

De første akademikere

En løftestang til bedre løn

1. Baggrund

Ansættelsen af akademikere i private virksomheder, som ikke har akademikere ansat i forvejen, har længe været et vigtigt fokusområde i dansk uddannelses- og beskæftigelsespolitik. Ikke mindst siden Kvalitetsudvalget, som blev nedsat af den daværende uddannelsesminister i 2014, konkluderede, at tre ud af fire af fremtidens universitetsuddannede i 2030 forventes at skulle ud at finde arbejde i den private sektor, hvis ikke der skal opstå store ubalancer på arbejdsmarkedet.

I takt med at antallet af danskere med en lang videregående uddannelse er steget med over 60 pct. de seneste ti år ifølge tal fra Danmarks Statistik, kan en konsekvens blive, at flere akademikere end tidligere – nyuddannede såvel som mere erfarne – skal finde job i den private sektor. Finansministeriet forventer således, at andelen af privat beskæftigede med en videregående uddannelse stiger fra 24 pct. i 2012 til 48 pct. i 2050, mens andelen af offentligt beskæftigede med en videregående uddannelse stiger fra 52 pct. i 2012 til 60 pct. i 2050¹. Det gælder i særlig grad i små og mellemstore virksomheder (SMV'er), hvor en del brancher har relativt få akademikere ansat.

Denne analyse dykker ned i, hvor mange af dem, der får et nyt job i den private sektor, der samtidig bliver ansat i en lille eller mellemstor virksomhed som den første akademiker. Med udgangspunkt i 220.000 akademikere ansat i nye job i den private sektor fra 2005-16 undersøger analysen også deres efterfølgende karrierevej. De første akademikere sammenlignes med andre nyansatte akademikere, som har job i virksomheder, hvor der allerede er ansat andre med samme uddannelsesbaggrund.

Kun få studier har set på, hvad ansættelse som første akademiker i en privat virksomhed betyder for akademikeren selv. En DEA-analyse fra 2017, "Første generation af akademikere i private virksomheder", har vist, at de første akademikere ofte har svært ved at udfolde sig med sine akademiske kompetencer. Det gælder både i forhold til de job, de varetager, hvor de i mindre grad er registreret i stillingskategorier på højeste eller mellemste niveau, og i forhold til lønnen, der er lavere. Samtidig forlader de første akademikere virksomheden hurtigere igen sammenlignet med andre akademikere, der ansættes i virksomheder, som har erfaringer med akademisk arbejdskraft.

I 2016 var der godt 55.000 virksomheder uden en akademiker ansat. Det udgør godt 65 pct. af alle private virksomheder, der potentielt kan ansætte og drage nytte af akademisk arbejdskraft².

¹ Se Finansministeriet (2016).

² Egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik. Tallet indeholder private virksomheder med mindst to ansatte og en levetid på mindst tre år.

Flere studier peger på, at det kan være værdifuldt for virksomheder uden akademikere at ansætte en person med en lang videregående uddannelse. For det danske arbejdsmarked har bl.a. Cevea (2017), Epinion (2017) og Oxford Research (2018) vist, at ansættelsen af den første akademiker kan være produktivt og jobskabende. Det sker, i takt med at den første akademiker kan løse komplekse arbejdsopgaver og fx åbne op for nye internationale markeder. Dog er der stadig kun relativt få virksomheder, som vælger at tage springet og ansætte deres første akademiker. Denne gruppe af første akademikere – som rummer både nyuddannede og personer med flere års erhvervserfaring – udgør kun omkring 5 pct. af det samlede antal akademikere, som årligt får nyt job i den private sektor, så der er umiddelbart et stort uforløst potentiale blandt danske SMV'er for at absorbere den forventede mervækst af højtuddannede i de kommende år (se fx DEA (2017b)).

En mulig årsag til, at SMV'erne er tilbageholdende med at ansætte akademikere, kan være, at SMV'erne ikke har tilstrækkeligt med akademiske arbejdsopgaver til at ansætte en akademiker på fuld tid, medmindre akademikerens også udføre mere praktisk orienterede opgaver som en HK'er fx ville udføre i en større virksomhed (se Filges & Holt (2011) og Teknologisk Institut (2014)). Det kan gøre det vanskeligt at udnytte mulighederne i højtuddannedes mere specialiserede arbejdskraft. Samtidig kan der eksistere kulturelle barrierer – både blandt SMV'erne, der ikke er vant til at ansætte akademisk arbejdskraft, og de højtuddannede, som søger mod de traditionelle akademikerarbejdspladser. Som fx Oxford Research (2018) påpeger, kan SMV'er være nervøse for akademikernes – særligt de nyuddannedes – manglende forretningsforståelse og praktisk erfaring fra livet i en virksomhed. Akademikere kan på den anden side være mindre tilbøjelige til at søge ud i SMV'er som den første akademiker, hvis de frygter at blive isolerede uden højtuddannede kollegaer at sparre med (se Teknologisk Institut (2014)).

Der er på den baggrund brug for mere viden om, hvilke akademikere der passer bedst til SMV'er i forhold til fx branche og udviklingsfase. Og hvordan virksomheder, universiteter, interesseorganisationer m.fl. i fællesskab kan få flere akademikere ud i den private sektor og særligt være med til at skabe vækst i SMV'er.

Hvordan ser akademikernes karrierevej i virksomheder uden akademikere i forvejen ud? Og hvordan ser den efterfølgende karrierevej ud for akademikerens, der bliver ansat som den første, hvis han eller hun skifter job? Fungerer jobbet som første akademiker fx som løftestang for en tættere tilknytning til arbejdsmarkedet eller bedre og højere lønnede job i andre virksomheder efterfølgende? Eller indfries akademikernes potentiale i virksomheder uden akademikere ikke til fulde i årene efter ansættelsen?

Hovedkonklusioner:

- Andelen af akademikere ansat i en privat virksomhed uden andre akademikere er faldet fra 6 pct. i 2005 til 4 pct. i 2016. Relativt færre akademikere bliver altså ansat som første akademiker, på trods af at tidligere studier viser, at de er med til at øge værdien i virksomheder uden akademikere.
- De første akademikere er i gennemsnit to år ældre end andre nyansatte akademikere. De har en humanistisk uddannelsesbaggrund og har været færdiguddannet halvandet år længere. De

første akademikere har dog i gennemsnit næsten seks måneders mindre erhvervs erfaring og er typisk ansat i mindre virksomheder, som er mindre produktive og typisk i handelsbranchen.

- Forskellen i lønniveau mellem en nyansat akademiker i virksomheder hhv. med og uden andre akademikere er ca. 10.000 kr. om måneden i ansættelsesåret, svarende til ca. 38 pct. målt i medianløn fra 2005-16. En stor del af lønforskellen kan dog forklares ved forskelle i en række person- og virksomhedskarakteristika som studieretning, erfaring, ledighed året før, branche m.m. Hvis der bliver taget højde for disse forskelle, bliver lønforskellen reduceret til 13 pct. Dvs. at to tredjedele af lønforskellen bl.a. kan forklares med, at de første akademikere typisk bliver ansat i lavtlønnede brancher, har mindre erfaring og oftere kommer fra en fortid som ledig.
- For de akademikere, der i første omgang bliver ansat som første akademikere, men efterfølgende vælger at skifte job til en anden virksomhed, indhentes en del af lønforskellen, der var på ansættelsestidspunktet i forhold til andre akademikere. De akademikere, der har valgt at skifte både virksomhed og branche, opnår de største lønstigninger, der er 6 og 9 procentpoint højere end andre akademikere hhv. tre og fem år efter.
- Omvendt halter de første akademikere efter lønmæssigt, hvis de vælger at blive i samme virksomhed eller i samme branche, også når der bliver korrigeret for forskelle mellem de første akademikere og andre akademikere, samt hvilke virksomheder de oprindeligt er blevet ansat i. Det indikerer, at akademikerne i de efterfølgende år fortsat kan have svært ved at udleve deres potentiale i virksomheder uden andre akademikere.
- De første akademikere kommer i højere grad fra en fortid som ledig eller uden for arbejdsstyrken. Det er vigtigt at tage i betragtning, når lønnen for disse akademikere bliver sammenlignet med andre akademikere, der får nyt job i mere akademikerprægede virksomheder. Særligt i forhold til om alternativet for første akademikere i højere grad er ledighed end for andre akademikere, hvorfor jobbet som første akademiker kan være en løftestang til et højere lønnet job i en virksomhed med akademikere ansat i forvejen.
- Første akademikere skifter hurtigere videre til nye job i større virksomheder med flere højtuddannede kollegaer og i andre brancher. 40 pct. af de første akademikere er beskæftigede i en helt ny branche tre år efter. Det hurtige jobskifte er bl.a. et udtryk for, at de første akademikere typisk bliver ansat i brancher, hvor jobomsætningen er højere end i andre brancher.

Analysen er opbygget på følgende måde: Afsnit 2 indeholder en oversigt over tidligere studier på området. Afsnit 3 beskriver de første akademikere i ansættelsesåret, afsnit 4 beskriver de første akademikere i året forinden, mens afsnit 5 korrigerer lønforskellene for oplagte sammensætningseffekter. Afsnit 6 beskriver årene efter ansættelsen som de første akademikere, hvorefter afsnit 7 analyserer, hvorvidt første-akademiker-jobbet benyttes som løftestang.

2. Tidligere litteratur

I de seneste år er antallet af akademikere på arbejdsmarkedet steget markant, og tendensen ser ikke ud til at ændre sig de kommende år³. Antallet af undersøgelser er steget, i takt med at behovet for ny viden på området er steget.

En af de første undersøgelser, der beskæftigede sig med dette område, analyserede effekterne af den daværende isbryderordning, en tilskudsordning etableret med det primære sigte at få flere akademikere ansat i virksomheder, som ikke havde akademiske medarbejdere i forvejen (Arbejdsmarkedsstyrelsen (2003)). Undersøgelsen viste, at isbryderordningen i et vist omfang bidrog til at få flere akademikere ud i private virksomheder, og anbefalede på den baggrund, at indsatsen blev mere målrettet mod bestemte grupper af akademikere, heriblandt ledige humanister og arkitekter, som havde særligt svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet.

En anden undersøgelse, som har set på akademikeres indtræden og deres værdiskabelse i private virksomheder, blev foretaget af Rambøll (2004) for IDA. Hovedresultatet fra denne undersøgelse, der havde fokus på SMV'er, var, at de virksomheder, som ansatte deres første akademiker i perioden fra 1995 til 2001, i gennemsnit voksede dobbelt så hurtigt som virksomheder, som ikke havde akademikere ansat i samme periode. Undersøgelsen er sidenhen blevet opdateret og videreudviklet flere gange og senest af Epinion (2017) for Djøf og Akademikernes A-kasse, som ligeledes finder, at ansættelsen af den første akademiker i stort omfang bidrager positivt til både overlevelsesraten, jobskabelsen og værdiskabelsen blandt SMV'er. Undersøgelserne viser dog, at effekterne varierer mellem brancher og landsdele.

Modsat ovennævnte er der dog også undersøgelser, som peger i retning af, at ansættelse af akademikere ikke nødvendigvis vil føre til øget jobskabelse og værdiskabelse for en virksomhed. Dette forklares med, at der i virksomheder nogle gange skal udføres mange forskellige arbejdsopgaver, som i praksis kan være svære at dele ud på enkelte medarbejdere. Det gælder bl.a. i SMV'erne, hvor mange forskellige arbejdsopgaver kan være spredt ud på et begrænset antal medarbejdere. Derved kan det være vanskeligere at udnytte mulighederne for specialisering af den højtuddannede arbejdskraft fuldt ud sammenlignet med i større virksomheder, se bl.a. Gehrke et al. (2009) og DASTI/CEBR (2013).

Af nyere undersøgelser har ROCKWOLL Fonden (Bentsen, Munch, & Schaur (2019)) foretaget en undersøgelse af akademikeres bidrag til kollegaers løn på baggrund af størstedelen af de danske beskæftigede. Hovedkonklusionen er, at akademikere har positiv indflydelse på lønnen for kollegaer i samme arbejdsgrupper.

For nylig har Oxford Research i samarbejde med IDA, Djøf og Akademikernes A-kasse gennemført en spørgeskemaundersøgelse, der viser, at de første akademikere ansættes ud fra en strategisk ambition om at opnå større vækst, eller fordi kompleksiteten i virksomhedens arbejdsopgaver ikke længere kan håndteres af de nuværende medarbejdere og derfor skaber et behov for akademisk arbejdskraft⁴.

³ Statistikbanken.dk.

⁴ Se Oxford Research (2019).

Denne DEA-analyse lægger sig i forlængelse af en tidligere DEA-analyse, der har haft til formål at træde et skridt tilbage og kortlægge omfanget af akademikere, der finder job i private virksomheder som den første akademiker. DEA (2017a) viser, at der frem til 2012 har været relativt få virksomheder, der har ansat deres første akademiker. Samtidig viser DEA (2017a), at de første akademikere tjener mindre, ofte kommer fra ledighed eller job, der i mindre grad kræver viden på højt niveau, og rejser hurtigt videre. Dette kan være på grund af, at virksomheder uden akademikere ikke kender til akademikeres værdi, før de har ansat dem, eller at akademikere skal påtage sig ikke-akademiske arbejdsopgaver, bl.a. grundet virksomhedernes størrelse. Derfor er det særligt interessant at se på, hvordan det går de første akademikere og deres virksomheder i årene efter ansættelsen som den første akademiker.

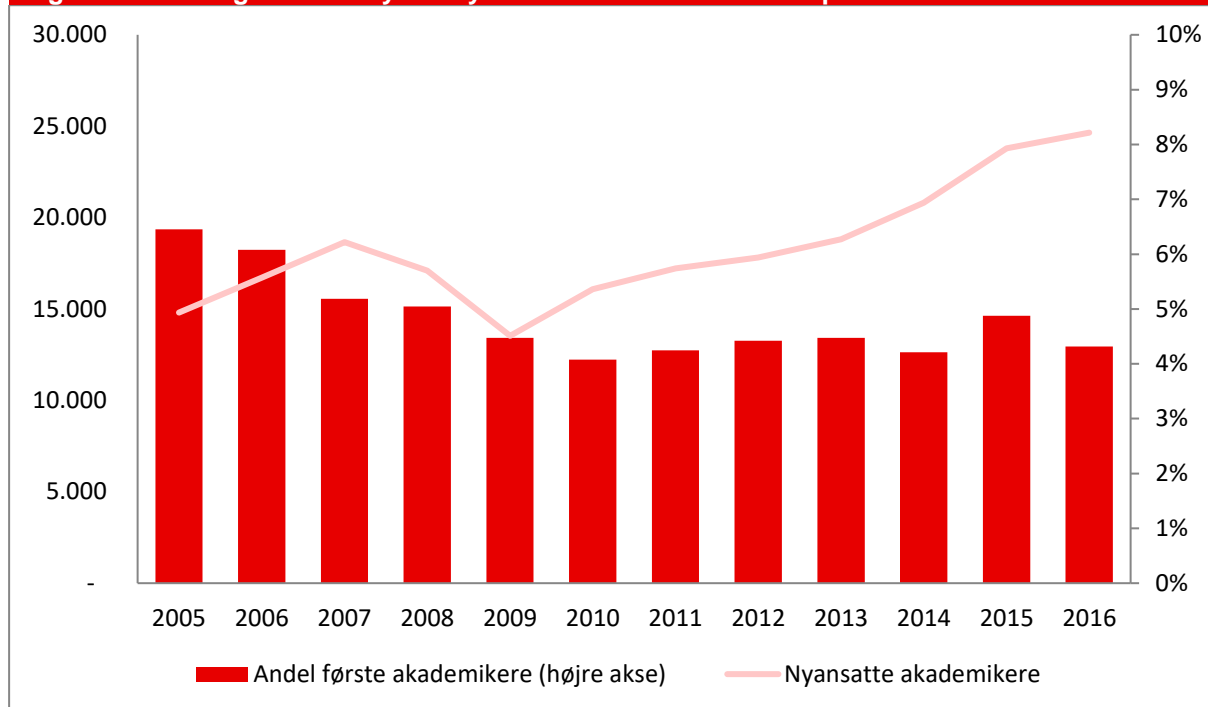
Denne analyse bidrager til de andre undersøgelser på området ved dels at opdatere undersøgelsen DEA (2017a) og dels at følge de første akademikere, op til fem år efter at de bliver ansat i en virksomhed uden andre akademikere, for at følge de første akademikeres lønudvikling og karrierevej.

3. Andelen af virksomheder, der ansætter deres første akademiker, er faldet siden 2005

Antallet af akademikere, der har fået nyt job i den private sektor, er steget fra ca. 15.000 i 2005 til 25.000 i 2016, jf. figur 1. I samme periode er andelen af nyansatte akademikere i private virksomheder uden andre akademikere faldet fra 6 pct. til godt 4 pct. Så mens antallet af akademikere, der overgår til det private arbejdsmarked, er steget i perioden, er andelen af nyansatte akademikere i private virksomheder uden andre akademikere faldet.

Fra 2005-16 er mellem ca. 500 og 1.500 personer hvert år blevet ansat som den første akademiker i private virksomheder. Dette svarer til omkring 10.500 personer set over hele perioden. Denne gruppe danner grundlag for analysen og sammenlignes med de ca. 210.000 nyansatte akademikere i samme periode. De to grupper bliver fremefter kaldt hhv. "de første akademikere" og "andre akademikere"⁵.

⁵Gruppen "andre akademikere" er ensbetydende med andre nyansatte akademikere i private virksomheder med akademikere ansat. En nærmere beskrivelse af definitionen kan findes i appendikset.

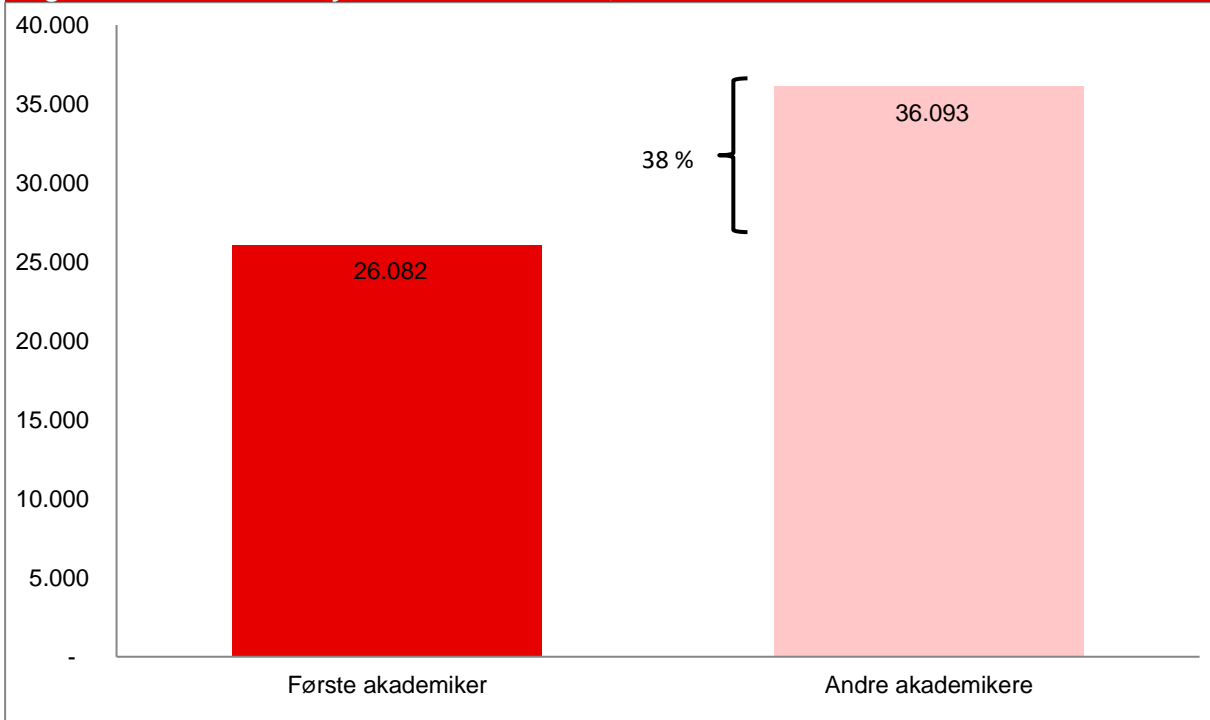
Figur 1: Udvikling med hensyn til nyansatte akademikere i den private sektor 2005-16


Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

Lavere løn til de første akademikere

Som udgangspunkt har gruppen af første akademikere i perioden 2005-16 tjent, hvad der svarer til ca. 26.000 kr. om måneden, jf. figur 2. Andre nyansatte akademikere i private virksomheder har i samme periode tjent en månedsløn på godt 36.000 kr. svarende til en forskel på 38 pct. i forhold til de første akademikere⁶.

⁶ Medianlønnen angiver den månedsløn, der adskiller nyansatte akademikere med 50 pct. højeste og 50 pct. laveste månedsløn.

Figur 2: Månedsløn for nyansatte akademikere, 2005-16


Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

Note: Månedsløn er regnet som medianløn i 2016-kroner

Både første akademikere og andre akademikere har oplevet lønstigninger fra 2005 og frem mod den økonomiske krise i 2008, hvorefter reallønnen er faldet frem mod 2013. De sidste tre år af måleperioden steg lønniveauet for gruppen af andre nyansatte akademikere, mens lønniveauet for de første akademikere fortsat er faldet. I 2016 er lønforskellen mellem de to grupper på 47 pct. sammenlignet med 38 pct. i 2005.

Den markante forskel i lønnen mellem første og andre akademikere i ansættelsesåret kan på den ene side bunde i forskelle i fx bopæl, uddannelsesretning, erhvervs erfaring m.m. på tværs af de to grupper. Derudover kan der også være tale om forhold hos de virksomheder, der ansætter deres første akademikere. Bl.a. kan de første akademikere i højere grad være ansat i lavtlønnede brancher eller mindre produktive virksomheder.

Relativt flere humanister i små handelsvirksomheder bosiddende uden for København blandt første akademikere

42 pct. af gruppen af andre akademikere har bopæl i København og omegn, mens 34 pct. af de første akademikere boede det samme sted, jf. tabel 1. De første akademikere er især overrepræsenterede i landsdelene Nord-, Syd- og Vestjylland, hvor 23 pct. af de første akademikere har bopæl mod blot 14 pct. af andre akademikere.

Tabel 1: Forskelle i karakteristika mellem de første akademikere og andre akademikere, 2005-16

	Første akademikere	Andre akademikere
Bor i København	34 %	42 %
Uddannelse		
<i>Humanistisk studieretning</i>	32 %	26 %
<i>Blandt de 25 % højeste karaktergennemsnit på gymnasial årgang</i>	32 %	43 %
Alder og erfaring		
<i>Alder (gennemsnit)</i>	40,0	37,9
<i>Antal år siden dimitering (gennemsnit)</i>	11,1	9,6
<i>Erhvervs erfaring (gennemsnit)</i>	10,0	10,4
Arbejdspladsen		
<i>Arbejder i handelsbranchen</i>	23 %	9 %
<i>Arbejder i rådgivningsbranchen</i>	6 %	14 %
<i>Blandt de 25 pct. mest produktive virksomheder</i>	27 %	60 %
<i>I en virksomhed med over 50 ansatte</i>	11 %	74 %

Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

Note: Der findes karakteroplysninger for 54 og 72 pct. af hhv. de første akademikere og andre akademikere. Erhvervs erfaring indeholder også erfaring fra før dimitering. Kvartilerne for arbejdsproduktivitet er udregnet for hvert år. Der findes produktivitetsoplysninger for 76 og 63 pct. af hhv. de første akademikere og andre akademikere. Bopælen for akademikerne er udregnet for årene 2007-16 grundet databrud i 2007.

Derudover er de første akademikere kendetegnet ved at have en humanistisk uddannelsesbaggrund og i mindre grad en samfundsvidenskabelig, sundhedsfaglig eller teknisk baggrund. Næsten hver tredje første akademiker har en humanistisk uddannelsesbaggrund i 2005-16, mens blot hver fjerde akademiker i en virksomhed med andre akademikere kommer fra humaniora.

Derudover har de første akademikere generelt et lavere karaktergennemsnit fra deres adgangsgivende eksamen sammenlignet med andre akademikere. Omkring 32 pct. af de første akademikere ligger blandt årgangens 25 pct. højeste karaktergennemsnit mod 43 pct. af gruppen af andre akademikere.

Gennemsnitsalderen for de første akademikere er 40 år, hvilket er godt 2 år højere end gennemsnitsalderen for andre akademikere på knap 38 år. Antallet af år siden højeste fuldførte uddannelse er også størst for de første akademikere, der i gennemsnit har fuldført deres akademiske uddannelse godt 11 år forud for ansættelsen som første akademiker. Til sammenligning er gruppen af andre akademikere i gennemsnittet dimiteret fra deres akademiske uddannelse under 10 år forinden.

Omvendt har de første akademikere mindre erhvervs erfaring end de andre akademikere på trods af længere tid på arbejdsmarkedet. De første akademikere har i gennemsnit 10 års erfaring på arbejdsmarkedet, hvilket er en anelse mindre end for andre akademikere, der i gennemsnit har været på arbejdsmarkedet i 10,5 år, hvilket indikerer, at de første akademikere i højere grad er uden for beskæftigelse end gruppen af andre akademikere.

I forhold til virksomhedskarakteristika bliver næsten hver fjerde første akademiker ansat i handelsbranchen mod kun 9 pct. af andre nyansatte akademikere. Omvendt er næsten 14 pct. af gruppen af andre akademikere ansat inden for rådgivning mod blot 6 pct. af de første akademikere.

Samtidig blev kun godt hver fjerde første akademiker ansat i en virksomhed, der var blandt de 25 pct. mest produktive, mod 60 pct. af de andre akademikere. Produktiviteten er opgjort som arbejdsproduktivitet, dvs. den samlede værditilvækst pr. medarbejder⁷. Virksomhederne, der ansætter deres første akademiker, er naturligt nok også gennemsnitligt mindre end virksomheder, der allerede har akademikere ansat. Godt hver tiende første akademiker er ansat i en virksomhed med over 50 ansatte, mens næsten 75 pct. af gruppen af andre akademikere bliver ansat i en virksomhed med over 50 medarbejdere.

4. Akademikere ansat i virksomheder uden øvrige akademikere kommer oftere fra ledighed

De første akademikere er i højere grad uden for beskæftigelse året inden ansættelsen i en virksomhed uden andre akademikere, jf. tabel 2. Omkring 15 pct. af gruppen af første akademikere har været uden for arbejdsstyrken året forinden, mens næsten hver femte første akademiker er kommet fra ledighed. Altså er det mere end hver tredje blandt de første akademikere, der kommer fra passiv forsørgelse. Til sammenligning har blot ca. 20 pct. af gruppen af andre akademikere været uden for arbejdsstyrken eller ledige året forinden.

Tabel 2: Arbejdsmarkedsstatus året inden ansættelsen som første akademiker, 2006-16

	Første akademikere	Andre akademikere
Fra uden for arbejdsstyrken	16 %	8 %
Fra ledighed	19 %	11 %
Fra beskæftigelse	65 %	79 %
Heraf:		
<i>Fra den offentlige sektor</i>	12 %	13 %
<i>Løn før (månedsløn i kr.)</i>	33.010	40.200
<i>Løn efter (månedsløn i kr.)</i>	30.610	39.602

Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

Note: Månedsløn er regnet som medianløn i 2016-kroner.

Gruppen af første akademikere, der overgår fra beskæftigelse, har også en markant lavere løn i deres foregående job – 33.000 kr. om måneden – sammenlignet med gruppen af andre akademikere – 40.000 kr. om måneden. Og lønforskellen stiger fra 7.000 kr. til 9.000 kr. efter skiftet.

⁷ Værditilvæksten beregnes af Danmarks Statistik som forskellen mellem værdien af produktionen og forbrug i forbindelse med produktionen.

5. De første akademikere tjener stadig mindre, når der er blevet korrigeret for forskelle

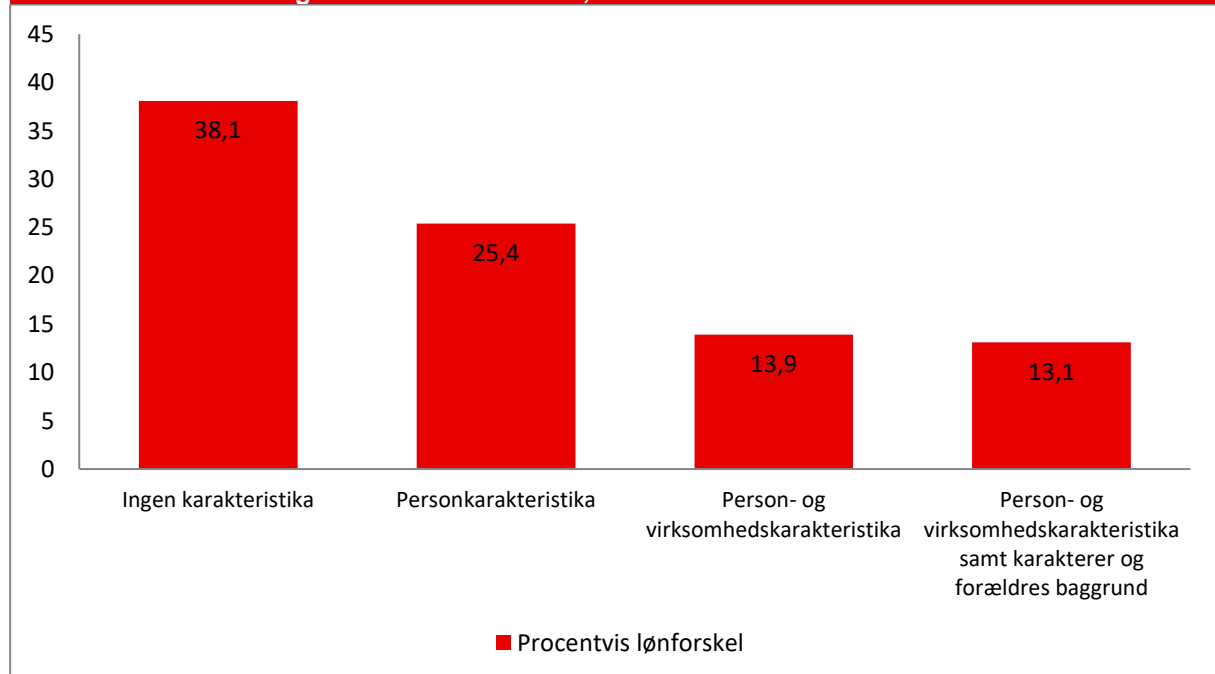
For at tage højde for nogle af de mest oplagte forskelle mellem de første akademikere og akademikere, der ansættes i virksomheder med andre akademikere, benyttes en lønregression beskrevet i metodeafsnittet. Det bliver derved kortlagt, i hvor høj grad de observerede lønforskelle mellem første akademikere og øvrige kan forklares ved forskellene gennemgået i de foregående afsnit.

Som udgangspunkt har de første akademikere i gennemsnit en løn, der er godt 38 pct. lavere end gruppen af andre akademikere, jf. figur 3. Denne lønforskel bliver reduceret til 25 pct. ved at tage højde for forskelle i erhvervs erfaring, bopæl, uddannelsesretning m.m. Forskelle i disse karakteristika mellem de to grupper kan altså forklare knap 35 pct. af den observerede lønforskel.

Hvis der samtidig bliver taget højde for forskelle blandt virksomhederne i de to grupper i forhold til fx branche og størrelse, falder forskellen til 14 pct. Forskelle i karakterer fra gymnasiet og forældrebaggrund kan derimod kun forklare meget lidt af lønforskellen mellem de to grupper.

Samlet set er der en lønforskel på ca. 13 pct. mellem de to grupper af akademikere tilbage, når der er taget højde for forskellene i forhold til uddannelsesbaggrund, erhvervs erfaring, branchetilknnytning mv.⁸

Figur 3: Det procentvise lønefterslæb mellem de første akademikere og andre akademikere i ansættelsesåret korrigeret for karakteristika, 2007-16



Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

Note: Beskrivelse af de respektive karakteristika kan findes i appendikset.

⁸ Det kan samtidig ikke udelukkes, at en del af den tilbageværende lønforskel kan forklares med andre faktorer, der ikke er medtaget i modellen.

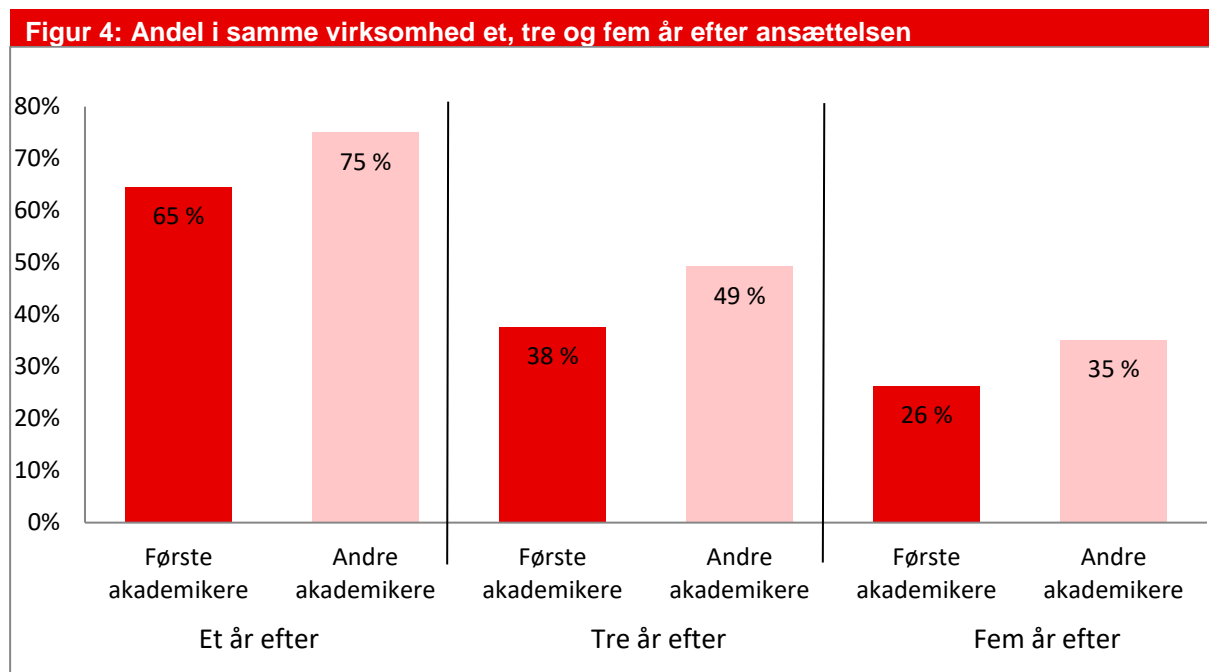
6. Årene efter ansættelsen som første akademiker

Vi har indtil nu set på akademikeren, der som den første ansættes i en privat virksomhed i ansættelsesåret samt året forinden. I dette afsnit undersøges de efterfølgende år, og hvorvidt de første akademikere bliver i samme virksomhed, skifter til en ny virksomhed og indhenter lønefterslæbet⁹.

De første akademikere bliver kortere tid i samme virksomhed

Generelt er gruppen af første akademikere ansat i samme virksomhed i kortere tid end andre nyansatte akademikere, jf. figur 4¹⁰. 65 pct. af de første akademikere var i samme virksomhed året efter ansættelsen som første akademiker, mens det samme var gældende for 75 pct. af andre akademikere.

Tre år efter ansættelsen er kun knap 40 pct. af de første akademikere stadig ansat i samme virksomhed som i ansættelsesåret, mens det gælder for knap halvdelen af gruppen af andre akademikere. Endelig er det blot en fjerdedel af de første akademikere, der er tilbage i virksomhederne fem år efter ansættelsen som første akademiker. For andre akademikere er den tilsvarende andel 35 pct.



Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

⁹ Når der ses et år frem, indgår populationen 2005-15, tre år frem bygger på populationen 2005-13, og fem år frem inkluderer populationen, der blev nyansat i 2005-11.

¹⁰ Akademikere, der ikke befinder sig i samme virksomhed årene efter, har hovedsageligt fundet en ny virksomhed, men nogle akademikere kan også være overgået til ledighed eller endt uden for arbejdsstyrken. 38 pct. af de første akademikere registreres med samme hovedbeskæftigelse tre år efter, 50 pct. registreres med en ny hovedbeskæftigelse, og 12 pct. er ikke knyttet til et CVR-nummer tre år efter (formentlig ledig eller uden for arbejdsstyrken).

Første akademikere skifter oftere branche og til større virksomheder med flere akademikere

Af de akademikere, der skifter job inden for fem år, skifter ca. 77 pct. af de første akademikere til en ny branche, mens ca. 68 pct. af de andre akademikere gør det samme, jf. tabel 3. De første akademikere skifter altså i højere grad branche i forbindelse med jobskifte¹¹ end gruppen af andre akademikere.

Omvendt flytter de første akademikere i mindre grad til ny landsdel i forbindelse med ansættelse i en ny virksomhed sammenlignet med andre akademikere, målt på skifte i bopæl. Andelen af første akademikere i ny landsdel i forbindelse med et jobskifte tre og fem år efter ansættelsen som første akademikere er hhv. ca. 11 og 14 pct. Til sammenligning flytter hhv. 13 og 18 pct. af de andre akademikere til en ny landsdel tre og fem år senere.

Tabel 3: Branche- og bopælsskifte for jobskiftende akademikere

	Første akademikere	Andre akademikere
Brancheskift		
Tre år efter	76,9 %	68,7 %
Fem år efter	77,3 %	68,7 %
Landsdelsskift		
Tre år efter	11,2 %	13,4 %
Fem år efter	13,9 %	17,9 %

Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

Note: Grundet kommunesammenlægningen i 2007 ser denne tabel på populationen fra 2007-13 målt tre år efter og populationen 2007-11 målt fem år efter.

For den samlede gruppe af første akademikere er det op mod 40 pct., der skifter til en ny branche tre år efter ansættelsen som første akademiker, mens de resterende 60 pct. enten var i samme virksomhed, uden for beskæftigelse eller i en ny virksomhed i samme branche. Til sammenligning er knap 30 pct. af gruppen af andre akademikere at finde i en ny virksomhed og ny branche tre år efter¹².

Af de første akademikere, der skifter job, bliver næsten 60 pct. ansat i virksomheder med mere end ti akademiske kollegaer, mens omkring 15 pct. skiftede til en virksomhed, hvor de også var den eneste akademiker, jf. tabel 4. Blandt de første akademikere, der er i samme virksomhed tre år efter ansættelsen, er næsten 60 pct. fortsat den eneste akademiker i virksomheden.

¹¹ Jobskifte forekommer, når personen skifter til en ny virksomhed. Jobskifte inden for samme virksomhed registreres ikke som jobskifte i denne analyse.

¹² Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik. Andelen er udregnet ud fra hele populationen og ikke kun jobskiftende personer, som tabel 3 viser.

Tabel 4: Antallet af højtuddannede kollegaer til de første akademikere tre år efter ansættelsen

Antallet af andre højtuddannede	Nyt job	Samme job
Eneste	15 %	58 %
1-2	11 %	29 %
3-5	9 %	7 %
6-9	7 %	2 %
Mere end 10	57 %	3 %

Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

Personlige karakteristika og virksomhedskarakteristika kan forklare den højere jobmobilitet blandt første akademikere

At de første akademikere rejser hurtigt igen, kan skyldes flere faktorer. Umiddelbart er der en 10 pct. større sandsynlighed for, at en person fra gruppen af første akademikere har forladt virksomheden igen tre år senere, jf. tabel 6.

Næsten halvdelen af den øgede sandsynlighed skyldes forskellige personkarakteristika¹³. Bl.a. at første akademikere oftere har en humanistisk uddannelsesbaggrund og bor uden for byerne. Den resterende forskel kan samtidig forklares med særlige kendetegn ved de virksomheder, som ansætter deres første akademikere, fx at første akademikere oftere bliver ansat i mindre virksomheder i handelsbranchen.

Resultaterne viser, at den større andel af første akademikere, der finder nyt job inden for tre år efter ansættelsen som første akademikere, sammenlignet med øvrige nyansatte akademikere, skyldes forskelle i bl.a. uddannelsesbaggrund og virksomhedskarakteristika. Altså at første akademikere oftere bliver ansat i brancher, hvor folk typisk er ansat i kortere tid, sammenlignet med andre brancher.

Tabel 5: Forskel mellem første og andre akademikere for at blive i virksomheden tre år efter

Forskel i jobvarighed (pct.) mellem nyansatte akademikere i virksomheder med og uden akademikere	Ingen karakteristika	Person-karakteristika	Person og virksomhedskarakteristika	Person og virksomhedskarakteristika samt forældres uddannelse, karakterer m.m.
Ansæt i samme virksomhed tre år efter	-10*	-5,7*	0,8	0,8
Kontrolleret for:				
Personkarakteristika (alder, erfaring, bopæl m.m.)	Nej	Nej	Ja	Ja
Virksomhedskarakteristika (størrelse, alder, branche m.m.)	Nej	Ja	Ja	Ja
Forældres uddannelse, forældres indtægt, karakterer og tidligere ledighedsgrad	Nej	Nej	Nej	Ja
Antal observationer	127.387	125.233	111.227	111.224

Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

Note: * angiver signifikans på et 5-pct.-signifikansniveau.

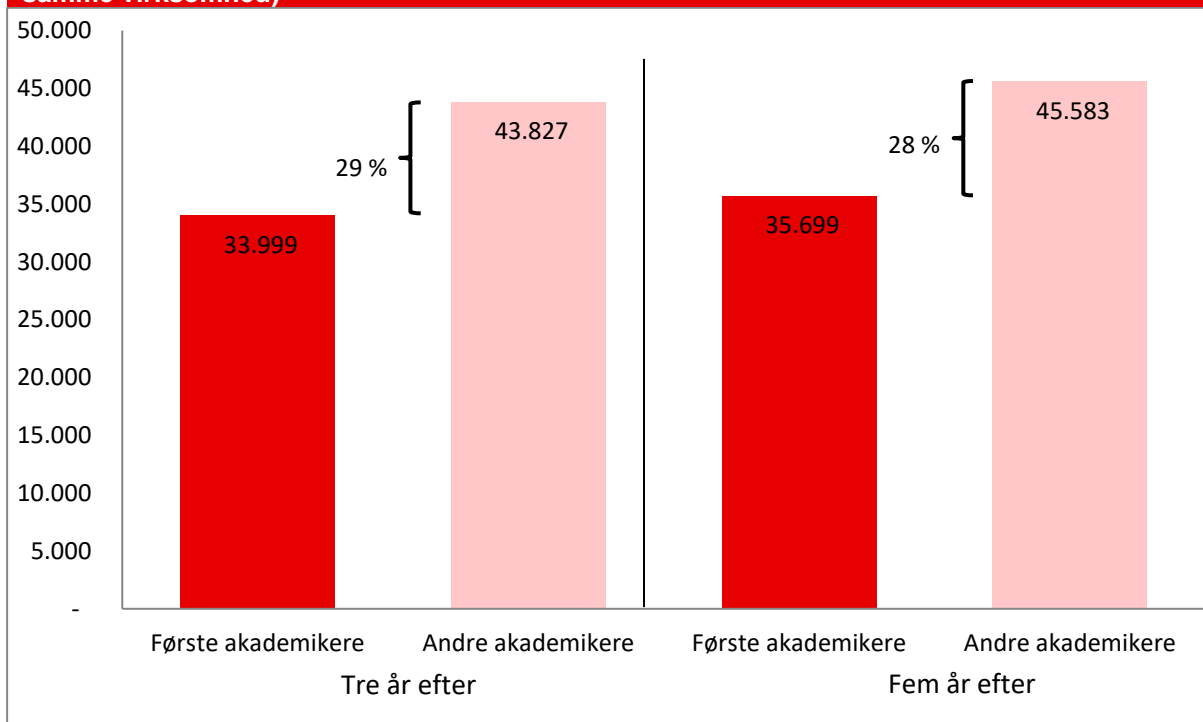
¹³ Se appendikset for beskrivelse af metoden og regressionsmodellen.

7. De første akademikere haler mest ind lønmæssigt, hvis de skifter til ny branche

Stadig et markant lønefterslæb tre og fem år efter

De første akademikere tjener stadig mindre end gruppen af andre akademikere tre år efter ansættelsen som første akademikere. Medianlønnen for de første akademikere, der er blevet i samme virksomhed, er knap 34.000 kr. om måneden tre år efter, mens medianlønnen for andre akademikere, der forbliver i samme virksomhed, er knap 44.000 kr., jf. figur 5. Dette svarer til en forskel på 29 pct. mod de knap 40 pct. på ansættelsestidspunktet som første akademikere. Fem år efter ligger lønforskellen på de to grupper stadig på knap 30 pct.

Figur 5: Udvikling i månedsløn tre og fem år efter ansættelse (akademikere der er blevet i samme virksomhed)



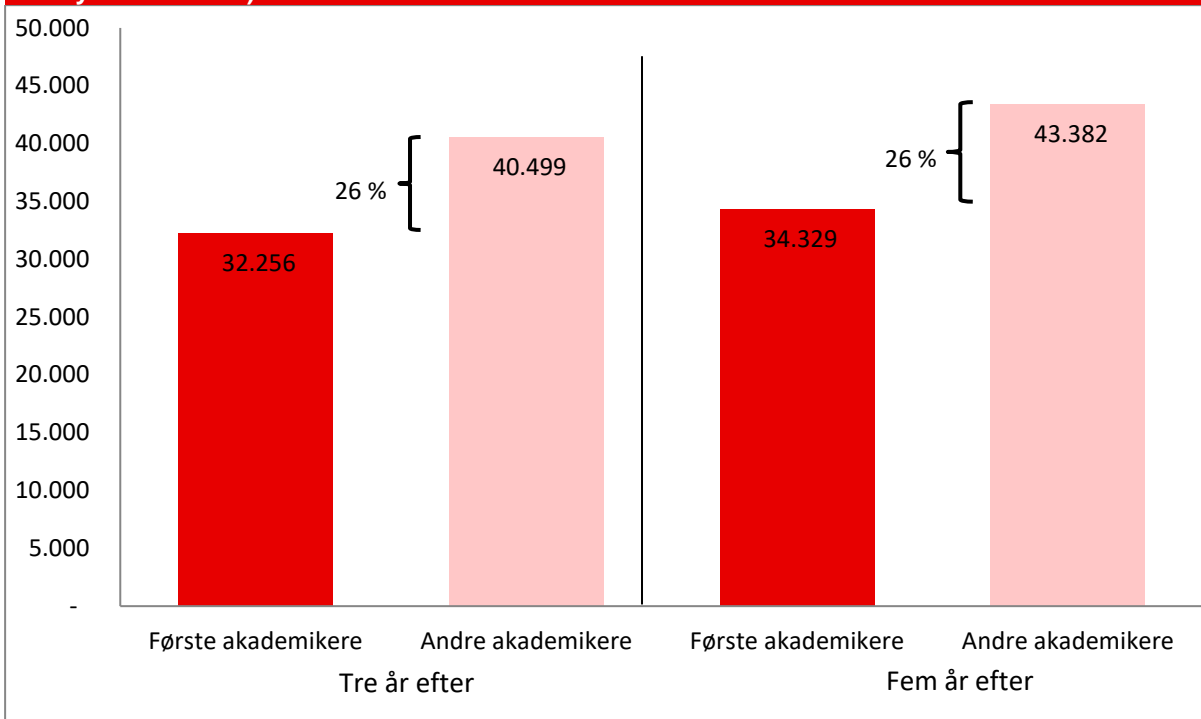
Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

Note: Månedsløn er regnet som medianløn i 2016-kroner.

Inden for begge grupper har mere end halvdelen skiftet job og virksomhed hhv. tre og fem år efter. De første akademikere, der har skiftet job i den private sektor tre år efter ansættelsen som første akademikere, har en medianløn på, hvad der svarer til godt 32.000 kr. om måneden.

For gruppen af andre akademikere, der også fandt ny beskæftigelse, var medianlønnen på godt 40.000 kr. om måneden. Dermed er lønforskellen mellem grupperne 26 pct. hvilket er mindre end lønforskellen for akademikere, der er blevet i samme virksomhed. Medianlønnen vokser fem efter, mens lønforskellen forbliver 26 pct.

Figur 6: Udvikling i månedsløn tre og fem år efter ansættelse (akademikere der er skiftet til en ny virksomhed)



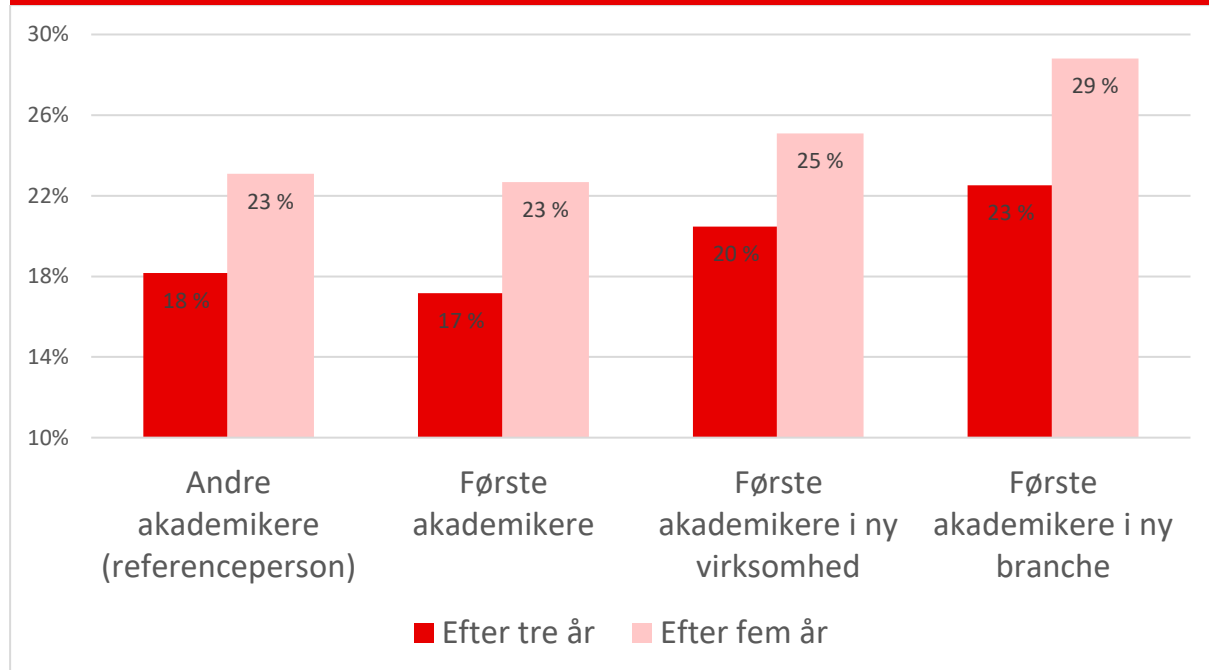
Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

Note: Månedsløn er regnet som medianløn i 2016-kroner.

Hvis der tages højde for forskelle i køn, alder, erfaring, uddannelse og branchetilknøytning på tværs af alle akademikere, der har fået et nyt job i den private sektor i perioden 2006-16, er lønnen for gruppen af andre akademikere steget 18 pct. og 23 pct. i gennemsnit hhv. tre år og fem år efter, jf. figur 7¹⁴.

Til sammenligning er lønnen for de første akademikere steget med ca. 17 pct. i gennemsnit tre år efter ansættelsen. Hvis de har skiftet til en ny virksomhed inden for tre år, stiger deres løn i gennemsnit med 20 pct. Dvs. at de alt andet lige indhenter en smule af deres lønefterslæb i forhold til gruppen af andre akademikere som helhed. Skifter de første akademikere også til en ny branche, stiger deres løn med omkring 23 pct., hvilket er ca. 5 procentpoint højere end den gennemsnitlige lønudvikling for den samlede gruppe af andre akademikere.

¹⁴ Tilgang til regressionen er nærmere beskrevet i metodeafsnittet i appendikset.

Figur 7: Gennemsnitlig korrigeret lønudvikling for første og andre akademikere tre og fem år efter


Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

Note: Figuren viser de forudsagte værdier på baggrund af regressionerne i tabel 7. Lønudviklingen fra første og andre akademikere samt første akademikere i ny virksomhed er forudsagt på baggrund af model 1 og 2, mens første akademikere i ny branche er udregnet på baggrund af model 2 og 4.

Gruppen af andre akademikere, der har skiftet virksomhed til en ny branche eller i samme branche, har oplevet en lavere lønstigning end andre akademikere, der er blevet i samme virksomhed¹⁵. De første akademikere, der skifter virksomhed og eventuelt branche, indhenter således lønefterslæbet til andre akademikere, uanset om gruppen af andre akademikere er skiftet til en ny virksomhed eller en ny branche.

Formålet med dette notat har været at belyse akademikere i en privat virksomhed uden andre akademikere, og hvordan de klarer sig før, under og efter jobbet som første akademikere. De første akademikere oplevede en væsentlig lavere løn end andre akademikere i ansættelsesåret, og lønefterslæbet eksisterer stadig, efter at der er kontrolleret for de mest oplagte karakteristika. De første akademikers alternativ til jobbet som den første akademiker er ikke nødvendigvis et job sammen med andre akademikere i større og mere produktive virksomheder. Det kan ikke udelukkes, at de første akademikers alternativ er arbejdsløshed, og at første akademikerjobbet kan ses som en løftestang. Analysen konstaterer blot, at de første akademikere havner i et lavere lønnet job, hvorefter en betydelig andel skifter til et job, der ligner andre akademikers, og indhenter noget af lønefterslæbet.

¹⁵ Den gennemsnitlige korrigerede lønudvikling for gruppen af andre akademikere, der skiftede virksomhed og/eller branche, var ca. 15 og 20 pct. hhv. tre og fem år efter. Beregnet på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

8. Litteratur

DEA (2017a): "Første generation af akademikere i private virksomheder", maj.

DEA (2017b): "Hvilke private virksomheder ansætter den første akademiker?", maj.

Epinion (2017): "Værdien af ansættelsen af en akademiker i SMV'er", januar.

Cevea (2017): "Langtuddannede som katalysatorer for vækst", oktober.

Oxford Research (2018): "Hvordan skaber akademikere værdi i SMV'er?", oktober.

Gehrke, B. et al. (2009): "Kleine und mittelgrosse Unternehmen im Fokus: FuE-Aktivitäten, Wirtschaftsstruktur, Ausbildungsanstrengungen und Nachfrage nach Hochqualifizierten" – Studien zum deutschen Innovationssystem 11-2009", november.

Bentsen, K. H., Munch, J. R., & Schaur, G. (2019): "Education spillovers within the workplace", *Economic Letters*, Volume 175, februar.

Arbejdsmarkedsstyrelsen (2003): "Analyse af akademikernes arbejdsmarked. Hovedrapport", oktober.

DASTI/CEBR (2013): "An evaluation of the Danish Innovation Assistant Programme – En effektmåling af Videnspilordningen", august.

Finansministeriet (2016): "Økonomisk analyse – uddannelse og arbejdsmarkedet", januar.

Teknologisk Institut (2014): "Match mellem nyuddannede bachelorer og kandidaters kompetencer og SMV'ers behov for højtuddannet arbejdskraft", september

Filges T., & Holt, H. (2011): "AC-arbejdskraft i den vestlige del af Region Midtjylland", februar

9. Appendiks

Metode og datagrundlag

Datagrundlaget er registerdata fra Danmarks Statistik, som indeholder oplysninger om en lang række forhold for den gruppe af personer, vi ønsker at belyse: personer med en lang videregående uddannelse, der ansættes i private virksomheder, som ikke har akademiske medarbejdere i forvejen.

Der tages udgangspunkt i virksomhedernes CVR-numre som organisationsenhed, hvilket er den juridiske enhed, som virksomheder registreres under i Erhvervsstyrelsen.

Til populationsudvælgelsen anvendes den såkaldte IDAN-database, der gør det muligt at kombinere generel firmastatistik med personstatistiske oplysninger i Danmarks Statistiks registre. IDAN-databasen består af årlige opgørelser, hvor personer sammenkobles med tilhørende virksomheder i slutningen af november måned på baggrund af skatteoplysninger fra virksomheder, hvor personer rangeres i en primær og sekundær beskæftigelse efter antallet af løntimer optjent i november måned. Analysen tager udgangspunkt i den primære beskæftigelse.

Den generelle firmastatistik er anvendt til at afgrænse analysen til kun at omfatte private virksomheder. Derudover skal den samlede økonomiske aktivitet ligge over Danmarks Statistiks minimumsgrænser for, hvornår en virksomhed anses for at være aktiv. Derudover medtages kun virksomheder med minimum to ansatte eksklusive ejeren.

Virksomhedsdata bliver koblet med befolkningsregistret samt IDA-registre over ansættelsesforhold og persondata, hvor førstnævnte har oplysninger om personernes køn, alder, forældre, karakterer og etnicitet, mens sidstnævnte indeholder ledighedsgrad, erfaring- og lønoplysning. Lønnen for hvert år er omregnet til 2016-kroner. Endelig anvendes der også uddannelsesregistre til at identificere personernes højeste fuldførte uddannelse, hvor akademikere er defineret ud fra de uddannelser, som Dansk Uddannelsesnomenklatur betegner som lange videregående uddannelser og ph.d.-uddannelser.

I analysen er akademikere, der bliver ansat som den første akademiker i en privat virksomhed, defineret ud fra følgende afgrænsning:

Personer med en lang videregående uddannelse, der i et givet år bliver ansat i en virksomhed, som ikke har haft akademiske medarbejdere ansat i tre år forinden. Der ses alene på nyansatte akademikere, hvilket betyder, at definitionen ikke tillader, at en person overgår til at være den første akademiker i en virksomhed, hvis vedkommende afslutter en lang videregående uddannelse under sin ansættelse i virksomheden, for eksempel ved at aflevere speciale.

Gruppen af første akademikere bliver sammenlignet med en gruppe af andre akademikere:

Personer med en lang videregående uddannelse, der i et givet år ansættes i en virksomhed, som i forvejen har akademiske medarbejdere ansat og som har eksisteret i minimum tre år. Der ses alene på nyansatte akademikere.

Analysen sammenligner herefter de første akademikere året forinden samt tre og fem år efter ansættelsen som første akademikere med gruppen af andre akademikere.

Regression i ansættelsesåret som første akademikere

I første omgang bliver forskellen i lønniveau mellem de første akademikere og gruppen af andre akademikere beskrevet ved hjælp af en model, der minder om modellen fra DEA (2017a). Der korrigeres for person- og virksomhedsforskelligheder:

$$\text{Månedsløn}_{i,t+k} = \beta_0 + \beta_1 \text{Første akademikere}_t + X'_{it} \beta_2 + L'_{it-1} \beta_4 + Y'_{jt} \beta_3 + V'_{jt-1} \beta_4 + \text{Årstal}'_t \beta_5 + \varepsilon_{ijt}$$

De gennemsnitlige lønforskelle mellem de to grupper estimeres ved variabelen *Første akademikere*, der angiver, om en person er den første akademikere i en virksomhed eller ej. Der kontrolleres samtidig for køn, alder, etnicitet, karakterer fra gymnasiet, studieretning, erhvervs erfaring, bopæl og forældres uddannelsesbaggrund og lønindkomst (X'_{it}) samt for ledighed og ledighedsgrad året før (L'_{it-1}). Herudover kontrolleres for virksomhedskarakteristikaene størrelse, branche, arbejdsproduktivitet, alder i ansættelsesåret (Y'_{jt}) samt lønniveauet året forinden (V'_{jt-1}).

Regression til jobvarighed

Til at beskrive, om de første akademikere forlader virksomheden, og i hvor høj grad det skyldes person- og virksomhedskarakteristika, benyttes en lineær sandsynlighedsmodel:

$$\begin{aligned} \text{Samme virksomhed}_{i,t+3} &= \beta_0 + \beta_1 \text{Første akademikere}_t + X'_{it} \beta_2 + L'_{it-1} \beta_4 + Y'_{jt} \beta_3 + V'_{jt-1} \beta_4 + \text{Årstal}'_t \beta_5 \\ &+ \varepsilon_{ijt} \end{aligned}$$

Ligningen viser forskellen i sandsynlighed for, at de første akademikere er at finde i samme virksomhed tre år frem i tiden set i forhold til gruppen af andre akademikere. Der kontrolleres igen for person- og virksomhedsspecifikke karakteristika i ansættelsesåret. Da analyseperioden i analysen går fra 2005-16 og der i analysen af jobvarighed betinges på, om en person forbliver i samme virksomhed tre år efter, og lønniveauet i virksomheden året forinden, fokuseres der i denne del på populationen i årene 2006-13.

Regression til lønudviklingen i årene efter ansættelsen som første akademikere

Når forskellen i lønudviklingen i årene efter ansættelsen bliver forklaret, benyttes to regressionsmodeller, der estimerer de gennemsnitlige forskelle i lønudviklingen fra ansættelsesåret og hhv. tre eller fem år frem i tiden.

Da analyseperioden i analysen går fra 2005-16, og der i analysen af lønudvikling betinges på, dels at en person indgår i populationen i tre eller fem år, og dels lønniveauet i virksomheden året forinden, fokuseres der i denne del på populationen i årene hhv. 2005-13 og 2005-11.

I den første regressionsmodel, der beskriver forskellen i lønudviklingen, er logaritmen til den gennemsnitlige lønindkomst pr. måned i "k" år ud i fremtiden fratrukket logaritmen til den gennemsnitlige lønindkomst i ansættelsesåret for en given person i de to grupper af akademikere målt ved følgende ligning:

$$\begin{aligned} & \text{Log}(\text{Månedsløn}_{i,t+k}) - \text{Log}(\text{Månedsløn}_{i,t}) \\ &= \beta_0 + \beta_1 \text{Første akademiker}_t + \beta_2 \text{Samme virksomhed}_{t+k} + \beta_3 \text{Første akademiker}_t \\ & * \text{Samme virksomhed}_{t+k} + X'_{it} \beta_4 + L'_{it-1} \beta_6 + Y'_{jt} \beta_5 + V'_{jt-1} \beta_7 + \text{Årstal}'_t \beta_8 + \varepsilon_{ijt} \end{aligned}$$

Forskellen i lønudviklingen er estimeret på basis af variabelen *Første akademiker*, der angiver, om en person var den første akademiker i en virksomhed det første år (år t) eller ej. Yderligere tilføjes et interaktionsled, der angiver, hvorvidt de første akademikere bliver i samme virksomhed eller vælger at skifte til en ny virksomhed.

Forskellen i lønudviklingen sammenlignes for akademikere, der bliver i samme virksomhed ved $\beta_1 + \beta_3$, der angiver forskellen i lønudviklingen ved at være første akademiker samt forskellen i lønudviklingen ved at være første akademiker i samme virksomhed i forhold til gruppen af andre akademikere, der også bliver i samme virksomhed. Dermed angiver β_1 forskellen i lønudviklingen ved at være første akademiker i en ny virksomhed sammenlignet med andre akademikere, der også har fundet ny virksomhed. Der kontrolleres for samme person- og virksomhedsspecifikke faktorer som i forrige model med tilføjelse af anciennitet i år $t + k$, idet tidspunktet for et eventuelt jobskifte kan variere.

I den anden regressionsmodel tilføjes endnu et interaktionsled, $\beta_3 \text{Første akademiker}_t * \text{Brancheskift}_{t+k}$, der angiver den ekstra forskel i lønudviklingen i forbindelse med et brancheskifte:

$$\begin{aligned} & \text{Log}(\text{Månedsløn}_{i,t+k}) - \text{Log}(\text{Månedsløn}_{i,t}) \\ &= \beta_0 + \beta_1 \text{Første akademiker}_t + \beta_2 \text{Samme virksomhed}_{t+k} + \beta_3 \text{Første akademiker}_t \\ & * \text{Samme virksomhed}_{t+k} + \beta_4 \text{Brancheskift}_{t+k} + \beta_5 \text{Første akademiker}_t \\ & * \text{Brancheskift}_{t+k} + X'_{it} \beta_6 + L'_{it-1} \beta_7 + Y'_{jt} \beta_8 + V'_{jt-1} \beta_9 + \text{Årstal}'_t \beta_{10} + \varepsilon_{ijt} \end{aligned}$$

$\beta_1 + \beta_5$ angiver forskellen i lønudviklingen for de første akademikere, der foretog et brancheskifte i forbindelse med et jobskifte, sammenlignet med gruppen af andre akademikere, der samtidig skiftede til ny virksomhed og ny branche. Samtidig angiver β_1 forskellen i lønudviklingen mellem de første akademikere og gruppen af andre akademikere, når begge grupper skifter virksomhed inden for samme branche.

De to regressioner, der beskriver lønudviklingen, viser, hvorvidt der eksisterer en gevinst eller tab i lønudviklingen forbundet at blive ansat som den første akademiker i en privatvirksomhed op til fem år ud i fremtiden, og hvorvidt gevinsten/tabets skyldes jobskifte og brancheskifte.

Regressionsresultater

Figur 7 er dannet på baggrund af regressionsmodellerne vist i tabel A1, som viser forskellen i lønudviklingen hhv. tre og fem år ud i fremtiden hhv. ved at blive ansat som første akademiker og ved at være ansat i samme virksomhed eller samme branche i fremtiden. At være første akademiker gav ikke nogen højere lønudvikling op til fem år efter ansættelsen grundet to modsatrettede effekter jf. model 1 og 3. Første akademikere oplevede en lavere lønudvikling, hvis de blev i samme virksomhed tre eller fem år

i forhold til andre akademikere, der også var at finde i samme virksomhed tre eller fem år efter. Omvendt oplevede de første akademikere en højere lønudvikling ved at skifte til en ny virksomhed.

Tabel A1: Regressionstabel for forskel i lønudvikling mellem første akademikere og andre akademikere

Lønudvikling	Efter tre år		Efter fem år	
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Første akademikere	0,0287 (0,0157)	-0,0402 (0,0222)	0,0236 (0,0175)	-0,0777* (0,0253)
Samme virksomhed	0,00555 (0,00381)	-0,00855 (-0,00455)	-0,0280* (0,00503)	-0,0409* (0,00565)
<i>Første akademikere * Samme virksomhed</i>	-0,0709* (0,0177)	-0,0067 (0,0228)	-0,0671* (0,0224)	-0,0253 (0,0284)
<i>Brancheskift</i>		-0,0241* (0,00491)		-0,0224* (0,00556)
<i>Første akademikere * Brancheskift</i>		0,0964* (0,0265)		0,140* (0,0306)
<i>Antal observationer</i>	96.383	96.383	64.033	64.033

Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

Note: Referencepersonerne til de første akademikere er andre nyansatte akademikere. Modellerne er alle kontrolleret for person- og virksomhedskarakteristika samt forældres baggrund (beskrevet i Metode og datagrundlag). * angiver signifikans på et 5-pct.-signifikansniveau. Standardafvigelsen er oplyst i parenteserne.

En del af gevinsten ved at skifte job kan skyldes, at de første akademikere skifter branche, når de skifter job. Model 2 og 4 viser den procentvise forskel i lønudviklingen mellem første akademikere og andre akademikere, der har skiftet til en ny virksomhed, opdelt på, om akademikerne også har skiftet branche eller er blevet i samme branche. Første akademikere, der er skiftet branche inden for tre år, har oplevet markant højere lønudvikling end andre akademikere, der tilsvarende er skiftet branche tre år senere.

Forskellen i lønudviklingen er vokset, når første og andre akademikere, der er skiftet virksomhed og branche, sammenlignes efter fem år. De første akademikere har oplevet endnu højere lønudvikling end andre akademikere ved at skifte branche i forbindelse med et jobskifte, målt fem år efter. Omvendt har første akademikere, der blev i samme branche i forbindelse med et jobskifte, oplevet samme lønudvikling som andre akademikere, målt fem år efter ansættelsen som første akademikere.

Brancheskifte har en betydning for lønudviklingen for de første akademikere. Ved at tilføje skifte i bopælslandssdel i undersøgelsen ændres forskellen i lønudvikling ved jobskifte og brancheskifte minimalt, mens forskellen i lønudvikling ved at finde ny landsdel ingen signifikant betydning har. Det indikerer, at den positive lønudvikling for første akademikere sammenlignet med andre akademikere i forbindelse med jobskifte ikke er forårsaget af bopælsskifte men i højere grad af brancheskifte.