

Evaluering af trainee-indsatsen for årene 2019-2021



Evaluering af trainee-indsatsen for årene 2019-2021

© VIVE og forfatterne, 2023

e-ISBN: 978-87-7582-177-8

Forsidefoto: Cathrine Ertmann/VIVE

Projekt: 302346

Finansiering: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

VIVE

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



Forord

I denne rapport præsenteres en evaluering af trainee-indsatsen for årene 2019-2021, som VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd har gennemført for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Formålet med trainee-indsatsen er at bringe ledige dimittender med videregående uddannelse tættere på arbejdsmarkedet. Rapportens formål er at effektmåle, i hvilken grad to forskellige trainee-indsatser fra Fagbevægelsens Hovedorganisation og fra Akademikerne bidrager til, at dimittenderne kommer hurtigere i arbejde. Undersøgelsen er baseret på registeroplysninger om dimittender med videregående uddannelse og indberetningerne fra de to hovedorganisationer om de dimittender, der deltog i trainee-indsatsen i perioden 2019-2021.

Undersøgelsen er finansieret af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Lisbeth Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE Arbejde og Ældre



Indholdsfortegnelse

Hovedresultater	5	
<hr/>		
1	Indledning	8
<hr/>		
2	Trainee-indsats fra FH	10
2.1	Tilrettelæggelse og aktiviteter	10
2.2	Målgruppe	15
<hr/>		
3	Trainee-indsats fra AC	19
3.1	Tilrettelæggelse og aktiviteter	19
3.2	Målgruppe	23
<hr/>		
4	Effektmåling	28
4.1	Selektion	28
4.2	Effekt	30
4.3	Heterogenitet	33
<hr/>		
5	Deltagelse og projektøkonomi	34
<hr/>		
6	Konklusion	35
<hr/>		
Litteratur	36	
<hr/>		
Bilag 1 Data	37	
<hr/>		
Bilag 2 Metode	43	
<hr/>		
Bilag 3 Resultater	46	

Hovedresultater

Trainee-indsatsen har eksisteret siden 2012 med deltagelse hen over årene fra Akademikerne (AC), Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF) og Landsorganisationen (LO). I 2018 stiftede FTF og LO en ny fælles hovedorganisation, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), og i dag gennemføres trainee-indsatsen i regi af henholdsvis AC og FH. Igennem denne indsats får ledige nyuddannede med en videregående uddannelse en virksomhedsrettet indsats, målrettet CV-vejledning, et opkvalificeringsforløb eller en kombination heraf.

I juni 2020 indgik regeringen en bred politisk aftale, *Aftale om ekstraordinært løft af ledige*, der har til hensigt at styrke opkvalificering af ufaglærte, dimittender og iværksættere. Coronakrisen formodes at have skabt ekstra udfordringer med at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet for dimittender. Derfor valgte aftaleparterne at forlænge og udvide trainee-ordningen.

FH og AC varetager styringen og koordinationen af deres respektive trainee-ordninger, men har i praksis gennemført indsatsen i samarbejde med medlemsorganisationer og a-kasser og for AC's vedkommende også med en række jobcentre. Inden for rammerne af trainee-ordningen har organisationerne haft mulighed for at tilrettelægge og afholde deres indsats med forholdsvis store frihedsgrader, hvilket i praksis har resulteret i relativt forskellige indsatser.

Formålet med denne rapport er at evaluere denne indsats. Rapporten undersøger, hvordan AC og FH tilrettelægger indsatsen, hvem der har modtaget en trainee-indsats, hvilken beskæftigelsesindsats nyuddannede har fået gennem trainee-indsatsen, og om trainee-indsatsen har ført til en stigning i regulær beskæftigelse.

Evalueringen afdækker, om nye dimittender med videregående uddannelse, der deltog i et trainee-forløb ved siden af de sædvanlige tilbud, finder ordinært arbejde hurtigere, end hvis de ikke havde deltaget i trainee-indsatsen. Evalueringen belyser også, om målgruppen, der deltog i aktive beskæftigelsesrettede indsatser under et trainee-forløb, kommer hurtigere i ordinær beskæftigelse, end hvis de havde deltaget i de samme aktive beskæftigelsesrettede indsatser uden for regi af trainee-indsatsen.

Vores effektmåling afdækker kun de kortsigtede fastholdelses- og opkvalificeringseffekter af trainee-indsatsen. Den er ikke informativ, hvad angår sorteringseffekten, motivationseffekten og de mellem- og langsigtede effekter, eller om ordningen bidrager til at opnå mere stabil beskæftigelse.

Trainee-indsatsen fra FH

- Det har som udgangspunkt været op til FH's medlemsorganisationer selv at tilrettelægge trainee-forløbene for at tilpasse dem til de enkelte faggrupper behov. Der er derfor betydelig variation mellem indsatserne.
- Kandidater til programmet er typisk blevet rekrutteret af a-kasser. De fleste medlemsorganisationer har fokuseret på dimittender, der vurderes at være i risiko for længerevarende ledighed.
- FH's trainee-forløb er sammensat af en virksomhedsrettet indsats samt et muligt opkvalificerende kursus for dimittenderne. Den virksomhedsrettede indsats har typisk taget form af virksomhedspraktik.
- Målgruppen for trainee-indsatser fra FH er hovedsageligt sammensat af personer med mellemlang videregående uddannelse (92% af trainee-deltagere), især dimittender med en pædagogisk uddannelse (57%), og personer med ergo- eller fysioterapeutuddannelse (26%).
- Effektmålingen er baseret på oplysninger fra 450 dimittender, der påbegyndte et ledighedsforløb i perioden 2018 til 2021 og deltog i en trainee-indsats fra FH mellem 2019 og 2021. Derudover inkluderer analysen også data om 35,334 dimittender med en uddannelse, der ligner trainee-deltageres, og som påbegyndte et ledighedsforløb i samme periode men ikke deltog i et trainee-forløb.
- Effektevalueringen viser, at deltagelse i trainee-indsatsen fra FH ikke øger afgang til ordinær beskæftigelse blandt deltagerne. Vi finder, at trainee-indsatsen ikke har nogen gennemsnitlig effekt på afgang til beskæftigelse.
- Vi har også undersøgt, om indsatser som opkvalificering eller virksomhedspraktik er mere effektive som led i et trainee-forløb. Her finder vi, at aktive indsatser, i gennemsnit, er lige så effektive som del af et trainee-forløb fra FH, som når de ikke er en del af et forløb.
- FH's udgift pr. trainee-deltager er stabil på omkring 8.500 kr. trods et drastisk fald i antallet af deltagere fra 400 om året i 2019 til 120 om året i årene 2020-2021.

Trainee-indsatsen fra AC

- AC har tilrettelagt den såkaldte akademikerkampagne, som de fleste af AC's medlemsorganisationer har deltaget i. Kampagnen har fokuseret på at få akademikere ansat i små og mellemstore virksomheder (SMV).
- Kampagnen har haft tre hovedelementer. Det første er en kontakt med SMV'erne om muligheden for at ansætte akademikere. Det andet er et kursus for dimittender om muligheden for at arbejde i en SMV. Det tredje er en matchning mellem SMV og akademiker med henblik på en eventuel virksomhedspraktik eller ansættelse. A-kasser og jobcentre rekrutterer via møder, e-mails og informationskampagner på sociale medier.
- Målgruppen for trainee-indsatser fra AC er meget heterogen. I perioden fra 2020 til 2021 havde 59 % af trainee-deltagerne en lang videregående uddannelse, mens 36 % havde opnået en mellemlang videregående uddannelse. Der findes også meget variation i typen af uddannelser. Målgruppen er hovedsageligt sammensat af personer med uddannelse inden for humaniora og teologi (28 %), teknisk uddannelse (22 %), samfundsvidenskabelig uddannelse (17 %) eller sundhedsfaglig uddannelse (17 %).
- Med undtagelse af trainee-indsatsen fra Danske Fysioterapeuter, hvor de fleste trainee-forløb inkluderer en virksomhedspraktik, tager den virksomhedsrettede indsats, som AC's øvrige medlemsorganisationer tilbyder, typisk form af kaffemøder.
- Effektmåling er baseret på data fra 621 personer, der var med i en trainee-indsats under AC i perioden fra 2020 til 2021. Sammenligningsgruppen består af data om 63.404 dimittender med en uddannelse, der ligner trainee-deltagernes. Vi afgrænser indsatsgruppen og kontrolgruppen til dimittender, der blev ledige mellem 2018 og 2021.
- Effektevalueringen viser, at deltagelse i trainee-indsatsen fra AC ikke øger afgang til ordinær beskæftigelse blandt deltagerne. Vi finder, at trainee-indsatsen ikke har nogen gennemsnitlig effekt på afgang til beskæftigelse.
- Vi finder også, at beskæftigelsesindsatser, i gennemsnit, er lige så effektive som del af et trainee-forløb fra AC, som når de ikke er en del af et forløb.
- AC's omkostninger pr. deltager er steget markant under covid-19-pandemien. Mens udgiften pr. deltager i AC's trainee-indsats i 2019 var 9.134 kr., var prisen pr. AC's trainee-indsats 12.683 kr. i perioden mellem 2020 og 2021. Stigningen i udgift pr. deltager skyldes et højt niveau af faste udgifter til ansatte i Akademikerkampagnens sekretariat.

1 Indledning

Trainee-indsatsen har eksisteret siden 2012 med deltagelse hen over årene fra Akademikerne (AC), Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (herefter FTF) og Landsorganisationen (herefter LO). I 2018 stiftede FTF og LO en ny fælles hovedorganisation, Fagbevægelsens Hovedorganisation (herefter FH), og i dag gennemføres trainee-indsatsen i regi af henholdsvis AC og FH, hvor nyuddannede får en virksomhedsrettet indsats, målrettet CV-vejledning, et opkvalificeringsforløb eller en kombination heraf.

FH og AC varetager styringen og koordineringen af deres respektive trainee-ordninger, men har i praksis gennemført indsatsen i samarbejde med medlemsorganisationer og a-kasser og for AC's vedkommende også med en række jobcentre. Inden for rammerne af trainee-ordningen har organisationerne haft mulighed for at tilrettelægge og afholde deres indsats med forholdsvis store frihedsgrader, hvilke i praksis har resulteret i relativt forskellige indsatser.

I juni 2020 indgik regeringen en bred politisk *Aftale om ekstraordinært løft af ledige*, der havde til hensigt at styrke opkvalificering af ufaglærte, dimittender og iværksættere. Centralt for nærværende tilbud var hensigten om at hjælpe nyuddannede hurtigst muligt i job. Coronakrisen formodes at have skabt ekstra udfordringer med at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet for dimittender. Derfor valgte aftaleparterne at forlænge og udvide trainee-ordningen i 2020, så flere dimittender under krisen kunne få en hurtig indsats målrettet job. Trainee-ordningen blev forlænget frem til 1. juli 2022.

Forløbene skal have fokus på jobskabelse i små og mellemstore virksomheder. Siden 2020 er ordningen med *Aftale om tiltag målrettet langtidsledige under coronakrisen* fra maj 2021 og *Trepartsaftalen om mangel på arbejdskraft* fra oktober 2021 forlænget til og med udgangen af 2022 og tilført i alt 8 mio. kr.

Trainee-ordningen for årene 2017-2018 blev evalueret af Metrica og Epinion i 2019 på baggrund af data fra 1.357 ledige (Metrica & Epinion 2019). Analyserne fordelte sig på 630 trainees hos FTF, 369 trainees hos LO og 345 hos AC. Evalueringen viser, at den samlede indsats har haft en positiv ikke statistisk signifikant effekt for FTF og LO, og en negativ ikke statistisk signifikant effekt for dimittender fra AC. Men evalueringen viser også, at når der kontrolleres for deltagelse i aktive LAB-indsatser, så øger FTF's trainee-ordningen beskæftigelsen med op til 20 %, og effekten er statistisk signifikant. Til gengæld forbliver effekterne for LO og AC dimittender statistisk ikke signifikant, givet deltagelsen i aktive indsatser.

VIVEs rapport evaluerer trainee-indsatsen fra FH 2019-2021 og AC 2020-2021. VIVEs evaluering belyser, for begge hovedorganisationer, hvordan indsatsen tilrettelægges, hvad der karakteriserer trainee-deltagerne, hvilke aktiviteter ledige dimittender har været med i, resultaterne heraf samt hvilken beskæftigelseseffekt et trainee-forløb har for ledige dimittender.

Da begge hovedorganisationer rekrutterer fra forskellige målgrupper løbende igennem deres ledighedsforløb, er de kortsigtede effekter udledt vha. en "timing of events"-varighedsanalyse. Da en person meget sjældent deltager i flere trainee-indsatser, analyserer vores rapport udelukkende effekten af lediges første trainee-forløb.

For hver trainee-indsats opbygger vi en specifik sammenligningsgruppe med dimittender med samme videregående uddannelse og a-kasse som trainee-deltagerne. Desuden kontrollerer vi for observerbare forskelle i karakteristika mellem deltagerne og sammenligningsgruppen. Den udvalgte effektmålingsmetode udnytter variationen i starttidspunkterne for trainee-indsatsen til at kontrollere for ikke-observerbare forskelle mellem trainee-deltagere og personer i sammenligningsgruppen. Dette betyder også, at nøgleantagelsen for at identificere effekten af trainee-indsatserne er, at de ikke-observerbare forskelle mellem programdeltagere, der har betydning for selektionen til indsatsen, er tidsinvariante.

2 Trainee-indsats fra FH

I følgende afsnit beskrives det, hvordan FH's medlemmer har tilrettelagt deres trainee-indsatser i perioden 2019 til 2021. Derefter beskrives de beskæftigelsesrettede aktiviteter, der typisk indgår i et trainee-forløb. Derudover beskrives målgruppens sociodemografiske karakteristika, beskæftigelsehistorik og uddannelse.

2.1 Tilrettelæggelse og aktiviteter

2.1.1 Formål, ansvarlige organisationer og visitation

Formålet med FH's trainee-indsats er at afkorte trainee-deltagernes ledighedsperiode gennem virksomhedsrettede og opkvalificerende initiativer. FH's trainee-program er i store træk en videreførelse af programmet fra det tidligere FTF. FTF blev med udgangen af 2019 slået sammen med LO, hvorved det nuværende FH blev dannet. Fusionen betød derfor mindre ændringer i forhold til indsatsen i det tidligere LO, bl.a. hyppigere opfølgning på måltallene. Inden fusionen var der ikke foretaget væsentlige ændringer i de to organisationers trainee-programmer sammenlignet med forrige evalueringperiode (2017-2018).

FH's trainee-indsatser er blevet gennemført i samarbejde med 10 medlemsorganisationer og tilhørende a-kasser, men de fleste deltagere i perioden mellem 2019 og 2021 er rekrutteret af tre organisationer. Tabel 2.1 viser en oversigt over medlemsorganisationerne og a-kasserne, der bidrager med flest deltagere til trainee-indsatsen fra FH. Tre organisationer, BUPL, Danske Fysioterapeuter og Danmarks Lærerforening står for rekrutteringen af over to tredjedele af deltagerne.¹ Jobcentrene underrettes og registrerer, når en trainee-indsats er blevet igangsat for en deltager, men jobcentrene har ellers ikke været involveret i processen.

Visitationen til forløbet er foretaget med en selektiv tilgang blandt de større organisationer. Organisationer som BUPL, Dansk Lærerforening og HK har i visitationen fokuseret særligt på dimittender, der vurderes at være i risiko for længerevarende ledighedsforløb. Denne vurdering er sket på baggrund af CV, rådgighedssamtaler og ledighedens varighed. Organisationer som Teknisk Landsforbund og Socialpædagogernes Landsforbund har ligeledes selekteret indsatsen efter modtagers vurderede risiko for ledighed. Selektionen er dog

¹ Danske Fysioterapeuter og Ergoterapeutforeningen flyttede i 2020 sine trainee-indsatser fra FH til AC regi, men er beskrevet i indeværende afsnit.

sket på baggrund af henholdsvis branche og geografi såvel som individuelle faktorer.

Din Sundhedsfaglige A-kasse har visiteret kandidater for Danske Fysioterapeuter og Ergoterapeutforeningen og har fokuseret på samtlige ledige dimittender og informerer alle til første introduktionssamtale i a-kassen. Det samme gør sig gældende i flere mindre organisationer. Kost- og Ernæringsforbundet informerer eksempelvis samtlige ledige dimittender på halvårlige informationsmøder, som dog under covid-19-pandemien var virtuelle.

Tabel 2.1 Organisationer, der gennemfører trainee-indsatsen fra FH

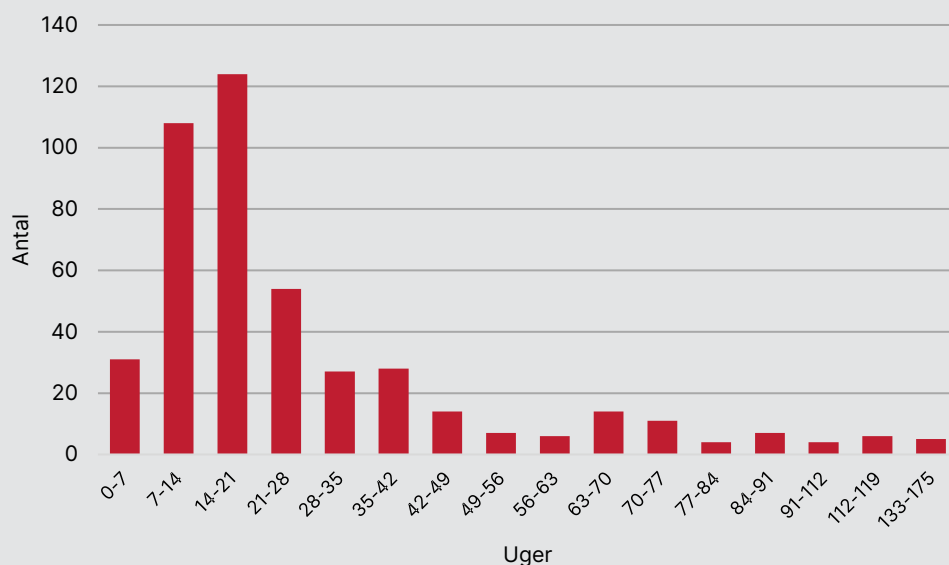
Fagforening	A-kasse	Andel deltagere	Andel i stikprøve
BUPL	BUPL-A	28,2 %	29,6 %
Danske Fysioterapeuter	Din Sundhedsfaglige A	20,2 %	24,9 %
Danmarks Lærerforening	Lærernes A	19,6 %	22,7 %
Øvrige*		32,0 %	22,8 %

Anm.: Andel deltagere angiver andel af personer i trainee-indsatsen fra FH. Andel i stikprøve angiver andel af personer i trainee-indsatsen fra FH anvendt i vores kvantitative analyser. Øvrige organisationer inkluderer HK Danmark, Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet (KOST), PROSA, Danske Psykomotoriske Terapeuter, Socialpædagogernes Landsforbund, Teknisk Landsforbund og deres a-kasser.

Størsteparten af medlemsorganisationerne orienterer dimittenden om indsatsen tidligt i ledighedsforløbet, eksempelvis ved et intromøde eller pr. e-mail. Af figur 2.1 fremgår det, at indsatsen dermed også typisk ligger inden for det første halve år af ledighedsforløbet. Det fremgår også af figuren, at nogle deltagere har været arbejdsløse i meget lang tid.

Figur 2.1 Ledighedsanciennitet ved start af trainee-indsats fra FH

Uger mellem ledighedsstart og trainee-indsatsen



Anm.: Uger angiver antallet af uger mellem ledighedsstart og start af deltagelse i trainee-indsatsen.

Kilde: Egne beregninger baseret på indberetningerne fra FH om trainee-forløb i perioden 2019-2021 og registerdata fra STAR og Danmarks Statistik.

FH's trainee-ordning blev sat i bero under den covid-19-relaterede nedlukning i år 2020 i forbindelse med, at beskæftigelsesindsatsen blev sat på pause. Da programmet blev genoptaget, opnåede det ikke samme deltagerantal. Tabel 2.2 viser det betydelige fald i deltagere fra 2019 til 2020. Faldet skyldtes, at der i flere brancher var meget få ledige dimittender. Det gjaldt eksempelvis for sygeplejesker og pædagoger. I den forbindelse har visitationspraksis også ændret sig for nogle. Eksempelvis er Socialpædagogernes Landsforbund gået fra at selekttere kandidater på geografiske faktorer til at udvælge dem på individuelle faktorer.

Tabel 2.2 Fordeling af deltagere i trainee-indsats fra FH på startdato. Antal (procent).

	2019	2020	2021	I alt
Januar-Juni	69(15)	41(9)	43(10)	153(34)
Juli-December	175(39)	66(15)	56(12)	297(66)
I alt	244(54)	107(24)	99(22)	450(100)

Anm.: Procent af observationer i undergruppe i parenteser.

Kilde: Egne beregninger baseret på indberetningerne fra FH om trainee-forløb i perioden 2019-2021 og registerdata fra STAR og Danmarks Statistik.

2.1.2 Aktiviteter

Et trainee-forløb består i FH som minimum af en virksomhedsopsøgende aktivitet, fx en virksomhedspraktik, og kan derudover bestå af et opkvalificerende kursus. Jobcentrene er godkendende myndighed for virksomhedspraktikkerne, men har ikke deltaget aktivt i matchningen eller andre af FH's aktiviteter. Medlemsorganisationerne og a-kasserne har selv tilrettelagt indsatserne for i størst mulig grad at skræddersy dem til deres medlemmer. Det betyder, at der er den del variation på tværs af indsatserne, idet de typisk er blevet designet for at matche de forskellige dimittendgruppers behov.

Et trainee-forløb skal indeholde et virksomhedsopsøgende indsats rettet mod en fagrelevant arbejdsplads. Fagrelevant betyder i denne sammenhæng, at der på arbejdspladsen i forvejen er ansat mange af samme uddannelsesbaggrund. Oplysningerne fra FH (se tabel 2.3) afslører dog, at nogle organisationer som fx Lærernes A-kasse har tilbudt kurser uden virksomhedspraktik. FH's egne indberetninger peger på, at op mod 20 % af trainee-deltagerne fra FH ikke har deltaget i virksomhedsrettet aktivitet. Kravet kan være årsagen til, at trainee-deltagerne i højere grad har virksomhedspraktik som første indsats, sammenlignet med en gruppe af ledige med tilsvarende uddannelse end deltagerne, som ikke deltog i trainee-indsatsen fra FH, jf. tabel 2.4.

I mindre organisationer er virksomheden typisk fundet af trainee-deltageren selv, mens der i de større organisationer er afsat ressourcer til at finde virksomheder til deltagerne. Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, BUPL, Lærerne, Socialpædagogernes Landsforbund og Teknisk Landsforbund har satset på, at deres medlemmer har deltaget i virksomhedspraktik. HK er ligeledes fokuseret på virksomhedspraktik, men kortlægger derudover virksomhedernes tilgang til rekruttering og behov for arbejdskraft. Dette er blevet omsat til vejledning til trainee-deltagerne med fokus på, hvor de kan søge hen, og hvad de bør lægge vægt på i processen mod en virksomhedspraktik.

De kurser, der er blevet udbudt af FH's medlemsorganisationer, har været meget specifikke for de enkelte organisationer. Det skyldes, at der er tale om opkvalificerings- og kompetenceudviklingskurser på videreuddannelsesniveau. Eksempelvis har trainee-deltagere hos Danske Fysioterapeuter og Ergoterapeutforeningen individuelt fundet et kursus med relevans for deres virksomhedspraktik. En undtagelse for dette har dog været BUPL og Dansk Lærerforening, som i begyndelse af evalueringsperioden har afholdt fælles opkvalificerende kurser om tværprofessionel samarbejde og strategier for feedback, klasseledelse og inklusion. Disse blev dog i løbet af perioden opgivet, idet der ikke var tilstrækkeligt med deltagere til at afholde kurserne inden for den økonomiske ramme. HK har ligeledes afholdt fælles kurser, hvor deltagerne er blevet tilbudt klassiske jobsøgningskurser som træning i jobsamtaler, CV-skrivning, brug af sociale medier mv. De faldende deltagertal i forbindelse med covid-19-pandemien betød, at nogle organisationer overgik fra holdforløb til individuelle forløb, idet der ikke var deltagere nok til at fylde et hold.

Endelig har FH gennemført en informationskampagne på sociale medier. Kampagnen er rettet mod dimittender og skal gøre opmærksom på muligheden for at indgå i et trainee-forløb. Der er eksempelvis tale om cases, der illustrerer, hvordan trainee-forløbet har gavnet tidligere deltagere.

Tabel 2.3 Egne indberetninger af aktive indsatser for trainee-deltagere fra FH. Procent.

	Alle	BUPL	Danske Fysioterapeuter	Lærernes A
Opkvalificering	19	0	0	77
Virksomhedsrettet	61	89	100	19
Mangler information	20	11	0	4
Antal observationer	450	133	112	102

Anm.: I rækken 'Opkvalificering' oplyses andel af trainee-deltagere fra FH, der ifølge FH's indberetninger deltager i opkvalificering uden virksomhedsrettet aktivitet. I rækken 'Virksomhedsrettet' oplyses andel af trainee-deltagere fra FH der ifølge FH's indberetninger deltager i en virksomhedsrettet aktivitet bestående af jobrotation, løntilskud, jobrotation med løntilskud, virksomhedspraktik og opkvalificering, virksomhedspraktik eller jobrotation med virksomhedspraktik. I rækken 'Mangler information' oplyses andel af trainee-deltagere fra FH uden oplysninger fra FH om aktiviteter under trainee-forløb. Alle tal er i procent, medmindre andet er angivet.

Kilde: Egne beregninger baseret på indberetningerne fra FH om trainee-forløb i perioden 2019-2021 og registerdata fra STAR og Danmarks Statistik.

2.2 Målgruppe

I tabel 2.4 vises beskrivende statistik for stikprøven opdelt på allokering til interventionsgruppen og en sammenligningsgruppe. Tabellen viser, at cirka tre fjerdele af trainee-deltagerne var kvinder, og 12 % af deltagerene var gift, samlevende eller i et forhold. Gennemsnitsalderen for deltagere var 29 år. Omkring 14 % trainee-deltagerene har oprindelse i andre lande end Danmark, heraf kommer 11 % af deltagerene fra ikke-vestlige lande. Ser vi på uddannelseslængde, kan vi konstatere, at næsten alle trainee-deltagerne har en mellem-lang videregående uddannelse. Ser vi herefter på deltagernes uddannelsesbaggrund, er de største grupper personer med pædagogiske uddannelser (over halvdelen) og sundhedsfaglige uddannelser (en tredjedel). Ser vi på beskæftigelsehistorik, så har deltagerne i trainee-indsatsen fra FH i gennemsnit været i beskæftigelse 6 uger inden for de seneste 3 år. Endelig er der relativt stor geografisk spredning blandt deltagerne. En tredjedel af trainee-deltagerne kommer fra Midtjylland, 20 % bor i Region Hovedstaden, 18 % har bopæl i Syddanmark, 15 % i Nordjylland, og 12 % bor i Region Sjælland. Dermed er den geografiske spredning større, end det var tilfældet blandt deltagerne fra trainee-forløbet i perioden 2017-2018 under det tidligere FTF og LO (Metrica & Epinion 2019).

I kolonne 2 i tabel 2.3 vises beskrivende statistik for en gruppe af ledige dimitterende, hvis uddannelse ligner trainee-deltagernes, men som ikke var med i trainee-indsatsen i perioden 2019-2021.² Der er få betydelige forskelle mellem sammenligningsgruppen og indsatsgruppen. Hos trainee-deltagerene er der en klar overrepræsentation blandt personer, der er uddannet folkeskolelærer, ergoterapeut eller fysioterapeut. Derudover kan vi se, at sammenligningsgruppen i gennemsnit har været 2 uger længere i beskæftigelse inden for de 3 sidste år i forhold til trainee-deltagerne.

² Se Bilagstabel 1.1 i Bilag 1.

Tabel 2.4 Karakteristika ved trainee-deltagere fra FH og en sammenligningsgruppe. Procent.

	Trainee	Sammenlignings- gruppe
Kvinde	72	74
Partner	12	10
Alder	29	28
Ikke-vestlig baggrund	11	10
Vestlig baggrund	3	3
Bopæl i Region Hovedstaden	20	30
Bopæl i Region Midtjylland	34	28
Bopæl i Region Nordjylland	15	11
Bopæl i Region Sjælland	12	10
Bopæl Region Syddanmark	18	21
Kort videregående eller bachelor uddannelse	4	12
Mellemlang videregående uddannelse	92	85
Lang videregående uddannelse	4	3
Folkeskolelærer	22	15
Anden pædagogisk uddannelse	35	26
Ergo- eller fysioterapeut	26	9
Anden sundhedsfaglig uddannelse	6	17
Samfundsfaglig og økonomisk-merkantil uddannelse	5	21
Anden uddannelse	6	12
Antal ugers beskæftigelse sidste 3 år	6	8
Antal observationer	450	35,334

Anm.: For trainee-deltagerne er anvendt det ledighedsforløb, i hvilket de deltog i trainee-indsatsen. For kontrolgruppen er anvendt alle ledighedsforløb påbegyndt mellem 1. januar 2018 og oktober 2021. Alle tal er i procent, medmindre andet er angivet.

Kilde: Egne beregninger baseret på indberetningerne fra FH om trainee-forløb i perioden 2019-2021 og registerdata fra STAR, og Danmarks Statistik.

I tabel 2.5 sammenligner vi den beskæftigelsesindsats, FH-trainee-deltagerne og dimittender i en kontrolgruppe har modtaget. "Propensity score matching" bruges til at danne en matchet kontrolgruppe.

Variablerne, der indgår i "Propensity score", er tidspunkt for start af ledighed, tidspunkt for højeste opnåede uddannelse, SU-grad inden for 1 år før start af ledighed, SU-grad inden for 3 år før start af ledighed, arbejdsløshedsgrad inden for 1 år før sidste start på ledighed, arbejdsløshedsgrad inden for 3 år før start af ledighed, køn, partnerstatus, alder, ikke-vestlig baggrund, vestlig baggrund, bopælsregion, kort videregående uddannelse eller bacheloruddannelse, mellemlang videregående uddannelse, lang videregående uddannelse, folkeskolelærer, anden uddannelse, ergo- eller fysioterapeut, anden sundhedsfaglig uddannelse, social og økonomisk merkantil uddannelse, anden uddannelse, antal ugers beskæftigelse de seneste 3 år, deltagelse i beskæftigelsesindsatsen 1 uge før opstart af trainee-indsatsen, antal uger frem til start af trainee-indsatsen.

Personer i kontrolgruppen får tildelt en startdato for trainee-indsatsen ud fra personens karakteristika. Sammenligner man, hvor mange dimittender der har deltaget i forskellige former for beskæftigelsesindsats inden for 6 måneder efter trainee-forløbets start, fremgår det, at en større andel af FH-trainee-deltagerne generelt har modtaget indsats. 40 % af FH-trainee har fået vejledning og opkvalificering. Det er dobbelt så mange som dimittenderne i vores kontrolgruppe. Især offentlig virksomhedspraktik, som 40 % af praktikantdeltagerne fik, svarer til syv gange oftere end kontrolgruppen. Det afspejler, at organisationer, hvis medlemmer typisk er ansat i det offentlige, har prioriteret praktik på offentlige arbejdspladser. Her kan nævnes BUPL og Lærernes Akasse. Tabel 2.5 viser også, at 18 % af FH-trainee-deltagerne har været i privat virksomhedspraktik, mens kun 4 % af dimittenderne i vores kontrolgruppe har deltaget i privat virksomhedspraktik.

Tabel 2.5 Deltagelse i beskæftigelsesindsatser inden for 6 måneder efter FH-trainee-forløbets påbegyndelse. Procent.

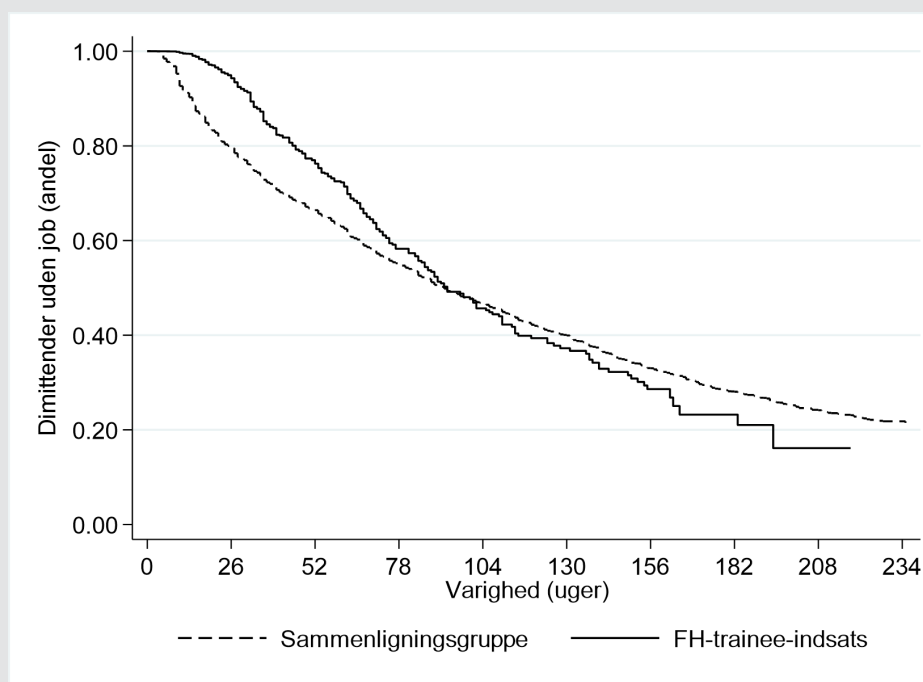
	Trainee	Kontrolgruppe
Vejledning og opkvalificering	40	18
Virksomhedspraktik, privat	18	4
Virksomhedspraktik, offentlig	40	6
Antal observationer	450	450

Anm.: For trainee-deltagerne er anvendt det ledighedsforløb, i hvilket de deltog i trainee-indsatsen. For kontrolgruppen er anvendt alle ledighedsforløb påbegyndt mellem 1. januar 2018 og oktober 2021. Alle tal er i procent, medmindre andet er angivet.

Kilde: Egne beregninger baseret på indberetningerne fra FH om trainee-forløb i perioden 2019-2021 og registerdata fra STAR, og Danmarks Statistik.

Figur 2.2 viser tydeligt, at deltagere i trainee-indsatsen fra FH generelt har en længere periode uden ordinær beskæftigelse end ledige dimittender i sammenligningsgruppen. Det ses, at fra 2-3 måneder er overgangen til beskæftigelse hurtigere blandt ledige dimittender, der ikke har deltaget i trainee-forløb, end blandt interventionsgruppen. Forskellen i afgang til beskæftigelse bliver mindre efter uge 52, og fra år 2 bliver overgang til beskæftigelse hurtigere blandt indsatsgruppen end blandt kontrolgruppen. At forskellen mellem overlevelseskurver er størst inden uge 26, hvor de fleste trainee-deltagere i FH går i gang med deres indsats, peger på mulighed for en fastholdelseeffekt. Imidlertid er det vigtigt at understrege, at der er markante forskelle i uddannelsesbaggrund blandt indsatsgruppen og sammenligningsgruppen. Derfor er det nødvendigt at etablere et effektmål, der korrigerer for den selektion, der foregår i visitationen til FH's trainee-indsatsen. Det er vigtigt at understrege, at vi i vores stikprøve inkluderer ledighedsforløb påbegyndt mellem 1. januar 2018 til oktober 2021, og vores data fra DREAM-registeret rummer oplysninger frem til uge 30 i 2022. Vi kan derfor kun observere op til 43 uger efter ledighedsstart for alle personer i stikprøven. Derimod er vores mulighed for at observere ledighedsforløbet i uge 44-234 begrænset af, hvornår ledighedsforløbet er startet.

Figur 2.2 Andel dimittender uden job – FH-trainee-indsats



Anm.: Varighed angiver uger siden ledighedsstart. Overlevelseskurver til ordinær beskæftigelse er beregnet efter Kaplan-Meier-metoden.

3 Trainee-indsats fra AC

I denne afsnit først beskrives det, hvordan trainee-indsatsen fra AC blev tilrettelagt. Derefter beskrives de beskæftigelsesrettede aktiviteter, der typisk indgår i et trainee-forløb. Derudover beskrives målgruppens sociodemografiske, uddannelses- og arbejdsmarkedskarakteristika.

3.1 Tilrettelæggelse og aktiviteter

3.1.1 Formål, ansvarlige organisationer og visitation

AC's primære trainee-program hedder Akademikerkampagnen. Det har til formål at få så mange akademikere som muligt ansat i små og mellemstore virksomheder (SMV). Der har været et særligt fokus på virksomheder, der ikke sædvanligvis ansætter akademikere, og som har en uindfriet og nogle gange ikke-erkendt efterspørgsel på medarbejdere. Kampagnen foretages i samarbejde med en række aktører, hvoraf nogle indgår som et led i visitationen. Disse aktører er fagforeninger, a-kasser, jobcentre, universiteter, mv.). Jobcentrene har her en væsentlig større rolle i Akademikerkampagnen end i FH's indsatser.

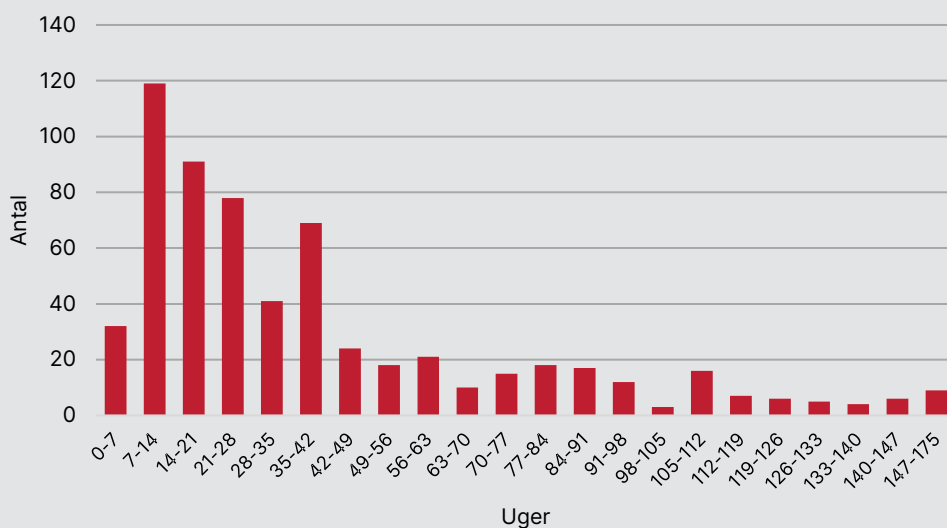
Ud over Akademikerkampagnen har Danske Fysioterapeuter og Ergoterapeutforeningen under AC kørt sine egne indsatser på samme måde, som det blev beskrevet om FH i afsnit 2.1. FTF-A har også kørt sine egne indsatser rettet mod bygningskonstruktører.

Visitationen af dimittender til de kandidatrettede initiativer foretages blandt nogle af samarbejdspartnerne, herunder a-kasser (AJKS, MA, DSA, FTF-A) og jobcentre. Blandt nogle samarbejdspartnere, herunder MA, DSA og nogle af jobcentrene tilbydes trainee-programmet som en frivillig ordning til alle ledige dimittender, typisk til et indledende møde eller på e-mail. Hos andre jobcentre er der tale om en ret- og pligtordning. AJKS og FTF-A har en mere målrettet rekruttering blandt dimittender, der har været ledige i en længere periode. I dette tilfælde kontaktes kandidaterne direkte pr. mail. Akademikerkampagnen har endvidere foretaget en informationskampagne på sociale medier. Kandidater, der rekrutteres ad denne vej, registrerer sig selv på akademikerkampagnens hjemmeside. Jobcentrene har udelukkende haft en rolle i at rekruttere til Akademikerkampagnen og altså ikke til indsatserne under Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen og FTF-A. Af figur 3.1 fremgår det, at de fleste kandidater er blevet rekrutteret tidligt i deres ledighedsforløb, men også at en betydelig

gruppe er blevet rekrutteret i andet halvår af deres ledighedsforløb. Der er dermed en større spredning, end det er tilfældet for rekrutteringen under FH.

Figur 3.1 Ledighedsanciennitet ved start af trainee-indsats fra AC

Uger mellem ledighedsstart og trainee-indsatsen



Anm.: Uger angiver antallet af uger mellem ledighedsstart og start af deltagelse i trainee-indsatsen.

Kilde: Egne beregninger baseret på indberetningerne fra AC om trainee-forløb i perioden 2020-2021 og registerdata fra STAR og Danmarks Statistik.

AC oplevede i 2020 et vist fald i måltal som følge af covid-19, som det fremgår af tabel 3.1. Faldet blev dog afbødet af, at mange deltagere kunne arbejde hjemmefra, og at Akademikerkampagnens kursusaktiviteter blev gjort virtuelle.

Tabel 3.1 Fordeling af deltagere i trainee-indsats fra AC på startdato. Antal (Procent)

	2019	2020	2021	I alt
Januar-Juni	Mangler info	65(10)	277(45)	342(55)
Juli-December	Mangler info	179(29)	100(16)	279(45)
I alt	Mangler info	244(39)	377(61)	621(100)

Anm.: Procent af observationer i undergruppe i parenteser.

Kilde: Egne beregninger baseret på indberetningerne fra AC om trainee-forløb i perioden 2019-2021 og registerdata fra STAR, og Danmarks Statistik. Vi har desværre ikke modtaget data fra trainee-indsatsen fra AC for 2019.

3.1.2 Aktiviteter

Akademikerkampagnen består overordnet set af fire typer aktiviteter: Virksomhedsopsøgende indsatser, kandidatrettede kurser, matchning af kandidater og virksomheder samt formidling og vidensdeling.

Virksomhedsopsøgende indsatser består i opringninger til virksomheder udpeget som strategisk relevante af akademikerkampagnen. Opringningerne foretages af et telemarketingfirma, som videregiver leads til medlemsorganisationer.³ Opringningerne har til formål at overtale virksomhederne til at deltage i et kaffemøde. Ved kaffemøderne forsøger konsulenten at øge virksomhedens viden om akademikers kompetencer, afdække relevante uløste opgaver herunder som inspiration til kurset. De giver også virksomheden forslag om at have akademikere i virksomhedspraktik, løntilskud eller i fast ansættelse.

De kandidatrettede indsatser i Akademikerkampagnen består af kurser, der skal styrke dimittendernes jobsøgning i små og mellemstore virksomheder. Der er tale om kurser af 2 dages varighed, samt et opfølgende kursus på en enkelt dag. Før det opfølgende kursus, skal deltageren registrere mellemliggende virksomhedsrettet aktivitet. Kurserne afholdes af AC. Der er ikke en direkte forbindelse mellem deltagelse i kurset og efterfølgende virksomhedspraktik. Der har været et forstærket fokus på at inkludere IT-kompetencer i kursusforløbene, sammenlignet med evalueringsperioden 2017-2018.

Akademikerkampagnens kurser blev afholdt virtuelt under de covid-19 relaterede nedlukninger, hvor de forinden udelukkede blev afholdt fysisk. AC fik gode erfaringer med den virtuelle afholdelse, idet det afstedkom en mere effektiv kursusafholdelse, hvorved kursustiden kunne afkortes. De virtuelle kursusforløb er derfor i nogen grad blevet fastholdt efter samfundets genåbning.

Dimittender og virksomheder, som har deltaget i de øvrige aktiviteter, er blevet forsøgt matchet. Matchningen er foretaget både af AC og jobcentrene på baggrund af en fælles CV-database.⁴ Det er foregået ved, at dimittender, som har deltaget i akademikerkampagnen, registreres med en beskrivelse af deres kompetencer i en database. Tilsvarende registreres de virksomheder, der er blevet kontaktet i det virksomhedsopsøgende arbejde med en beskrivelse af deres udækkede behov. Derefter bliver hver dimittend matchet med to virksomheder på baggrund af deres kompetencer og virksomhedernes behov samt geografiske placering. Matchningen kan ende ud i virksomhedspraktik, løntilskud eller fast ansættelse. I tilfælde af virksomhedspraktik eller løntilskud skal jobcentrene godkende dette. Den virksomhedsopsøgende kontakt blev

³ I vores kontekst: et lead er data og kontaklinformationer om den potentielle virksomhed, der kan være interesseret i at ansætte en dimittend med en virksomhedspraktik, jobrotation eller løntilskud.

⁴ Databasen hedder Akademikeruniverset, og dimittenderne registrerer sig til det, når de tilmelder sig forløbet.

påvirket af covid-19-pandemien, idet kaffemøder med virksomhederne ikke længere kunne foretages fysisk, men blev gennemført som telefonopkald. AC oplevede også et skift i mange SMV'eres fokus under pandemien, som følge af en presset indtjening. Mange SMV'er fokuserede på overlevelse frem for udvikling og var derfor mindre interesserede i at deltage i kampagnen.

Som led i Akademikerkampagnen har AC også gennemført formidling og vidensdeling med fokus på at bringe dimittender nærmere et job i små og mellemstore virksomheder. Eksempelvis har Akademikerkampagnen holdt oplæg på relevante universitetsuddannelser for at gøre de studerende opmærksomme på karrieremuligheder i SMV'er. En anden type indsats er workshops rettet mod arbejdsmarkedskonsulenter for at give dem et mere aktuelt indblik i akademisk arbejdskraft og SMV-arbejdsmarkedets aktuelle behov, således at de fremadrettet bedre vil kunne hjælpe akademikere i job.

Som led i de trainee-forløb, der ligger under Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen og FTF-A afholdes også kurser. Fokus er på disse kurser rettet mod specifikke problemstillinger i deres brancher. FTF-A's kurser har fokus på, at udenlandske bygningskonstruktører oplæres i dansk arbejdsmarkedskultur, idet de ledige medlemmer i høj grad er udlændinge. Forløbene indeholder ligeledes en virksomhedspraktik. Jobcentrene er ikke involveret i disse indsatser, udover som godkendende myndighed for praktikforløbene.

I tabel 3.2 vises AC's egne angivelser af deltagelse i aktive indsatser for alle trainee-deltagere fra AC opdelt på, hvem der har været ansvarlig for visitationen og tilrettelæggelsen. For trainee-deltagere fra AC vises den første og den anden indsats, efter at den ledige dimittend er visiteret til trainee-indsatsen. For trainee-deltagere fra AC var der ca. tre fjerdedele, der startede indsatsen med at deltage i et kaffemøde, mens resten af deltagerne startede deres trainee-forløb i virksomhedspraktik. Tabel 3.2 viser også, at mindst tre fjerdedele af trainee-deltagerne fra AC deltog i et kaffemøde som anden og sidste aktivitet i trainee-forløbet. Det ses også, at trainee-ordningen fra Danske Fysioterapeuter adskiller sig fra resten af trainee-indsatserne fra AC. Alle ledige dimittender og medlemmer af Danske Fysioterapeuter deltager i virksomhedspraktik som eneste aktivitet under trainee-forløb.

Tabel 3.2 Egne indberetninger af aktive indsatser for trainee-deltagere fra AC. Procent.

	Alle	Jobcenter	Danske Fysio- terapeuter	A-kasse	Konstruktør
1. Virksomhedspraktik	26	12	100	23	7
1. Kaffemøde	74	88	0	77	93
Mangler info om 1. indsats	0	0	0	0	0
2. Virksomhedspraktik	8	7	0	23	2
2. Kaffemøde	75	90	0	77	98
Mangler info om 2. indsats	17	3	0	0	0
Antal observationer	623	301	97	91	56

Anm.: '1. (2.) Virksomhedspraktik' angiver andel af trainee-deltagere, som deltager i virksomhedspraktik som deres første (anden) indsats under en trainee-forløb fra AC.

'1. (2.) Kaffemøde angiver andel af trainee-deltagere, som deltager i et kaffemøde som deres første (anden) indsats under en trainee-forløb fra AC. Enkeltvis er der meget få trainee-deltagere, som er med i en løntilskud som 1. eller 2. indsats, og der er også meget få dimittender, som bliver registreret "CV videreformidlet". Disse undtagelser ignoreres og refereres som deltagelse under virksomhedspraktik eller i kaffemøde. Alle tal er i procent, medmindre andet er angivet.

Kilde: AC's egne indberetninger af aktive indsatser for trainee-deltagere.

3.2 Målgruppe

I tabel 3.3 vises beskrivende statistisk for stikprøven anvendt til effektevalueringen af trainee-indsatsen fra AC. Tabellen viser, at over halvdelen af trainee-deltagerene var kvinder, og 6 % af deltagerene var gift, samlevende eller i et forhold. Gennemsnitsalderen for deltagerene var 28 år, og 16 % af målgruppen havde en anden etnisk oprindelse end dansk.

Ser vi på uddannelseslængden blandt trainee-deltagerne fra AC, så er det godt 59 % af målgruppen, der har en lang videregående uddannelse, mens 36 % af deltagerene har en mellemlang videregående uddannelse. Som det var tilfældet blandt deltagerene i FH's trainee-indsats er antallet af deltagere med en bachelor eller kort videregående uddannelse meget begrænset.

Ser vi på fordeling af specifikke uddannelser blandt trainee-deltagerene, kan vi konstatere, at målgruppen er mere uddannelsesmæssigt heterogen end trainee-deltagerene fra FH. De fleste dimittender, der deltog i trainee-indsatsen fra AC har en uddannelse, som er humanistisk (28 %), teknisk (22 %), samfundsvidenskabelig (17%) eller sundhedsfaglig (17 %). Ser man på, hvor meget deltagerne arbejdede, inden de blev ledige, har målgruppen i gennemsnit kun 4 ugers beskæftigelse inden for de sidste 3 år. Geografisk er der mindre

spredning blandt trainee-deltagerne fra AC end blandt deltagerne fra FH. 44 % af ledige dimittender, der deltog i trainee-indsatsen fra AC, har bopæl i Region Midtjylland. 25 % af deltagerne kommer fra Region Syddanmark, og 22 % af deltagerne har bopæl i Region Hovedstaden.

Der er tydelige forskelle mellem dimittenderne i sammenligningsgruppen og trainee-deltagerne i forhold til, hvilken region de er bosat i, hvilken uddannelse de har, og hvor meget beskæftigelseserfaring de har. Hos indsatsgruppen (trainee-deltagerne) er dimittender fra Midtjylland og Syddanmark stærkt overrepræsenteret, mens dimittender fra Sjælland er underrepræsenteret blandt deltagere i trainee-forløbet sammenlignet med sammenligningsgruppen. Ser vi på uddannelse, så har trainee-deltagere i højere grad end personer i sammenligningsgruppen en uddannelse inden for humaniora, eller de har en sundhedsfaglig uddannelse. Omvendt er personer med en samfundsvidenskabelig uddannelse underrepræsenteret blandt trainee-deltagerene. Endelig har sammenligningsgruppen tilbragt længere tid i beskæftigelse (7 uger i gennemsnit i de sidste 3 år) end trainee-deltagerene (4 uger i de sidste 3 år).

Ser vi på deltagerne i trainee-indsatsen fra AC i perioden 2017-2018, kan vi konstatere, at målgruppens beskæftigelsesfrekvens er faldet markant. Derudover kan vi også se, at deltagelse blandt ledige dimittender fra Region Hovedstaden er faldet fra 56 % af deltagerne i den tidligere periode til 22 % i perioden mellem 2020-2021. Omvendt er andelen af trainee-deltagere fra Midtjylland og Region Syddanmark steget markant, således udgør ledige dimittender fra disse regioner i perioden 2020-2021 næsten tre fjerdedele af alle deltagere i trainee-indsatsen fra AC. En mulig årsag til det drastiske fald i deltagerantallet fra hovedstadsregionen kan meget vel være, at begrænsningerne af beskæftigelsesindsatsen i Region Hovedstaden var mere omfattende end i andre regioner.

Tabel 3.3 Karakteristika ved deltagere i trainee-indsatsen fra AC og en sammenligningsgruppe. Procent.

	Trainee	Sammenligningsgruppe
Kvinde	58	57
Partner	6	7
Alder	28	28
Ikke-vestlig baggrund	10	9
Vestlig baggrund	6	8
Bopæl i Region Hovedstaden	22	44
Bopæl i Region Midtjylland	44	26
Bopæl i Region Nordjylland	7	10
Bopæl i Region Sjælland	1	6
Bopæl Region Syddanmark	25	15
Kort videregående eller bachelor uddannelse	5	4
Mellemlang videregående uddannelse	36	39
Lang videregående uddannelse	59	57
Sproguddannelse	11	5
Uddannelse inden for journalistik og kommunikation	5	3
Anden uddannelse inden for humaniora og teologi	12	6
Naturvidenskabelig uddannelse	7	8
Samfundsfaglig uddannelse inden for økonomi	7	13
Lang videregående samfundsfaglig uddannelse uden for økonomi	10	13
Sundhedsfaglig uddannelse	17	6
Uddannelse inden for byggebranchen	10	6
Anden teknisk uddannelse	12	14
Antal ugers beskæftigelse sidste 3 år	4	7
Antal observationer	621	62,783

Anm.: For trainee-deltagerne er anvendt det ledighedsforløb, i hvilket de deltog i trainee-indsatsen. For kontrolgruppen er anvendt alle ledighedsforløb påbegyndt mellem 1. januar 2018 og oktober 2021.

Kilde: Egne beregninger baseret på indberetningerne fra AC om trainee-forløb i perioden 2020-2021 og registerdata fra STAR og Danmarks Statistik.

I tabel 3.4 vises beskrivende statistik for stikprøven opdelt på allokering til interventionsgruppen og en kontrolgruppe. Som i afsnit 2.2 bruger vi "Propensity Score Matching" til at identificere en kontrolgruppe. Ser vi på de beskæftigelsesindsatser de to grupper modtager, afspejler dette akademikerkampagens indretning. Generelt har en større andel af indsatsgruppen modtaget indsatser inden for 6 måneder efter AC-trainee-forløbets påbegyndelse, som det også var tilfældet for FH. Halvdelen af trainee-deltagerne har således fået vejledning og opkvalificering, mens det kun er lidt over en tredjedel for kontrolgruppen. Dette kan tænkes at være de akademikere, som har deltaget i akademikerkampagnen. En femtedel af indsatsgruppen har modtaget privat virksomhedspraktik, hvilket også har været hovedfokus for medlemsorganisationer som fx Danske Fysioterapeuter. Blandt kontrolgruppen har kun 8 % modtaget privat virksomhedspraktik. Endelig finder vi små forskelle med hensyn til deltagelse i offentlig virksomhedspraktik, men brugen af denne form for beskæftigelsesindsats er begrænset til kun 9 % af personerne i indsatsgruppen.

Tabel 3.4 Deltagelse i beskæftigelsesindsatser inden for 6 måneder efter AC-trainee-forløbets påbegyndelse. Procent.

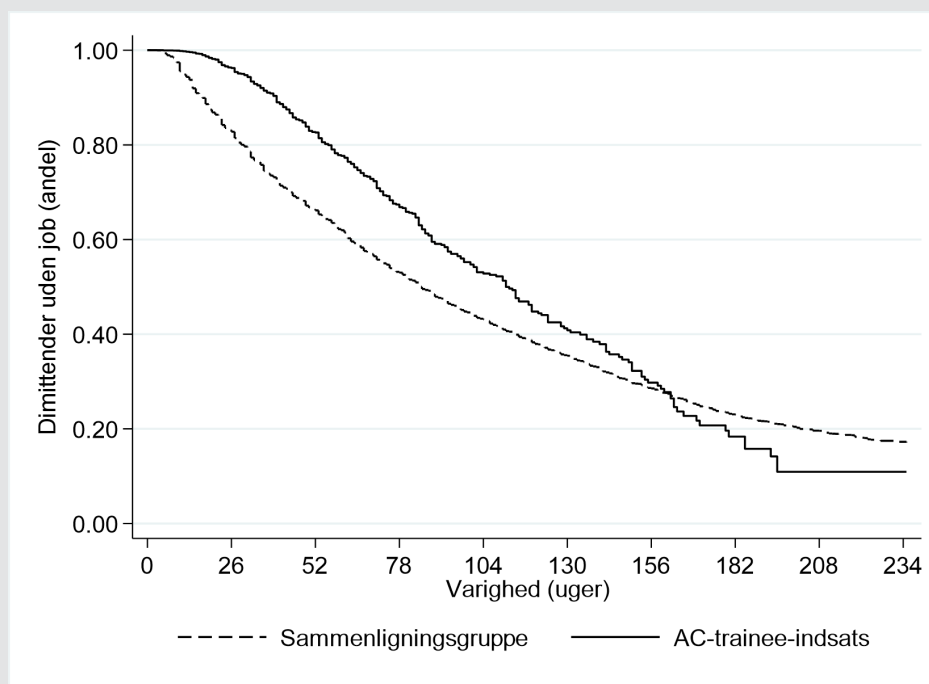
	Trainee	Kontrolgruppe
Vejledning og opkvalificering	52	29
Virksomhedspraktik, privat	22	8
Virksomhedspraktik, offentlig	9	4
Antal observationer	621	621

Anm.: For trainee-deltagerne er anvendt det ledighedsforløb, i hvilket de deltog i trainee-indsatsen. For kontrolgruppen er anvendt alle ledighedsforløb påbegyndt mellem 1. januar 2018 og oktober 2021. Alle tal er i procent, medmindre andet er angivet.

Kilde: Egne beregninger baseret på indberetningerne fra AC om trainee-forløb i perioden 2019-2021 og registerdata fra STAR og Danmarks Statistik.

Figur 3.2 viser de ugentlige overlevelseskurver til ordinær beskæftigelse. Det er meget tydeligt, at sammenligningsgruppen kommer hurtigst i beskæftigelse, og forskellen mellem overlevelseskurverne er relativt stabil op til næsten 2 år, efter at ledighedsperioden er begyndt. Fra uge 104 mindskes forskellen mellem kurvene, og efter uge 156 ligger indsatsgruppens overlevelseskurve under kontrolgruppens kurve. Men som bemærket i afsnit 2.2 er vores mulighed for at observere ledighedsforløbet i uger efter uge 44 begrænset af, hvornår ledighedsforløbet er startet.

Figur 3.2 Andel dimittender uden job – AC-trainee-indsats



Anm.: Varighed angiver uger siden ledighedsstart. Overlevelseskurver til ordinær beskæftigelse er beregnet efter Kaplan-Meier metoden.

4 Effektmåling

I dette kapitel beskriver vi først selektionen af deltagere til trainee-indsatsen for både FH og AC. Dette gør vi ved at kortlægge sammenhængen mellem deltagelse i trainee-indsatsen og karakteristika af ledige dimittender. Dernæst præsenterer vi de overordnede resultater vedrørende effekten af trainee-indsatsen på overgangen til ordinær beskæftigelse for både FH og AC. Endelig undersøger vi effekterne af trainee-indsatsen for forskellige undergrupper.

4.1 Selektion

Som beskrevet i kapitel 2, prioriterer nogle organisationer, der rekrutterer til trainee-indsatsen, dimittender, som har været ledige i kort tid, men som vurderes i risiko for længerevarende ledighedsforløb, mens andre organisationer målretter deres rekruttering mod dimittender, der har været ledige i en længere periode. Nogle jobcentre tilbyder trainee-programmet som en frivillig ordning til alle ledige dimittender, og hos andre jobcentre er der tale om en ret- og pligtordning. Det vil sige, at det ikke er tilfældigt, hvilke ledige dimittender som rekrutteres til at deltage i ordningen, og det er derfor nødvendigt at etablere et effektmål, der korrigerer for selektionsmekanismen.

Idet ledige dimittender kan gå i gang med en trainee-indsats på forskellige tidspunkter i deres ledighedsforløb, anvender vi en "timing-of-events" modellen (Abring & Van den Berg 2003; Gaure m.fl. 2007; Rosholm & Svarer 2008). Metoden er også anvendt i den tidligere evaluering af trainee-indsatsen for årene 2017-2018 (Metrica & Epinion 2019).

Som det fremgår af Bilag 2, estimeres en selektionsmodel, der angiver en sammenhæng mellem de observerbare karakteristika inkluderet i modellen og deltagelse i trainee-indsatsen. De statistisk signifikante koefficienter fra selektionsligningen indikerer de karakteristika, der har størst betydning for deltagelse i indsatsen. Da resultaterne kan være følsomme over for, hvilke variable der inkluderes i modellen, og hvordan populationen afgrænses, skal resultaterne om selektion fortolkes med en vis forsigtighed.

Tabel 4.1 viser udvalgte koefficienter fra selektionsligningen for både modellen for trainee-indsatsen fra FH og for modellen for trainee-indsatsen fra AC.

De estimerede koefficienter for diverse relevante karakteristika er blevet inkluderet i tabellen, hvis variablen er statistisk signifikant på et 5 %-signifikansniveau.⁵

Tabel 4.1 Udvalgte selektionskarakteristika. Procent.

	FH	AC
Partner		-0,39
Alder, 30+	0,36	
Ikke-vestlig baggrund	0,45	0,40
Beskæftigelsesgrad 1 år op til ledighedsstart	-1,79	-1,52
Bopæl i Region Midtjylland	0,56	1,15
Bopæl i Region Nordjylland	0,59	
Bopæl i Region Sjælland	0,55	
Bopæl Region Syddanmark	0	1,17
Folkeskolelærer	0,95	
Anden pædagogisk uddannelse	1,51	
Samfundsfaglig og økonomisk-merkantil uddannelse	-0,80	
Ergo- eller fysioterapeut	1,48	
Sproguddannelse inden for humaniora og teologi		1,80
Uddannelse inden for journalistik og kommunikation		2,05
Anden uddannelse inden for humaniora og teologi		1,76
Naturvidenskabelig uddannelse		0,85
Uddannelse inden for økonomi		0,59
Anden samfundsvidenskabelig uddannelse		0,84
Sundhedsfaglig uddannelse		1,79
Uddannelse inden for byggebranchen		1,52
Anden teknisk uddannelse		0,81
Antal observationer	35.784	63.293

Anm.: De udvalgte karakteristika er statistisk signifikant på 5 %-niveau i selektionsligningen i modellen for effekten af trainee-indsatsen fra FH eller AC.

Kilde: Egne beregninger baseret på indberetningerne fra FH og AC om trainee-forløb i perioden 2019-2021 og registerdata fra STAR og Danmarks Statistik.

⁵ Se Bilagsboks 2.1.

Tabellen viser, at en række undergrupper er forbundet med øget sandsynlighed for at deltage i FH's trainee-indsats. Det er tilfældet for ledige over 30 år, for ledige med ikke-vestlige baggrund, for ledige med lav beskæftigelsesgrad inden ledighedsstart, for ledige i Region Midtjylland, for ledige i Region Nordjylland, for ledige i Region Sjælland, for ledige folkeskolelærere, for ledige med anden pædagogisk uddannelse, for ledige med ergo- eller fysioterapeut uddannelse, og for ledige uden en samfundsfaglig og økonomisk-merkantil uddannelse.

Ligeledes giver en række karakteristika større sandsynlighed for at deltage AC's trainee-indsats. Det gælder for ledige uden partner, for ledige med ikke-vestlig baggrund, for ledige med lav beskæftigelsesgrad inden ledighedsstart, for ledige i Region Nordjylland, for ledige i Region Syddanmark, for ledige med uddannelse inden for humaniora og teologi, for ledige med en sundhedsfaglig uddannelse og for ledige med en uddannelse inden for byggebranchen.

4.2 Effekt

I dette afsnit undersøger vi, hvilken effekt en trainee-indsats har for afgangsraten til ordinær beskæftigelse blandt ledige dimittender, altså hvor hurtigt de kommer i beskæftigelse i forhold til sammenligningsgruppen.

Evalueringen af trainee-indsatsen for årene 2017-2018 (Metrica & Epinion 2019) fandt, at deltagelse i FTF's og LO's trainee-indsatser var forbundet med en positiv effekt på beskæftigelse. Effekterne var hhv. 12 % og 10 % større sandsynlighed for at komme i beskæftigelse for FTF og LO's indsatser. Ingen af effekterne var dog signifikante. For ledige dimittender, der deltog i AC's trainee-indsats, var der en negativ effekt på -20 %, men ikke statistisk signifikant.

I den tidligere evaluering undersøgte Metrica & Epinion også, hvorvidt deltagelse i aktive beskæftigelsesindsatser var mere effektiv som del af et sammenhængende trainee-forløb end i regi af jobcenteret. Når der blev taget højde for deltagelse i aktive indsatser, viste det sig, at deltagelse i trainee-indsatsen fra FTF havde en positiv effekt på afgangsen til beskæftigelse på omkring 20 %. For trainee-indsatsen fra LO kunne der også konstateres en positiv effekt på 20 %, men effekten var ikke statistisk signifikant. Til gengæld fandt Metrica & Epinion en mindre forskel for effekten af trainee-indsatsen fra AC, som fortsat var negativ (-15 %) og ikke statistisk signifikant.

Tabel 4.2 indeholder de estimerede effekter for trainee-indsatsen fra FH og AC for årene 2019-2021.⁶ Effekten baseret på model 1 fortolkes som forskellen

⁶ Se alle estimerede koefficienter i Bilag 3.

i afgangen til beskæftigelse for ledige dimittender af at være med i trainee-indsatsen i forhold til ikke at være med i indsatsen. Effekter baseret på model 2 fortolkes som forskellen i afgangen til beskæftigelse for ledige dimittender, som deltager i aktive indsatser under et trainee-forløb i forhold til at være med i samme aktive indsatser men uden for et trainee-forløb.

Tabel 4.2 Effekten på beskæftigelse af trainee-indsatsen og aktive indsatser under trainee-forløb. Procent.

	FH	AC
Model 1	-0,0468 (0,1223)	-0,0716 (0,1148)
Model 2	-0,0183 (0,1221)	-0,0901 (0,2274)
Antal observationer	35.784	63.404

Anm.: For flere detaljer se model 1 og 2 (Bilag 2).

Ser vi først på effekten af trainee-indsatsen fra FH (Model 1), så viser tabel 4.2, at allokering til trainee-indsatsen fra FH har en ikke statistisk signifikant negativ effekt på afgangsraten til ordinær beskæftigelse blandt ledige dimittender (-5 %). Resultatet betyder, at et trainee-forløb fra FH i gennemsnit ikke har bidraget til at forkorte transitionen fra ledighed til beskæftigelse blandt målgruppen.⁷

Ser vi herefter på effekten af at deltage i en aktiv indsats, som ligger under et trainee-forløb fra FH (Model 2), finder vi heller ingen positiv effekt på beskæftigelsen, som det fremgår af tabel 4.2. Den estimerede effekt af at deltage i aktive indsatser under trainee-forløbet er negativ, ikke statistisk signifikant og af meget begrænset størrelse (-2 %). Med andre ord viser vores resultat, at der i gennemsnit ikke er forskel på at deltage i aktive indsatser som led i et trainee-forløb eller at deltage i disse indsatser uden for regi af trainee-indsatsen.

I kolonne 2 i tabel 4.2 vises effekterne fra estimeringen af model 1 og 2 for AC's trainee-indsats. Vi ser først på den overordnede effekt af AC's trainee-indsats. Her finder vi, at deltagelse har en ikke statistisk signifikant negativ effekt på afgangsraten til ordinær beskæftigelse blandt ledige dimittender (-7 %). Det svarer til resultatet i evalueringen fra 2017-2018. Vores evaluering viser dog, at effekten af trainee-indsatsen fra AC i perioden 2020-2021 er mindre negativ end den tidligere evaluering (-20 %).

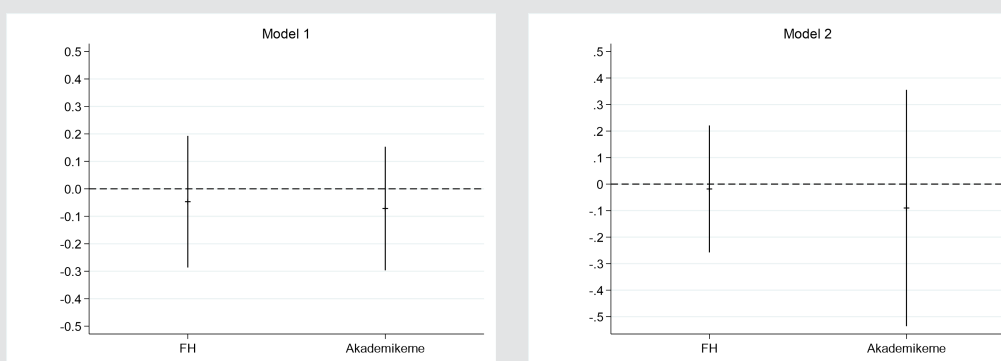
⁷ Se Bilagsboks 2.1.

Når vi ser på effekten af at deltage i aktive indsatser under AC's trainee-forløb (Model 2), er effekten fortsat negativ for beskæftigelsen (-9 %) og ikke statistisk signifikant.

Opsummerende finder vi, at ingen af trainee-indsatserne har haft en positiv effekt på sandsynligheden for at forlade ledigheden til ordinær beskæftigelse blandt ledige nyuddannede med videregående uddannelse i perioden 2019 til 2021. Vi finder hellere igen tegn på, at deltagelse i aktive indsatser under et trainee-forløb gør en overordnet forskel. Dette gør sig gældende både for FH's eller AC's trainee-forløb.⁸

Figur 4.1 fremhæver, at de estimerede konfidensintervaller for programeffekterne baseret på model 1 og 2 for begge trainee-indsatser er centreret omkring nulhypotesen om ingen effekt.

Figur 4.1 Effekten af at deltage i trainee-indsatsen på afgangsraten til beskæftigelse



Anm.: Den midterste streg angiver effekten af trainee-indsatsen, og yderpunkterne er endepunkterne i en 95 % konfidensinterval. Koefficienterne på y-aksen svarer til den procentuelle effekt på afgangsraten til beskæftigelse.

⁸ Vi har også undersøgt, effekten af indsatserne i en model, hvor der inkluderes flere interaktionsled mellem en indikator for deltagelse i trainee-indsats og flere indikatorer for deltagelse i forskellige aktive indsatser, både før og under trainee-forløb. Dette svarer til model 3 i evalueringen af trainee-indsatsen for årene 2017-2018. Vores resultater for både FH og AC viser, at deltagelse i trainee-indsatsen som passiv ledig, under deltagelse i bestemte aktive indsatser, eller efter deltagelse i aktive indsatser, ingen betydning har for afgang til ordinær beskæftigelse. Vi finder, at ingen af de estimerede koefficienter er statistisk signifikante. Resultaterne kan fremsendes ved henvendelse.

4.3 Heterogenitet

På grund af stor variation i målgruppernes karakteristika og tilrettelæggelse af trainee-indsatserne (se kapitel 2 og 3), så kan der også være variation i, hvor effektiv et trainee-forløb kan være på tværs af forskellige undergrupper. Det er også vigtigt at understrege, at de estimerede effekter for undergrupperne er mindre præcise end de overordnede effekter på grund af få deltagere i trainee-indsatser fra FH og AC.

Resultaterne for forskellige undergrupper (se Bilagstabel 3.3) antyder, at de af-rapporterede gennemsnitlige effekter er relativt repræsentative for betydningen af trainee-indsatsen for deltagere med forskellig alder og køn. Det ses, at deltagelse i trainee-indsatsen fra FH har lignende negative effekter på både mænd og kvinder. For så vidt angår resultater på tværs af aldersgrupper, ser det ud til, at effekten af trainee-indsatsen fra FH bliver mere negativ med alder.

Ser vi på effekter af AC's trainee-indsats for mænd og kvinder, er mønsteret lidt anderledes. Det er mere tydeligt, at mænd i kontrolgruppen finder job hurtigere end mandlige trainee-deltagere fra AC. Til gengæld gør deltagelse i trainee-indsatsen fra AC mindre forskel for kvinder.

Hvad angår effekter af trainee-indsatsen fra AC på tværs af aldersgrupper, så ser vi, ligesom indsatsen fra FH, en svag tendens til, at effekten bliver mere negativ for trainee-deltagere, der var mindst 30 år, da de deltog.

5 Deltagelse og projektøkonomi

Tabel 5.1 Deltagelse og projektøkonomi

	Tilsagn (kr.)	Forventet trainee-deltagere	Udgift (kr.)	Faktisk trainee-deltagere	Udgift (kr.) pr. trainee-forløb
AC					
2019	3.675.000	375	3.653.479	400	9.134
2020-21	9.950.000	1.000	9.334.619	736	12.683
FH					
2019	5.325.000	545	3.470.036	396	8.763
2020-21	9.950.000	1.000	2.015.778	239	8.434

Kilde: Data kommer fra de forskellige tilsagn om tilskud fra Beskæftigelsesministeriets pulje § 17.46.70.55 til forlængelse af trainee-indsatsen i perioden mellem 2019 og 2021, fra slutregnskab og fra afslutningsrapporter.

FH og AC har i varierende grad haft held til at rekruttere det forventede deltagerantal i evalueringsperioden, som det fremgår af tabel 2.4. AC overgik i 2019 det forventede deltagerantal, mens FH havde vanskeligere ved at rekruttere og lå ca. en tredjedel under forventningerne. Rekrutteringen i begge organisationer blev påvirket i årene 2020-21 med covid-19 og lav arbejdsløshed. I særdeleshed blev FH's rekrutteringsvanskeligheder forværret, og deltagertallet lå tre fjerdedele under forventningen. AC lå dog også en fjerdedel under det forventede antal deltagere i perioden. Den mere begrænsede påvirkning hos AC kan formentlig delvist forklares med, at forløbet i høj grad kunne afholdes digitalt.

Det er interessant at bemærke, at FH's udgift pr. deltager er stabil, trods det drastiske fald i deltagere. Omvendt blev AC's udgift pr. deltager øget i covid-19-perioden, hvilket kan pege på vanskeligheder med at dimensionere forløbet. AC's stigende udgifter skyldes deres omkostningsstruktur, hvor hovedparten af udgifterne er faste lønudgifter til sekretariat og Phonerkampagne, der er uafhængige af antallet af deltagere.

6 Konklusion

VIVE har undersøgt beskæftigelseseffekterne af trainee-indsatsen fra FH og af trainee-indsatsen fra AC for forskellige målgrupper af ledige dimittender, der blev ledige mellem 1. januar 2018 og 30. oktober 2021.

Vores evaluering har fokuseret på kortsigtede beskæftigelseseffekter af trainee-indsatsen, dvs. vores effektmål angiver, hvorvidt deltagelse i en trainee-indsats forkorter den første ledighedsperiode blandt dimittender. Vi har valgt en 'timing-of-events' metode til at adskille en ikke-observerbare selektion ind i trainee-indsatsen fra en eventuel effekt af indsatsen.

Vi finder, at begge organisationer ikke har haft den ønskede effekt af at forkorte ledighed blandt nye dimittender i den undersøgte periode. Deltagelse i trainee-forløb eller i aktive indsatser under et trainee-forløb har, i gennemsnit og på tværs af undergrupper, ikke haft betydning for, at de nye dimittender kunne komme hurtigere i gang på arbejdsmarkedet.

Vi finder også en svag tendens til, at deltagelse i trainee-indsatsen godt kan have fastholdelseeffekter blandt ledige dimittender, der var mindst 30 år gammel ved ledighedsstart. Det er dog værd at understrege, at ingen af de estimerede effekter er i nærheden af at være statistisk signifikante.

Manglen på kortsigtede effekter på beskæftigelsen udelukker ikke, at deltagelse i trainee-indsatsen kan have en positiv eller en negativ indvirkning på den langsigtede beskæftigelse.

Litteratur

Abbring, J. H., & Van den Berg, G. J. (2003). The nonparametric identification of treatment effects in duration models. *Econometrica*, 71(5), 1491-1517.

Gaure, S., Røed, K. & Zhang, T. (2007). Time and causality: A Monte Carlo assessment of the timing-of-events approach. *Journal of Econometrics*, 141(2), 1159-1195.

Metrica & Epinion (2019). *Evaluering af trainee-indsatsen for årene 2017-2018*. Rapport til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering september 2019. København: Epinion Copenhagen.

Rosholm, M., & Svarer, M. (2008). The threat effect of active labour market programmes. *Scandinavian Journal of Economics*, 110(2), 385-401.

Bilag 1 Data

Kilder

Oplysningerne om borgerne stammer fra fire datakilder: et dimittendperiode-register fra STAR, et DREAM-register fra STAR, et uddannelsesregister fra Danmark Statistik og indberetninger fra FH og AC om, hvilke dimittender der har deltaget i deres respektive trainee-indsatser.

Datasættet med dimittendperioder indeholder ledighedsperioder for alle ledige på dimittendsats, eller hvor a-kassen har registreret, at personen er dimittend. DREAM-datasættet indeholder ugentlige forbrug af forsørgelsesydelse og deltagelse i LAB-indsatser mv., månedlige beskæftigelsesoplysninger, grundlæggende personoplysninger samt information om personers baggrund. Uddannelsesregisteret indeholder information om højeste fuldførte uddannelse og tidspunkt for at have opnået den højest fuldførte uddannelse. Det sidste datasæt indeholder information om startdato, slutdato og indsatser for alle personer, der deltager i en trainee-indsats (trainee-forløb fra FH med startdato mellem 2019 og 2021 og trainee-forløb fra AC med startdato mellem 2020 og 2021).

Dataudvælgelse

Bilagsfigurerne 1 og 2 viser afgrænsningen af vores stikprøver. I alt omfattede organisationernes indberetninger 1.344 trainee-forløb fordelt på 621 forløb i FH's trainee-indsats i perioden fra 18. marts 2019 til 30. november 2021, og 723 forløb i AC's trainee-indsats i perioden fra 6. februar 2020 til 25. november 2021.

13 ledige dimittender deltog i to forskellige trainee-indsatser fra FH. Vi har udvalgt den første trainee-indsats for disse borgere.

Anvendelse af registerdata betyder, at 62 trainee-forløb fra FH og 63 fra AC bliver fravalgt på grund af mangler eller ikke konsistente registeroplysninger.

Desuden er der 6 gentagne observationer blandt FH's trainee-forløb og 3 gentagne observationer blandt AC's trainee-forløb.

Analyserne i rapporten baseres på ledige dimittender, som har påbegyndt et ledighedsforløb på dimittendsats mellem 1. januar 2018 og 31. oktober 2021. 33 borgere allokeret til FH's trainee-indsats og 35 borgere allokeret til AC's trainee-indsats kunne ikke findes i dimittendperioderegistret. Desuden har vi

fravalgt 2 ledige dimittender allokeret til FH's trainee-indsats og 10 ledige dimittender allokeret til AC's trainee-indsats, fordi deres ledighedsperiode startede i 2017.

Derudover har vi ekskluderet 49 trainees fra FH på grund af manglende oplysninger om deres trainee-startdato, heraf 41 deltagere i trainee-indsatsen fra PROSA, som var placeret direkte i job.

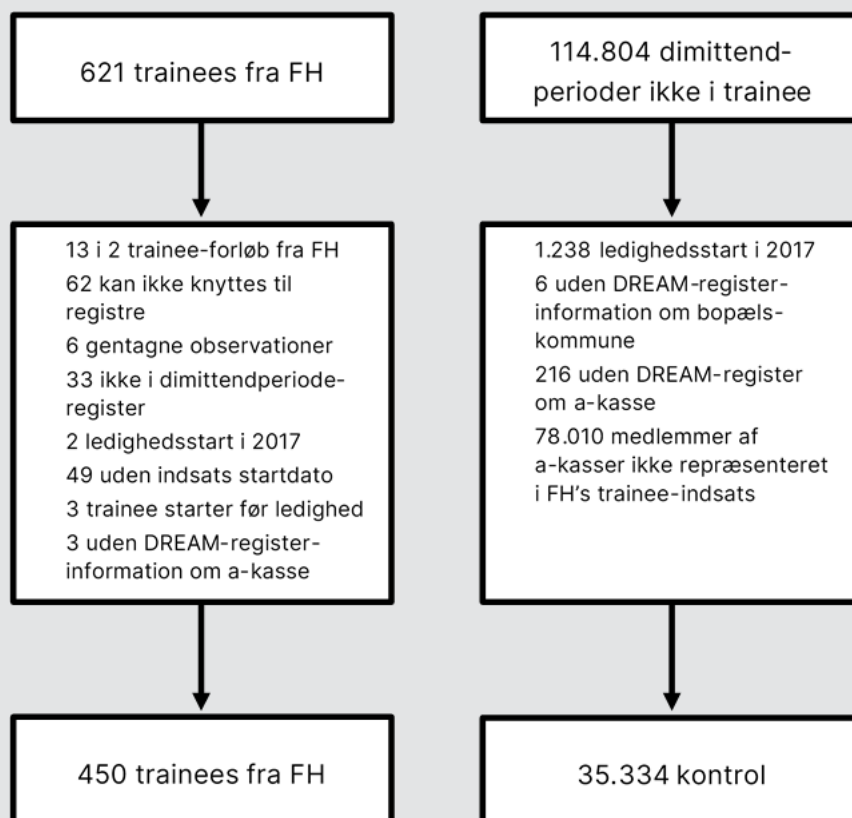
3 trainee-deltagerne fra FH og 1 trainee-deltager fra AC blev fravalgt, fordi der kunne ikke identificeres en ledighedsperiode med startdato inden starten af trainee-forløb.

3 personer allokeret til FH's trainee-indsats og 3 personer allokeret til AC's trainee-indsats blev ekskluderet på grund af manglende DREAM-register-information om a-kasse.

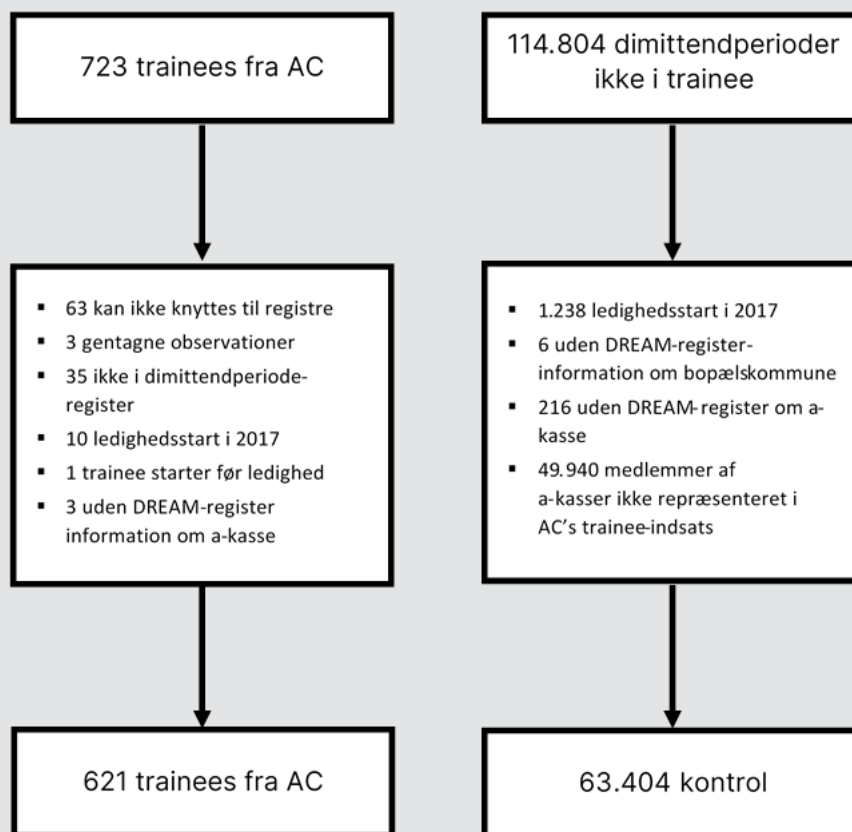
Alt i alt blev 450 deltagere i FH's trainee-indsats og 621 deltagere i AC's trainee-indsats anvendt til vores evaluering.

Endelig inkluderer analysen to sammenligningsgrupper, som påbegyndte et ledighedsforløb i samme periode som vores indsatsgrupper, men ikke deltog i et trainee-forløb. Den ene sammenligningsgruppe består af 35.334 dimittender med en uddannelse og a-kasse repræsenteret blandt trainee-deltagere i FH (se Bilagstabel 1.1). Den anden sammenligningsgruppe inkluderer 63.404 ledige dimittender med en uddannelse og a-kasse repræsenteret blandt trainee-deltagerne fra AC (se Bilagstabel 1.1). Afgrænsningen af sammenligningsgrupperne på baggrund af uddannelse/a-kasse karakteristika forventes at forbedre effektmålingen, da ledige dimittender med meget begrænset mulighed for at deltage i trainee-indsatsen ikke er inkluderet i vores analyse.

Bilagsfigur 1 Dataudvælgelse. FH's trainee-indsats



Bilagsfigur 2 Dataudvælgelse. AC's trainee-indsats



Bilagstabel 1.1 Medlemmer af a-kasser repræsenteret i trainee-indsatsen fra FH

GRUPPE	Uddannelse	A-kasse
Folkeskolelærer	Folkeskolelærer, MVU	18, 94
Anden pædagogisk uddannelse	Pædagogisk, MVU	14, 17, 18, 73, 81
Ergo- eller fysioterapeut	Samfundsfaglig, økonomisk-merkantil, KVU Samfundsfaglig, økonomisk-merkantil, MVU	15, 53, 92, 98
Anden sundhedsfaglig uddannelse	Sundhedsfaglig, MVU	76, 92
Samfundsfaglig, økonomisk-merkantil uddannelse	Sundhedsvidenskab, LVU	76
Anden uddannelse	Fødevarer, Bio- og laboratorieteknik, KVU Fødevarer, Bio- og laboratorieteknik, MVU	53, 72, 92
	Humanistisk og teologisk, LVU	53, 57
	Kunstnerisk, MVU	22, 53, 72
	Kunstnerisk, BACH eller LVU	72
	Medier og kommunikation, KVU	53
	Naturvidenskab, LVU	57
	Teknisk, KVU	57
	Teknisk, MVU	53, 72
	Teknisk videnskab, LVU	57

Bilagstabel 1.2 Medlemmer af a-kasser repræsenteret i trainee-indsatsen fra AC

GRUPPE	Uddannelse	A-kasser
Sproguddannelse	Humanistisk og teologisk, BACH	86, 88,
	Humanistisk og teologisk, LVU	10, 53, 57, 73, 86, 88, 98
Uddannelse inden for journalistik og kommunikation	Informationsvidenskab mv., LVU	86, 88
	Journalistik og retorik, LVU	10, 73, 86, 88
	Kommunikation og formidling, LVU	10, 83, 86, 88, 98
	Journalistik og retorik, BACH	10
	Kommunikation og formidling, BACH	86
Anden uddannelse inden for humaniora og teologi	Humanistisk og teologisk, BACH	10, 57, 86, 88, 98
	Humanistisk og teologisk, LVU	10, 57, 72, 73, 86, 88, 92, 94
Naturvidenskabelig uddannelse	Naturvidenskab, BACH	86, 88
	Naturvidenskab, LVU	10, 57, 86, 88, 76, 98
Samfundsfaglig uddannelse inden for økonomi	Samfundsfaglig, økonomisk-merkantil, KVU	73, 98
	Samfundsfaglig, økonomisk-merkantil, MVU	53, 92, 98
	Samfundsvidenskab, BACH	22, 57, 86, 98
	Erhvervsøkonomi, cand.merc., LVU	10, 57, 86, 92, 98
	Erhvervsøkonomi-erhvervsprog, negot., LVU	86, 98
Lang videregående samfundsfaglig uddannelse (undtaget økonomi)	Samfundsvidenskab, LVU	10, 86, 88, 92, 98
Sundhedsfaglig uddannelse	Sundhedsfaglig, MVU	73, 76
	Sundhedsvidenskab, LVU	76, 86, 88
Uddannelse inden for byggebranchen	Teknisk, KVU	92,
	Teknisk, MVU	86, 92
	Teknisk videnskab, LVU	86
Anden teknisk uddannelse	Teknisk, MVU	24, 72, 73, 86, 92, 94, 98
	Teknisk videnskab, BACH	86
	Teknisk videnskab, LVU	86, 57, 88, 98
Anden uddannelse	Fødevarer, Bio- og laboratorieteknik, MVU	92
	Fødevarer, Bio- og laboratorieteknik, LVU	86
	Jordbrug, natur og miljø MVU	86
	Kunstnerisk, MVU	53, 72, 98
	Kunstnerisk, BACH	86
	Kunstnerisk, LVU	86
	Medier og kommunikation, MVU	10
	Pædagogisk, MVU	18, 72, 81
	Pædagogisk, LVU	57, 76, 86, 88
Videregående uddannelser uden nærmere angivelse, LVU	88	

Bilag 2 Metode

Effektmåling er baseret på en 'timing-of-events' metode. Den største fordel ved at anvende en timing-of-events tilgang i forhold til matchning er metodens evne til at håndtere ikke observerbare selektioner i trainee-indsatsen. Det forventes at en række tidsinvariante karakteristika, der ikke er observerbare for os, som for eksempel motivation, personens jobsøgningssevner, ikke-kognitive færdigheder, kan påvirke både rekrutteringen til programmet og beskæftigelse. Denne antagelse kan være mindre realistisk, hvis evalueringsperioden strækker sig over en lang periode, hvor nogle af de ikke-observerbare karakteristika som jobsøgningskompetencer eller helbred kan variere.

Imidlertid afhænger virkningens gyldighed af mixed proportional hazard antagelsen (se Abbring & van den Berg 2003). Det antages med andre ord, at en persons baggrund har en multiplikationseffekt med hensyn til afgangsraten til beskæftigelse. For eksempel kan det at have en bestemt uddannelse halvere ens risikorate for at forblive ledig, mens en anden form for uddannelse kan fordoble risikoen for at forblive ledig. Denne antagelse vil ikke gælde, hvis en bestemt karakteristika accelererer risikoen for at forblive arbejdsløs.

Endvidere fokuserer evalueringen af programeffekter med timing-of-events på programmets evne til at forkorte den første arbejdsløshedsperiode.

Den største ulempe ved matchning er, at metoden forudsætter, at alle karakteristika, der er relevante for udvælgelse i programmet, er til rådighed for forskeren. Desværre har vi ikke en udtømmende beskrivelse af rekrutteringskriterierne for hver organisation, der deltager i trainee-indsatsen, og derfor foretrækker vi timing-of-events, en metode, der er i stand til at kontrollere for alle tidsinvariable forskelle mellem trainee-deltagere og personer i sammenligningsgruppen.

Vi konstruerer en specifik sammenligningsgruppe for hvert program. Denne gruppe omfatter alle ledige dimittender, der påbegynder ledighed i perioden mellem 2018 og 2021, inden for relevante a-kasser, der deltager i trainee-indsatsen fra FH og fra AC (se Bilagstabel 1.1 og Bilagstabel 1.2). Desuden begrænser vi sammenligningsgrupperne til dimittender, der har opnået en videregående uddannelse, som svarer til trainee-deltagernes. Endelig inkluderer vi blandt modellens observerbare karakteristika en indikator, der grupperer deltagerne efter uddannelse og a-kasse.

Vi anvender to forskellige 'timing-of-events' modeller til at undersøge effekten af at deltage i trainee-indsatsen vs ikke at deltage i trainee-indsatsen og til at estimere effekten af at deltage i en aktiv indsats under et trainee-forløb vs at deltage i samme aktive indsats uden at deltage i en trainee-forløb. I begge modeller adresserer vi selektionen i trainee-indsatsen med følgende model:

$$\theta_T(d_i^T, x_i, v_{Ti}) = \lambda_T(d_i^T) \cdot \exp(x_i' \beta_T + v_{Ti}) \quad (1)$$

hvor d_i^T angiver tid til starten af trainee-indsatsen, $\lambda_{Td}(d_i^T)$ angiver en tidsafhængig baseline hazard, x_i angiver observerede karakteristika af person i ved påbegyndelsen af ledighedsforløb (se bilagstabel 3.1), og v_{Ti} angiver ikke-observerede karakteristika.

Model 1: Effekt af trainee-indsatsen

Vi undersøger med model 1, hvorvidt deltagelse i et trainee-forløb bidrager til ordinær beskæftigelse. Den overordnede effekt af trainee-indsatsen estimeres på baggrund af selektionsligning (1) og følgende hazard-ligning:

$$\theta_B(d_i^B, x_i, T_{it}, v_{Bi}) = \lambda_B(d_i^B) \cdot \exp(x_i' \beta_B + \tau_1 \cdot T_{it} + v_{Bi}) \quad (2)$$

hvor d_i^B angiver tid til påbegyndelsen af ordinær job for dimittend i , $\lambda_{Td}(d_i^T)$ angiver en tidsafhængig baseline hazard, T_{it} angiver, at person i på tidspunkt t deltager i trainee-indsatsen, og v_{Bi} angiver ikke-observerede karakteristika.

Parameter τ_1 kan fortolkes som effekten for ledige dimittender af at være med i trainee-indsatsen i forhold til at blive behandlet inden for det sædvanlige beskæftigelsesrettede forløb for målgruppen.

Model 2: Effekt af aktive indsatser under en trainee-forløb

”Treatment-as-usual” (uden trainee-forløb) består typisk af indsatser, fx vejledning eller virksomhedspraktik, som også inkluderes i trainee-forløb. Derfor er det relevant at undersøge, hvorvidt implementering af disse LAB-indsatser under trainee-forløb har en ekstra effekt for overgangen af dimittender til beskæftigelse (Metrica & Epinion 2019).

Vi undersøger med model 2, hvorvidt deltagelse i aktive indsatser under et trainee-forløb er mere effektiv end deltagelse i samme aktive indsatser uden for et trainee-forløb (Metrica & Epinion 2019).

Dette gøres ved at estimere ligning (1) sammen med følgende ligning:

$$\theta_B(d_i^B, x_i, T_{it}, A_{it}, v_{Bi}) = \lambda_B(d_i^B) \cdot \exp(x_i' \beta_B + \tau_2 \cdot T_{it} + A_{0it}' \delta + A_{-1it}' \gamma + v_{Bi}) \quad (3)$$

hvor $A_{0it} = (v_{0it}, ou_{0it}, lt_{0it}, vp_{0it})$ er en vektor af tidsvarierende binære indikatorer for at deltage i forskellige LAB-indsatser (vejledning og opkvalificering, ordinær uddannelse, løntilskud, eller virksomhedspraktik), $A_{-1it} = (v_{-1it}, ou_{-1it}, lt_{-1it}, vp_{-1it})$ er en vektor af tidsvarierende binære indikatorer for at have deltaget i disse LAB-indsatser.

Parameter τ_2 angiver den ekstra effekt af at beskæftigelsesrettede indsatser implementeres under trainee-forløb.

Bilagsboks 2.1 Signifikansniveau

Signifikansniveau er inden for statistik en vedtaget grænse for sandsynligheden for, at et resultat måtte kunne være fremkommet ved en tilfældighed. Eksempelvis sikres det i vores test med et signifikansniveau på 5 %, at sandsynligheden for at afvise, at trainee-indsatsen ikke har effekt, højst er 5 %. Med andre ord, begrebet signifikansniveau, eller statistisk signifikans, måler, hvor sikker man kan være på de fundne effekter. I vores analyse finder vi negative effekter, som ikke er statistisk signifikante. Vi kan derfor ikke afvise, at effekten af trainee-indsatserne er nul.

Bilag 3 Resultater

Bilagstabel 3.1 Effekter af trainee-indsatsen fra FH og af aktiver indsatsen under en trainee-forløb fra FH. Procent.

	Model 1	Model 2	Selektion
Trainee	-0,0468 (0,1223)	-0,0183 (0,1221)	
I vejledning og opkvalificering		-0,1430 (0,0786)	
I ordinær uddannelse		-0,0159 (0,2747)	
I løntilskud		0,1578 (0,1484)	
I virksomhedspraktik		-0,0927 (0,0954)	
Efter vejledning og opkvalificering		-0,1066** (0,0354)	
Efter ordinær uddannelse		-0,0242 (0,0764)	
Efter løntilskud		0,1914* (0,0892)	
Efter virksomhedspraktik		-0,0244 (0,0407)	
7-13 uger	-0,6485*** (0,0972)	-0,6464*** (0,0972)	-0,6404** (0,2127)
13-26 uger	-1,2294*** (0,0848)	-1,2058*** (0,0854)	-0,4238* (0,1902)
26-39 uger	-1,7872*** (0,1243)	-1,7465*** (0,1185)	-1,3687*** (0,2485)
39-52 uger	-2,1861*** (0,1110)	-2,1449*** (0,1095)	-1,7826*** (0,2870)
53- uger	-3,4948*** (0,0666)	-3,4436*** (0,0685)	-3,2294*** (0,2134)
Partner	0,0089 (0,0514)	0,0057 (0,0520)	-0,0414 (0,1843)
Mand	0,0000 (0,0363)	0,0008 (0,0366)	0,0115 (0,1206)
Alder, -24	-0,0109 (0,0374)	-0,0122 (0,0376)	0,1153 (0,1276)
Alder, 30+	-0,0235 (0,0425)	-0,0260 (0,0430)	0,3571* (0,1413)
Ikke-vestlig baggrund	-0,0274 (0,0473)	-0,0181* (0,0481)	0,4512* (0,1791)

	Model 1	Model 2	Selektion
Vestlig baggrund	-0,1477* (0,0707)	-0,1443 (0,0714)	0,3052 (0,3470)
Kommer direkte fra uddannelse	-0,0049 (0,0360)	-0,0048 (0,0363)	-0,0795 (0,1269)
Beskæftigelsesgrad 1 år op til ledighedsstart	0,1002 (0,1404)	0,0981 (0,1412)	-1,7853*** (0,4754)
Beskæftigelsesgrad 3 år op til ledighedsstart	0,1099 (0,1827)	0,0904 (0,1846)	-0,9889 (0,6033)
SU grad 1 år op til ledighedsstart	-0,0178 (0,1405)	-0,0170 (0,1418)	0,2716 (0,4796)
SU grad 3 år op til ledighedsstart	0,0770 (0,1637)	0,0620 (0,1684)	0,3694 (0,6600)
Selvforsørgelse 1 år op til ledighedsstart	0,0238 (0,2043)	0,0170 (0,2048)	0,6269 (0,9324)
Selvforsørgelse 3 år op til ledighedsstart	-0,0301 (0,2302)	-0,0326 (0,2332)	-0,0200 (1,1137)
Bopæl i Region Midtjylland	0,0009 (0,0410)	0,0030 (0,0414)	0,5582*** (0,1474)
Bopæl i Region Nordjylland	0,0012 (0,0568)	0,0038 (0,0575)	0,5883** (0,1871)
Bopæl i Region Sjælland	0,0029 (0,0582)	0,0032 (0,0588)	0,5484** (0,1951)
Bopæl Region Syddanmark	0,0137 (0,0448)	0,0111 (0,0454)	0,2141 (0,1803)
Folkeskolelærer	0,0648 (0,0601)	0,0597 (0,0612)	0,9545*** (0,2565)
Anden pædagogisk uddannelse	0,0332 (0,0591)	0,0294 (0,0597)	1,5105*** (0,2531)
Samfundsfaglig og økonomisk-merkantil uddannelse	0,0508 (0,0481)	0,0451 (0,0487)	-0,8037** (0,3042)
Ergo- eller fysioterapeut	0,0218 (0,0632)	0,0235 (0,0637)	1,4799*** (0,2462)
Anden sundhedsfaglig uddannelse	0,1031 (0,0647)	0,0912 (0,0662)	-0,2111 (0,3069)
Antal observationer	35.784	35.784	35.784

Anm.: "0-6 uger" er referencegruppe for baseline hazard. Andre uddannelser er referencegruppe for uddannelsesgrupper.
* p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001.

Kilde: Egne beregninger baseret på indberetningerne fra FH om trainee-forløb i perioden 2019-2021 og registerdata fra STAR og Danmarks Statistik.

Bilagstabel 3.2 Effekter af trainee-indsatsen fra AC og af aktiver indsatsen under en trainee-forløb fra AC. Procent.

	Model 1	Model 2	Selektion
Trainee	-0,0716 (0,1148)	-0,0901 (0,2274)	
I vejledning og opkvalificering		-0,0575 (0,0500)	
I ordinær uddannelse		0,1050 (0,1453)	
I løntilskud		0,1777* (0,0720)	
I virksomhedspraktik		-0,0389 (0,0620)	
Efter vejledning og opkvalificering		-0,0458 (0,0250)	
Efter ordinær uddannelse		-0,0450 (0,0475)	
Efter løntilskud		0,2131*** (0,0500)	
Efter virksomhedspraktik		0,0079 (0,0263)	
7-13 uger	-0,6502*** (0,0830)	-0,6473*** (0,0834)	-0,6608*** (0,1995)
13-26 uger	-1,2295*** (0,0674)	-1,2132*** (0,0682)	-1,0957*** (0,1805)
26-39 uger	-1,7866*** (0,0828)	-1,7636*** (0,0825)	-1,5518*** (0,1971)
39-52 uger	-2,1980*** (0,0752)	-2,2024*** (0,0746)	-2,2474*** (0,2292)
53- uger	-3,3699*** (0,0566)	-3,3811*** (0,0591)	-3,1806*** (0,1790)
Partner	0,0153 (0,0422)	0,0135 (0,0427)	-0,3873* (0,1929)
Mand	0,0057 (0,0237)	0,0062 (0,0240)	-0,0773 (0,0964)
Alder, -24	-0,0231 (0,0289)	-0,0228 (0,0292)	-0,2395 (0,1226)
Alder, 30+	-0,0437 (0,0308)	-0,0431 (0,0312)	0,2479 (0,1277)
Ikke-vestlig baggrund	-0,0287 (0,0369)	-0,0232 (0,0374)	0,4024** (0,1528)
Vestlig baggrund	-0,1184** (0,0401)	-0,1140** (0,0410)	0,1170 (0,1926)
Kommer direkte fra uddannelse	0,0282 (0,0303)	0,0270 (0,0307)	0,2281 (0,1481)

	Model 1	Model 2	Selektion
Beskæftigelsesgrad 1 år op til ledighedsstart	0,0838 (0,0999)	0,0814 (0,1008)	-1,5188*** (0,4558)
Beskæftigelsesgrad 3 år op til ledighedsstart	0,1684 (0,1212)	0,1621 (0,1225)	-0,6606 (0,5104)
SU grad 1 år op til ledighedsstart	0,0062 (0,0974)	0,0111 (0,0984)	-0,2019 (0,4421)
SU grad 3 år op til ledighedsstart	0,0134 (0,1105)	0,0009 (0,1124)	0,4723 (0,5238)
Selvforsørgelse 1 år op til ledighedsstart	-0,0244 (0,1291)	-0,0202 (0,1308)	-0,7049 (0,6478)
Selvforsørgelse 3 år op til ledighedsstart	-0,0699 (0,1610)	-0,0783 (0,1637)	1,0655 (0,7559)
Bopæl i Region Midtjylland	-0,0050 (0,0275)	-0,0063 (0,0279)	1,1482*** (0,1160)
Bopæl i Region Nordjylland	0,0086 (0,0388)	0,0092 (0,0394)	0,2944 (0,1893)
Bopæl i Region Sjælland	0,0230 (0,0494)	0,0205 (0,0499)	-0,5918 (0,3575)
Bopæl Region Syddanmark	0,0013 (0,0328)	-0,0030 (0,0334)	1,1665*** (0,1318)
Sproguddannelse inden for humaniora og teologi	-0,0289 (0,0470)	-0,0313 (0,0478)	1,7991*** (0,1984)
Uddannelse inden for journalistik og kommunikation	-0,0373 (0,0645)	-0,0423 (0,0653)	2,0512*** (0,2351)
Anden uddannelse inden for humaniora og teologi	-0,0599 (0,0416)	-0,0674 (0,0423)	1,7563*** (0,1927)
Naturvidenskabelig uddannelse	0,0539 (0,0480)	0,0508 (0,0484)	0,8489*** (0,2220)
Uddannelse inden for økonomi	0,0072 (0,0386)	0,0065 (0,0391)	0,5907** (0,2171)
Anden samfundsvidenskabelig uddannelse	0,0409 (0,0390)	0,0389 (0,0395)	0,8404*** (0,2024)
Anden sundhedsfaglig uddannelse	-0,0016 (0,0492)	-0,0023 (0,0497)	1,7935*** (0,1899)
Uddannelse inden for byggebranchen	0,0167 (0,0586)	0,0126 (0,0594)	1,5170*** (0,2173)
Anden teknisk uddannelse	0,0403 (0,0417)	0,0412 (0,0422)	0,8089*** (0,2017)
Antal observationer	63.293	63.293	63.293

Anm.: "0-6 uger" er referencegruppe for baseline hazard. Andre uddannelser er referencegruppe for uddannelsesgrupper.
* p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001.

Kilde: Egne beregninger baseret på indberetningerne fra AC om trainee-forløb i perioden 2020-2021 og registerdata fra STAR og Danmarks Statistik.

Bilagstabel 3.3 Effekt af trainee-indsatsen for undergrupper. Procent.

	FH	AC
Mand	-0,0323 (0,2406)	-0,1337 (0,1781)
Kvinde	-0,0491 (0,1461)	-0,0247 (0,1560)
Alder, -24	-0,0133 (0,2548)	-0,0818 (0,3214)
Alder, 25-29	-0,0379 (0,2259)	-0,0400 (0,1488)
Alder, 30-	-0,0833 (0,2192)	-0,1580 (0,2854)

Anm.: De estimerede effekter for undergrupper er baseret på model 1.

Kilde: Egne beregninger baseret på indberetningerne fra FH og fra AC om trainee-forløb i perioden 2019-2021 og registerdata fra STAR og Danmarks Statistik.

VIVÉ