken metod som används är förväntat. En professur är för många målet med en akademisk karriär, och när målet väl är uppnått minskar incitamenten att byta arbetsplats. Dock gör erfarenhet och lång karriär att det blir attraktivt för andra lärosäten att knyta professorer till sig. Åldersstrukturen inom de olika anställningskategorierna spelar sannolikt också en roll i utfallet för de olika metoderna.

Vi märker också vissa skillnader mellan metod 1.1 och 1.2. Exempelvis förändras bilden av meriteringsanställda som relativt mobila. Resultaten av 1.2 visar att en i sammanhanget genomsnittlig (eller kanske till och med låg) andel av alla nyrekryterade meriteringsanställda anställs från andra lärosäten. Den höga andelen i 1.1 beror på att andelen nyanställda inom gruppen generellt är hög.

Något som ändå var relativt konstant oberoende av vilken metod som användes och vilket forskningsämnesområde som undersöktes var att adjunkter och annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen uppvisade låg mobilitet. I studien av mobiliteten mellan högskolan och andra sektorer var däremot dessa två kategorier de mest rörliga, i synnerhet vad gäller branschbytare, men även när det gäller kombinerade anställningar.

Metoderna lämpar sig väl för produktion av statistik och vidare analys

Metoderna som använts i den här analysen lämpar sig, med undantag för metod 2.2, väl för både framställning av statistik och för vidare analys. Att grundmaterialet baseras på uppgifter om individer och om anställningar gör att vi kan vara flexibla och undersöka rörligheten inom sektorn på flera sätt. Som vi visar i analysen påverkar detta hur man ser på rörligheten inom framför allt olika anställningskategorier. Att använda registerdata på det här sättet gör också att vi i framtiden kan studera orsaker till, och hinder för, individers mobilitet. Vi kommer även att kunna analysera flera typer av rörlighet samtidigt.