

Evaluering af trainee-indsatsen for årene 2017-2018

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
September 2019



Indholdsfortegnelse

1.	Indledning	1
1.1	Evalueringens baggrund og formål	1
1.2	Kort om evaluerings datagrundlag	2
1.2.1	Bemærkninger til datagrundlag for registerbaserede analyser	2
1.2.2	Bemærkninger til datagrundlag for surveybaserede analyser	3
1.2.3	Bemærkninger til datagrundlag for kvalitative interviews med virksomheder og trainee-deltagere	4
2.	Resumé.....	5
2.1	Trainee-indsatsens deltagere og effekt.....	5
2.2	Trainee-deltagernes oplevede udbytte af trainee-indsatsen.....	6
2.3	Virksomhedernes oplevelse af trainee-indsatsen.....	7
2.4	Trainee-indsatsens evaluerbarhed.....	8
3.	Karakteristika ved trainee-deltagere og -indsats	9
3.1	Trainee-indsatsens deltagere	9
3.2	Tidspunkt for registrering i trainee-indsats	9
3.3	Indsatser under trainee-indsatsen.....	10
3.4	Organisationernes indsats	11
3.5	Overgang til beskæftigelse	14
4.	Effektmåling	15
4.1	Hvem visiteres til trainee-indsatsen?	16
4.2	Resultater	17
4.3	Effekter for undergrupper.....	19
5.	Trainee-deltagernes oplevelse af indsats og virkning	20
5.1	Trainee-deltagernes oplevelse af trainee-indsatsen.....	20
5.2	Trainee-deltagernes oplevelse af virksomhedsforløb (dvs. virksomhedspraktik, løntilskud og/eller jobrotation).....	23
5.3	Trainee-deltagernes oplevelse af kurser og undervisning	28
5.4	Trainee-deltagernes selvoplevede barrierer for job	32
6.	Virksomhedernes oplevelse af trainee-indsatsen.....	34
6.1	Etableringen af virksomhedsforløb.....	34
6.2	Tilfredshed og udbytte af indsatsen	37
7.	Anbefalinger vedr. indsatsens evaluerbarhed	39
8.	APPENDIKS	40

1. Indledning

Trainee-indsatsen har kørt siden 2012 fordelt på i alt tre indsatsperioder, hhv. perioden 2012 til 2013 med deltagelse af Akademikerne (AC) og FTF, i perioden 2015 til 2016 med deltagelse af AC, FTF og LO og igen i perioden 1. april 2017 til 31. marts 2019 med samme deltagerkreds i 2015 og 2016.

FTF og LO er pr. 1. januar 2019 ophørt og i stedet fusioneret i en fælles hovedorganisation, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). I evalueringssøjemed betragtes de to indsatser imidlertid hver for sig, og organisationerne omtales i den resterende rapport som hhv. tidl. FTF og tidl. LO.

Der blev med Trepartsaftale II, om *tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i hele Danmark og praktikpladser*, afsat i alt 24,5 mio. kr. til at gennemføre trainee-indsatsen i den seneste periode (10 mio. kr. på henholdsvis AC og det tidl. FTFs område og 4,5 mio. kr. på det tidl. LOs område). Det blev endvidere lagt til grund, at AC og det tidligere FTF inden for den toårige projektperiode skulle nå et måltal på 1.000 trainee-forløb for deres respektive målgrupper, mens det tidligere LO skal opnå et måltal på 450 trainee-forløb for deres målgruppe.

Formålet med trainee-indsatsen er at bringe ledige dimittender med videregående uddannelse tættere på arbejdsmarkedet. En trainee-indsats defineres som enten virksomhedspraktik, løntilskud eller jobrotation og kan evt. kombineres med et opkvalificerende kursus. Målgruppen for trainee-indsatsen er ledige dimittender med videregående uddannelse, der modtager dagpenge på dimittend-sats.

Organisationerne AC, tidl. FTF og tidl. LO har varetaget styringen og koordineringen af deres respektive trainee-indsatser, men i praksis gennemført dem i samarbejde med medlemsorganisationer og A-kasser og for ACs vedkommende også en række jobcentre. Indenfor rammerne af trainee-indsatsen har organisationerne haft mulighed for at tilrettelægge og afholde en indsats med forholdsvis store frihedsgrader, hvilket i praksis har resulteret i relativt forskellige indsatser – også internt i organisationerne. Variationerne i organisationernes indsats er beskrevet afsnit 3.4.

1.1 Evalueringens baggrund og formål

I forbindelse med trepartsaftalen fremgik det, at *"Beskæftigelsesministeriet gennemfører indenfor de afsatte midler en evaluering med henblik på at vurdere effekten af trainee-indsatsen ved afslutningen af den forlængede projektperiode i 2018, som efterfølgende drøftes med arbejdsmarkedets parter."*

Trainee-indsatsen er efterfølgende forlænget til udgangen af 2019. Evalueringen af indsatsen skal dog gennemføres for projektperioden 1. april 2017 til 31. marts 2019.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har på den baggrund ønsket en tredelt analyse bestående af hhv. en deskriptiv analyse, en effektanalyse, og en kvalitativ analyse af trainee-indsatsen.

Effektanalysen skal belyse, hvorvidt trainee-indsatsen har ledt til en øget afgang til beskæftigelse for dimittender, der har været en del af trainee-indsatsen, og hvilke dele af indsatsen der påvirker afgang til beskæftigelse.

Den deskriptive analyse skal afdække, hvem der har modtaget en indsats, og hvilken indsats de har modtaget gennem trainee-indsatsen, herunder:

- Forskellene på organisationernes tilrettelæggelse af indsatserne.
- Hvilke trainee-indsatser de ledige har modtaget, og hvornår i ledighedsforløbet de har modtaget indsatserne.
- Hvad der kendetegner de ledige, som deltager i trainee-indsatsen: køn, alder, uddannelse, dagpengeanciennitet, beskæftigelsehistorik, ydelsehistorik mv.

Den kvalitative analyse skal bl.a. afdække:

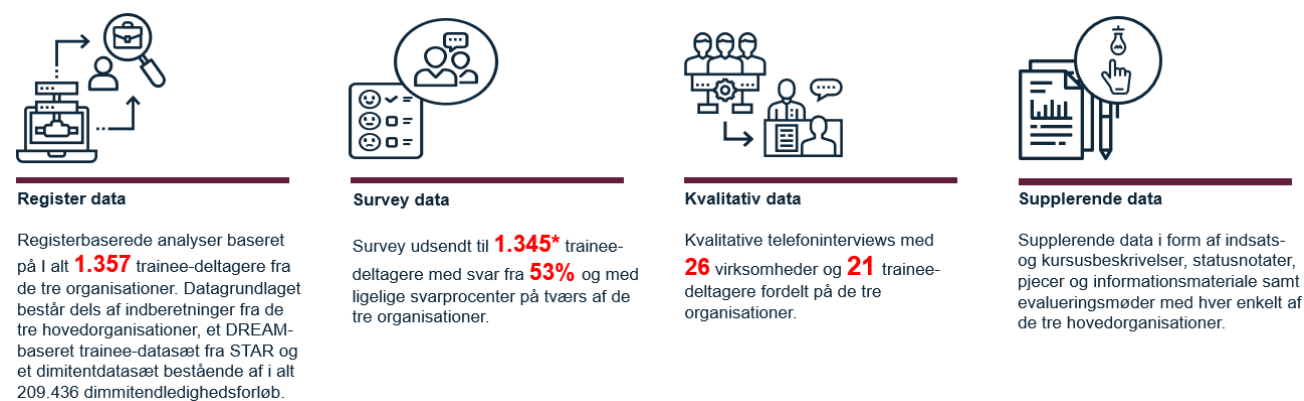
- Deltagernes oplevelse af og tilfredshed med at have deltaget i et trainee-forløb.
- Virksomhedernes oplevelse af og tilfredshed med at have en ledig i virksomhedspraktik eller løntilskud i forbindelse med trainee-indsats.

Evaluering er gennemført af Metrica og Epinion på vegne af Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering.

1.2 Kort om evaluerings datagrundlag

Evalueringen baserer sig på fire datakilder, som er register-, survey-, kvalitative- og supplerende data. I figur 1 præsenteres de fire datakilder.

Figur 1: Oversigt over evalueringens datagrundlag



Note: Surveyen er udsendt til de samme trainee-deltagere, som indgår i de registerbaserede analyser. Grunden til at surveyen kun er udsendt til 1.345 trainee-deltagere skyldes, at der er efterinkluderet 12 deltagere i den registerbaserede analyse efter udsendelse af surveyen.

1.2.1 Bemærkninger til datagrundlag for registerbaserede analyser

Datagrundlaget består dels af indberetninger fra de tre organisationer (tidl. FTF, tidl. LO og AC) om hvilke dimittender, der har deltaget i deres respektive trainee-indsatser og dels af to andre datasæt fra STAR. Det ene datasæt er et dimittenddatasæt, der indeholder information om alle ledige på dimittendsats, eller hvor a-kassen har registreret, at personen er dimittend. Det andet datasæt er DREAM datasættet, der indeholder information om alle personer, der modtager en offentlig ydelse i en given uge, og som derudover indeholder en række baggrundskarakteristika samt information om personers deltagelse i såkaldte LAB-indsatser mv.

Analyserne i rapporten baseres på ledige dimittender, defineret ved at de er inkluderet i dimittend-datasættet som opgjort af STAR.

I dimittenddatasættet udvælges alle, som har påbegyndt et ledighedsforløb på dimittendsats efter 1. januar 2015, og dermed har haft muligheden for at deltage i trainee-indsatsen, der påbegyndtes 1. april 2017.

Blandt de ledige dimittender, der opfylder dette kriterium, er der 1.357 ledige, hvor vi også har fyldestgørende oplysninger om deltagelse i en trainee-indsats, mens de var registreret som dimittender. Disse fordeler sig med knap 50 % fra tidl. FTF og godt 25 % ved hver af de to andre organisationer. De øvrige ledige dimittender, som har påbegyndt ledighedsforløb i samme periode, vil i den videre analyse udgøre sammenligningsgruppen i forhold til at vurdere effekterne af trainee-indsatsen. I sammenligningsgruppen indgår ikke personer, som har fået trainee-indsats. Observationsperioden går frem til 28. februar 2019.

I tabel 1 angives antal ledige dimittender, der i effektanalysen inkluderes som deltagere i trainee-indsatsen, samt antal ledige dimittendledighedsforløb i sammenligningsgruppen, opdelt på de tre organisationer. Organisationernes indberetninger af trainee-deltagere omfatter flere personer end de i tabel 1 angivne, idet vi har måttet frasortere en del personer, fordi de 1) ikke havde en registreringsdato, 2) registreringsdatoen lå før eller efter vores observationsperiode, 3) ikke var registreret som dimittender i dimittend-datasættet (eller ikke var dimittender på deres tidspunkt for registrering som trainees), eller 4) ikke var registreret som medlem af en af de deltagende a-kasser. Ingen af de frasorterede personer indgår i sammenligningsgruppen. Som det fremgår af afsnit 3.4 er der et større antal trainee-deltagere fra PROSA, som er placeret direkte i job. For disse er der ikke registreret en startdato for deltagelse i trainee-indsatsen, hvorfor de er frasorteret på baggrund af årsag 1 ovenfor. Dette kan have påvirket effekten for tidl. FTF, formentlig i negativ retning. Usikkerheden omkring registreringspraksis indebærer, at især resultaterne for AC skal tages med et vist forbehold.

Tabel 1: Antal deltagere i trainee-indsatsen og i sammenligningsgruppen

	Trainee-deltagere (personer/forløb)	Sammenligningsgruppe (forløb)
Tidl. FTF	643	72.389
Tidl. LO	369	38.443
AC	345	97.247

Note: For trainee-deltagerne er anvendt det ledighedsforløb i hvilket de deltog i trainee-indsatsen. For sammenligningsgruppen er anvendt alle ledighedsforløb påbegyndt efter 1. januar 2015.

I den fremadrettede analyse beskrives de ledige dimittender fra de tre organisationer hver for sig, da trainee-indsatserne har været forskelligartede i hver af de tre organisationer. Det betyder også, at hver analyse baseres på et relativt begrænset antal ledige trainee-deltagere, hvilket indebærer, at den statistiske styrke i effektmålingerne ikke er så stor, at den tillader analyser af detaljerede undergrupper.

1.2.2 Bemærkninger til datagrundlag for surveybaserede analyser

Datagrundlaget for de surveybaserede analyser er udgjort af 709 surveybesvarelser fra trainee-deltagere fra de tre organisationer (tidl. FTF, tidl. LO og AC).

Surveybesvarelsene er blevet indsamlet fra en population bestående af 1345 trainee-deltagere. Det giver en samlet svarprocent for undersøgelsen på 53 %, hvilket er tilfredsstillende givet målgruppen og indsamlingstidspunktet, der foregik i perioden fra den 28. juni til den 23. august 2019.

I tabel 2 kan svarprocenter for hver af de tre organisationer ses, og her fremgår det, at dataindsamlingen stort set har ramt trainee-deltagere fra de tre organisationer ligegodt med svarprocenter mellem 50-54 %.

Tabel 2: Oversigt over survey besvarelser

	Antal besvarelser	Antal trainees	Svarprocent
Tidl. FTF	342	630	54 %
Tidl. LO	185	369	50 %
AC	182	345	53 %

Note: Surveyen er udsendt til de samme trainee-deltagere, som indgår i de registerbaserede analyser. Grunden til at surveyen kun er udsendt til 1.345 trainee-deltagere skyldes, at der er efterinkluderet 12 deltagere i den registerbaserede analyse efter survey-udsendelse.

Efter afslutningen på dataindsamlingen er data blevet vægtet indenfor de tre organisationer, så eventuelle forskelle i udvalgte karakteristika mellem trainee-deltagere, som har besvaret surveyen, og den samlede population af trainee-deltagere er blevet udjævnet. Den anvendte vejematrice sikrer, at data indenfor organisationerne er repræsentativ på følgende parametre: Alder, køn, region, civilstand, herkomst og ledighedshistorik.

Surveyundersøgelsen indeholder 27 spørgsmål, som tilsammen afdækker trainee-forløbene bredt, med fokus på opstart af indsats, oplevet udbytte af hhv. virksomheds- og kurselementer, forbedringsforslag og samlet tilfredshed med deltagelse i trainee-indsatsen.

1.2.3 Bemærkninger til datagrundlag for kvalitative interviews med virksomheder og trainee-deltagere

Det kvalitative datagrundlag består af 26 interviews med virksomheder, der har haft en trainee-deltager i et virksomhedsforløb (dvs. virksomhedspraktik, løntilskud og/eller jobrotation), og 21 interviews med trainee-deltagere.

I forbindelse med rekrutteringen af virksomheder til de kvalitative interviews har vi anmodet hver af de tre organisationer om at udlevere kontaktoplysninger på virksomheder, der har haft en eller flere trainee-deltagere i virksomhedsforløb.

Interviewene er gennemført som semistrukturerede interviews og omhandler virksomhedernes motivation for deltagelse, det praktiske omkring etablering af virksomhedsforløb, indholdet i virksomhedsforløbet og virksomhedens oplevede udbytte af deltagelse i indsatsen.

Trainee-deltagere er rekrutteret igennem den udsendte survey, og udvalgt med fokus på erfaring med deltagelse i virksomhedsforløb og en spredning på tværs af de tre organisationer.

Interviewene er gennemført som semistrukturerede interview, og har blandt andet handlet om, hvornår og hvordan de blev tilknyttet trainee-indsatsen, indholdet af og jobperspektiverne forbundet med virksomhedsforløbet og kurser samt forløbet efter trainee-indsatsen.

2. Resumé

I dette resumé præsenteres evalueringens hovedkonklusioner opdelt på analysens hovedområder. Hovedkonklusionerne er baseret på analyser af surveydata, registerdata og data fra kvalitative interviews.

2.1 Trainee-indsatsens deltagere og effekt

- Analyserne er baseret på data fra 1.357 ledige, der har deltaget i en trainee-indsats. Disse fordeles sig med ca. 50% hos FTF og 25% ved hver af de to andre organisationer. Effekterne af deltagelse i trainee-indsatsen beregnes ved at sammenligne deltagernes afgangsmønstre fra ledighed til beskæftigelse med en sammenligningsgruppe af ledige dimittender fra de samme akasser, som ikke har deltaget i trainee-indsatsen.
- Trainee-indsatsen iværksættes løbende for ledige dimittender, og i gennemsnit har de ledige dimittender, der registreres som deltagere, været ledige i omkring 20 uger på registreringstidspunktet. For dimittender fra det tidl. LO er der en tendens til, at deltagelse i trainee-indsatsen fører til øget brug af vejledning- og opkvalificering, fra det tidl. FTF er der en tendens til øget brug af virksomhedspraktik i offentlige virksomheder og fra Akademikerne er der ikke noget tydelig billede af ændret indsatsstype i forhold til andre ledige dimittender.
- Effektmålingen viser, at når trainee-deltagere sammenholdes med sammenligningsgruppen, så øger trainee-deltagelse chancen for at finde beskæftigelse for ledige dimittender fra både det tidl. LO og det tidl. FTF med ca. 10-12%, mens den falder med ca. 20% for dimittender fra AC. En stigning i den ugentlige sandsynlighed for at finde beskæftigelse på 10-12 % svarer nogenlunde til et fald i den gennemsnitlige restvarighed i ledighed på 10-12 %. Det vil sige, at hvis en person i fravær af trainee-indsatsen ville tage 30 uger om at finde job (dette svarer nogenlunde til median-varigheden til beskæftigelse i datamaterialet), så forkortes denne tid som følge af trainee-indsatsen med omkring 3 uger. Den statistiske usikkerhed er dog stor og de fundne effekter er ikke statistisk sikre. Sammenholdes trainee-deltagere i stedet med personer, som har deltaget i samme type LAB-indsatser som trainee-deltagerne, så øges effekten til omkring 20 % (svarende til ca. 6 ugers forkortelse af restvarigheden i gennemsnit) for ledige dimittender fra tidl. LO og tidl. FTF og statistisk sikker for FTF, mens den er omkring minus 15 % - men statistisk usikker - for ledige AC-dimittender. Dette betyder eksempelvis, at en trainee-deltager fra tidl. FTF, som deltager i virksomhedspraktik, har ca. 20% større chance for at finde beskæftigelse end en ledig dimittend fra tidl. FTF, som ikke er trainee-deltager.
- Effektmålingen har fokus på de kortsigtede effekter af trainee-indsatsen. Det er således ikke undersøgt om trainee-indsatsen har en effekt på stabiliteten af efterfølgende job eller lønforhold.

Læs mere herom i afsnit 3 og 4 fra side 9.

2.2 Trainee-deltagernes oplevede udbytte af trainee-indsatsen

Trainee-deltagerne oplever i varierende grad på tværs af de tre organisationer, at de er kommet nærmere et job som følge af indsatsen, men de fleste vil anbefale indsatsen til andre i samme situation.

- Trainee-deltagerne fra det tidl. FTF oplever i højere grad end trainee-deltagerne fra AC og det tidl. LO, at de er kommet nærmere et job som følge af indsatsen.
- Der er generelt stor anbefalingsvillighed blandt trainee-indsatsens deltagerne. Anbefalingsvilligheden er størst blandt trainee-deltagere fra tidl. FTF, hvor 55% 'i høj grad' vil anbefale indsatsen til andre dimittender i samme situation. De tilsvarende tal for tidl. LO og AC er hhv. 45 % og 39%. Det indikerer, at deltagerne tillægger indsatsen værdi ud over den rene øgning af jobchance.

Læs mere herom i afsnit 5.1 fra side 20.

Trainee-deltagerne oplever i varierende grad, at deres virksomhedsforløb (dvs. virksomhedspraktik, løntilskud eller jobrotation) gjorde, at de kom nærmere et job

- Trainee-deltagerne fra det tidl. FTF og AC oplever i højere grad end trainee-deltagerne fra det tidl. LO, at de er kommet nærmere et job som følge af deres virksomhedsforløb.
- Værdifuld erhvervserfaring og styrkede faglige kompetencer er på tværs af de tre organisationer hyppigst forekommende udbytte af et virksomhedsforløb.
- Trainee-deltagerne fra tidl. FTF og tidl. LO oplever i højere grad end trainee-deltagerne fra AC, at deres virksomhedsforløb matcher deres eksisterende jobsøgning og uddannelsesbaggrund. Forskellene mellem AC og de øvrige to organisationer kan forklares af forskelle i tilrettelæggelse af den virksomhedsrettede indsats. Mens det tidl. FTF og tidl. LO primært har haft fokus på virksomheder, hvor deltagerne i forvejen kunne forestille sig at søge job, og hvor deres uddannelsesbaggrund på forhånd passer, har AC haft fokus på at introducere deltagerne til nye jobfunktioner og arbejdsmarkeder.

Læs mere herom i afsnit 5.2 fra side 23.

Trainee-deltagerne oplever, at de i mindre grad er kommet nærmere et job som følge af kurser og undervisning sammenlignet med virksomhedsforløb

- Trainee-deltagere fra tidl. FTF og tidl. LO oplever i lidt højere grad end trainee-deltagere fra AC at være kommet nærmere et job som følge af deltagelse i kurser og undervisning. Sammenlignes kursus- og undervisningsforløb med virksomhedsforløb er andelen, der i høj grad oplever at være kommet nærmere et job 7-16 %point lavere.
- Det specifikke udbytte trainee-deltagerne har haft af deltagelse i kurser og undervisning varierer mellem organisationerne.
 - Blandt trainee-deltagere fra tidl. FTF oplever flest at have fået styrkede faglige kompetencer, og et forbedret CV.
 - Blandt trainee-deltagere fra tidl. LO oplever flest at få et forbedret CV, og inspiration til at sælge sig selv samt søge job på nye måder.
 - Blandt trainee-deltagere fra AC oplever flest at få nye værktøjer til at kontakte arbejdsgivere, inspiration til at sælge sig selv og søge job på nye måder.

- De forskelle trainee-deltagerne oplever i relation til udbytte af kurser og undervisning på tværs af organisationerne, kan i udpræget grad relateres til forskelle i de undervisningselementer organisationerne har tilbudt deltagerne. Trainee-deltagere fra tidl. FTF har primært haft opkvalificerende kurser, mens tidl LO og AC primært har haft jobsøgningskurser, og kurser med fokus på at sælge sig selv.

Læs mere herom i afsnit 5.3 fra side 28.

2.3 Virksomhedernes oplevelse af trainee-indsatsen

Virksomhedernes motivation for at deltage i trainee-indsatsen varierer, men er ikke organisationsafhængige

- Næsten alle virksomheder udtrykker, at de gerne vil hjælpe et motiveret og fagligt kvalificeret ungt menneske
- Mange virksomheder udtrykker, at virksomhedsforløb er en god mulighed for at få fagligt kvalificeret hjælp til virksomhedens daglige opgaveløsning
- Nogle virksomheder fremhæver muligheden for otte ugers virksomhedspraktik som positiv, idet der i mange forløb er en naturlig indkøringsperiode på et par uger, hvorfor 4 uger opleves som begrænsede. Det er imidlertid ikke entydigt på tværs af de interviewede virksomheder, at muligheden for otte ugers virksomhedspraktik har været af central betydning.

Læs mere herom i afsnit 6.1 fra side 34.

Trainee-deltagerens jobudsigt ved indgåelse af forløbsaftale varierer på tværs af offentlige og private virksomheder

- I mange – især offentlige – virksomheder har der i udgangspunktet ikke været et job til trainee-deltageren. Her er virksomhedspraktikken i stedet anvendt til at give trainee-deltageren relevant erhvervserfaring og nye faglige kompetencer, mens virksomheden har fået hjælp til opgavevaretagelse.
 - I enkelte offentlige virksomheder er der alligevel opstået jobmuligheder undervejs som følge af ændringer på arbejdspladsen (sygemeldinger eller barsel), men også på grund af nye stillingsopslag/jobfunktioner.
- En større andel af de private virksomheder har ved indgåelsen af praktikaftalen haft en potentiel jobåbning. Her er virksomhedspraktikken blevet anvendt til at afprøve et muligt match før ansættelse.

Læs mere herom i afsnit 6.1 fra side 36.

Der er generelt tilfredshed med trainee-indsatsen blandt virksomhederne – uanset om trainee-deltageren er blevet ansat eller ej

- Alle interviewede virksomheder har i deres del af trainee-indsatsen mødt engagerede og motiverede dimittender, der har været fagligt kvalificeret og som har kunne bidrage positivt til virksomhedens opgaveløsning undervejs i virksomhedspraktikken.

- Mange virksomheder sammenligner deres oplevelser i forbindelse med trainee-indsatsen med praktikoplevelser for beskæftigelsesystemets andre målgrupper (fx aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere og ledighedsydelsesmodtagere), og oplever blandt trainee-deltagerne et andet drive og en langt højere grad af faglig kvalifikation – altså samlet set en mere kvalificeret kandidat til arbejdsopgaven.

Læs mere herom i afsnit 6.2 fra side 37.

2.4 Trainee-indsatsens evaluerbarhed

Evalueringen af trainee-indsatsen er baseret på et begrænset datagrundlag, hvor en del deltagere er blevet frasorteret, hvilket har skabt større usikkerhed omkring de kvantitative estimater. For fremadrettet at sikre en solid kvantitativ evaluering af trainee-indsatsen anbefales det, at datagrundlaget forbedres på en række områder

- Al information bør registreres ensartet og konsistent på tværs af alle deltagende og udførende organisationer
- For hver deltager bør der som minimum registreres 1) tidspunktet for visitation til trainee-indsatsen og 2) start-tidspunkt, slut-tidspunkt og type for alle trainee-relaterede aktiviteter (samtaler, kurser, LAB), personen deltager i
- En klar beskrivelse af intenderede selektions-principper; principper for, hvem man ønsker at visitere til deltagelse i trainee-indsatsen
- Alle som tilbydes deltagelse i trainee-indsatsen (og datoen herfor) kan med fordel registreres med en tydelig angivelse af, hvem der indvilliger i at deltage, og hvem der siger nej tak

Læs mere herom i afsnit 7 fra side 39.

3. Karakteristika ved trainee-deltagere og -indsats

I dette afsnit beskrives først trainee-deltagerne med hensyn til en række baggrundskarakteristika, samt deres beskæftigelses- og ydelsehistorik. Dernæst præsenteres en beskrivelse af, hvilke tilbud de ledige har deltaget i, samt en beskrivelse af hvordan organisationernes har struktureret indsatsen for de ledige.

3.1 Trainee-indsatsens deltagere

I tabel A1 i appendiks præsenteres en række karakteristika for hhv. trainee-deltagerne samt sammenligningsgrupperne. På tværs af organisationerne er gennemsnitsalderen omkring 30 år, og ca. 70 % af de ledige er kvinder for både trainee-deltagerne og de ledige i sammenligningsgrupperne (dog er der omkring 60 % kvinder i begge grupper hos AC).

For tidl. FTF og tidl. LO gælder det, at trainee-deltagerne i større omfang end sammenligningsgruppen kommer direkte fra uddannelsessystemet (defineret ved at de har påbegyndt deres ledighedsforløb inden for 6 uger efter at de senest har modtaget SU), og de har gennemsnitligt tilbragt en større andel af det forgangne år inden ledighedsforløbets start (og af de seneste tre år) som modtager af SU. Omvendt har sammenligningsgruppen tilbragt længere tid i beskæftigelse og lidt mere tid i ledighed det seneste år (og de seneste tre år).

Det samme mønster ses ikke for AC. Her er der en nogenlunde lige stor andel, der kommer direkte fra uddannelsen, og der er ingen tydelige forskelle i ydelsehistorikken mellem trainee-deltagere og sammenligningsgruppen.

Geografisk er der også visse forskelle; hos tidl. LO er ledige dimittender i Midtjylland overrepræsenteret blandt trainee-deltagerne, mens især ledige fra Syddanmark er underrepræsenteret. Hos tidl. FTF er der ikke store forskelle i deltagelsesandelen på tværs af regioner, ligesom der heller ikke for AC er store forskelle i andelen af deltagere på tværs af regioner.

Der er tydelige forskelle i, hvilke a-kasser trainee-deltagerne tilhører, hvilket beskrives detaljeret i tabel A2 i appendiks. Der er således blandt tidl. LOs medlemmer en overrepræsentation af trainee-deltagerne fra socialpædagogerne og teknikerne, mens HK's medlemmer er underrepræsenterede blandt trainee-deltagerne. Hos tidl. FTF er der en klar overrepræsentation blandt DSAs og BUPL's medlemmer. Det er således over 40 % af alle deltagere fra tidl. FTF, der er medlemmer af BUPL's A-kasse. Omvendt er medlemmer af Min a-kasse, FTF og DLS underrepræsenteret blandt trainee-deltagerne. Hos AC er forskellene ikke så tydelig på tværs af a-kasser, men der er en mindre overrepræsentation af medlemmer fra magistrernes A-kasse.

3.2 Tidspunkt for registrering i trainee-indsats

De ledige dimittender kan visiteres til trainee-indsatsen på et hvilket som helst tidspunkt i deres ledighedsforløb. Der kan således være stor spredning i, hvor længe de enkelte ledige har været på dimittendsats inden de overgår til trainee-indsatsen. I figur A1 i appendiks vises fordelingen over den tid der går fra ledighedsstart til registrering i trainee-indsatsen for ledige fra de tre organisationer. Det bør bemærkes, at der er en vis usikkerhed med hensyn til hvad registreringsdatoen dækker

over, i FTF og LO angiver den starttidspunktet for aktiv trainee-indsats, mens der for AC er større usikkerhed over registreringsdatoens fortolkning.

Der er stor spredning i, hvornår i et givet ledighedsforløb en ledig overgår til trainee-indsatsen. Således er der personer, der registreres som trainee-deltagere allerede efter få ugers ledighed, mens andre registreres efter mere end 1 års ledighed. I forhold til at vurdere effekten af trainee-indsatsen er det naturligvis vigtigt at tage højde for, at det således for de fleste ledige varer en del uger inden de indgår i trainee-indsatsen. For trainee-deltagere fra tidl. LO er den gennemsnitlige ledigheds-længde ved visitation til trainee-indsatsen 20,4 uger, mens den er 18,6 uger for trainee-deltagere fra tidl. FTF og 21,8 uger for trainee-deltagere fra AC.

3.3 Indsatser under trainee-indsatsen

I dette underafsnit præsenteres de aktive indsatser, som trainee-deltagerne i analysen deltager i. Der anvendes to klassifikationer af indsatser; DREAM's samt organisationernes egne. I DREAM findes detaljerede oplysninger om deltagelse i LAB-indsatser, for eksempel vejledning og opvalificering, virksomhedspraktik eller løntilskud. Organisationerne har også selv, på forskellig – og ikke helt systematisk - vis indberettet de indsatser, de ledige har deltaget i. Sammenligneligheden på tværs af organisationer er således mindre klar i organisationernes egne data end for DREAM-data. Ligeledes kan organisationerne have indberettet aktiviteter, som ikke er LAB-indsatser. Dette bør have in mente i det følgende.

Fordelingen af aktive indsatser, som opgjort i DREAM, fremgår af tabel 3. For trainee-deltagere vises den første indsats, efter at den ledige dimittend er visiteret til trainee-indsatsen. For sammenligningsgrupperne er første og anden indsats efter ledighedsstart vist, hvor anden indsats er angivet i parentes. Da det er mindre end 2-6 %, der deltager i mere end 2 indsatser i løbet af et ledighedsforløb, vises kun beskrivelse af fordelingen for første og anden indsats. Der er desuden en væsentlig del af trainee-deltagerne, der har deltaget i en aktiv (LAB) indsats inden de visiteres til trainee-indsatsen (mellem en tredjedel og halvdelen). Da hovedfokus i denne rapport er effekten af trainee-indsatsen, sammenlignes indsatser under trainee-indsatsen med sammenligningsgruppen for at få et indtryk af eventuelle forskelle.

Tabel 3: Fordeling af aktive LAB-indsatser for ledige dimittender

	Tidl. LO		Tidl. FTF		AC	
	Trainee-deltagere	Sammenligningsgruppen	Trainee-deltagere	Sammenligningsgruppen	Trainee-deltagere	Sammenligningsgruppen
Vejledning og opkvalificering	71,0	59,0 (35,8)	9,5	64,4 (34,4)	51,0	71,6 (38,3)
Ordinær uddannelse	9,1	6,5 (9,1)	0,8	5,0 (8,7)	2,4	3,0 (4,6)
Løntilskud	-	1,2 (6,6)	1,3	1,1 (7,8)	2,1	1,1 (6,4)
Virksomhedspraktik, privat	12,2	21,8 (37,2)	23,0	14,4 (25,6)	38,2	16,3 (33,0)
Virksomhedspraktik, offentlig	7,8	6,1 (11,4)	65,5	14,3 (23,5)	6,3	8,0 (17,7)
6 ugers selvvalgt uddannelse	-	5,5	-	0,8	-	0,1

Andel der deltager i indsats i alt (i pct)	69,6	38,6	73,7	25,4	50,7	42,8
--	------	------	------	------	------	------

Note: For trainee-deltagere er det første indsats efter de er visiteret til trainee-indsatsen. For sammenligningsgruppen er det hhv. første og anden indsats efter ledighedsstart, hvor anden indsats er i parentes. Da det er mindre end 2-6 %, der har mere end 2 indsats i løbet af et ledighedsforløb vises kun første og anden indsats.

For ledige dimittender fra tidl. LO er der en større andel af trainee-deltagerne, der deltager i et vejledning- og opkvalificeringsforløb end i sammenligningsgruppen, der til gengæld oftere er i et privat virksomhedspraktik forløb. Det ses også, at mens andelen af ledige trainee-deltagere, der har mindst en aktiv LAB-indsats, er tæt på 70 %, så er den tilsvarende andel under 40 % for sammenligningsgruppen. Der er således 30 % af trainee-deltagerne, der ikke opnår at deltage i en aktiv LAB-indsats under trainee-indsatsen, inden de afgang fra ledighed. Den noget lavere andel for sammenligningsgruppen afspejler delvist, at disse også afgang hurtigere til beskæftigelse (se underafsnit 3.5), idet alle ledighedsforløb, inklusive de meget korte, indgår i analysen.

For ledige fra tidl. FTF er der en tydelig forskel i, hvilken aktiv indsats ledige får som den første på tværs af de to grupper. For trainee-deltagere er der ca. 2/3, der har en aktiv indsats, der deltager i virksomhedspraktik i offentlige virksomheder, mens det for sammenligningsgruppen er relativt flere, der deltager i et vejledning- og opkvalificeringsforløb. Det gælder også for ledige fra tidl. FTF, at der er godt 25 % af trainee-deltagerne, der ikke har deltaget i en aktiv LAB-indsats under trainee-indsatsen.

For ledige fra AC er forskellene i LAB-indsatstype ikke helt så iøjnefaldende, hverken i forhold til at deltage i en aktiv indsats eller typen af indsats. Der er lidt flere trainee-deltagere, der deltager i en aktiv LAB-indsats, og af dem der deltager, er der en anelse flere, der er i virksomhedspraktik i en privat virksomhed og en anelse færre, der deltager i et vejlednings- og opkvalificeringsforløb.

Alt andet lige deltager trainee-deltagere fra AC senere i LAB-indsats end trainee-deltagere fra tidl. LO og tidl. FTF, der er færre som får en LAB-indsats, og der går længere tid fra visitation til trainee til deltagelse i en LAB-indsats, for de der faktisk får en LAB-indsats.

I tabel A3 i appendiks vises tidl. LO og tidl. FTFs egne angivelser af deltagelse i aktive indsatser for trainee-deltagere, mens tilsvarende for AC vises i tabel A4 i appendiks.

3.4 Organisationernes indsats

I følgende afsnit beskrives det, hvordan de tre organisationer har tilrettelagt deres trainee-indsatser i perioden 1. april 2017 til 1. marts 2019.

Afsnittet fokuserer på organisationernes styring, samarbejdspartnere, visitationsprocessen til trainee-indsatsen samt brug af kurser og virksomhedsforløb. Først beskrives trainee-indsatsen fra tidl. FTF, og herefter følger beskrivelse af indsatsen fra tidl. LO og AC. Afsnittet er baseret på evalueringsmøder med projektledere fra organisationerne, projektbeskrivelser, tidligere evalueringer samt status- og slutrapporter.

Trainee-indsatsen fra tidl. FTF

Trainee-indsatsen fra tidl. FTF er gennemført i samarbejde med 11 medlemsorganisationer og 5 a-kasser. Tabel A5 i appendix viser en oversigt over medlemsorganisationerne og a-kasserne.

Medlemsorganisationerne har i samarbejde med a-kasserne stået for at visitere dimittender til indsatsen, og samtidig har de også udviklet og tilrettelagt trainee-indsatsens indhold for deres respektive medlemmer.

Denne tilgang har skabt en forholdsvis stor grad af variation i trainee-indsatsen på tværs af medlemsorganisationerne, fordi hver medlemsorganisation har forsøgt at skræddersy indsatsen, så den i videst muligt omfang har kunnet matche og imødekomme dimittend-målgruppens konkrete behov.

Visitationen af dimittender til trainee-indsatsen har været tilrettelagt forskelligt hos medlemsorganisationerne. De store medlemsorganisationer BUPL og Danmarks lærerforening har haft fokus på at visitere dimittender, der vurderes til at være i risiko for længerevarende ledighed. Disse dimittender er løbende blevet spottet igennem CV-samtaler og rådighedssamtaler, hvorefter de er blevet kontaktet om deltagelse i trainee-indsatsen. Ved de mindre medlemsorganisationer har visitationen til trainee-indsatsen i højere grad haft fokus på alle ledige dimittender. I Kost og Ernæringsforbundets indsats er der eksempelvis afholdt halvårlige introduktionsmøder om trainee-indsatsen for alle ledige dimittender, og blandt fysioterapeuterne informeres studerende desuden om trainee-indsatsen på uddannelsessteder forud for dimission.

En trainee-indsats skal ifølge FTFs projektbeskrivelse som minimum indeholde et virksomhedsforløb på en fagrelevant arbejdsplads, og kan derudover også indeholde fagligt opkvalificerende kurser. For alle medlemsorganisationer har det været et mål, at trainee-deltagerne både deltager i virksomhedsforløb og kurser.

Kendetegnende for de virksomhedsforløb, som er afholdt af det tidl. FTF, er, at de anvendte praktikvirksomheder alle har været fagrelevante, dvs. arbejdspladser hvor der i forvejen er mange ansatte med samme uddannelsesbaggrund som trainee-deltageren. I de mindre medlemsorganisationer har trainee-deltagerne typisk selv haft ansvar for at finde en relevant virksomhed, hvor de har kunnet afholde deres virksomhedsforløb, mens der i de større medlemsorganisationer har været afsat ressourcer til at finde virksomheder til trainee-deltagerne. For trainee-deltagere fra PROSA gælder, at en meget stor andel er blevet fastansat uden forudgående praktik, grundet stor efterspørgsel på arbejdskraft i branchen. Her er det således introduktion af trainee-deltager til virksomhed, der er det udslagsgivende og ikke virksomhedsforløbet som sådan.

De kurser trainee-deltagere fra tidl. FTF har deltaget i, har haft fokus på faglig opkvalificering og kompetenceudvikling, og flere af urserne har været på efter- og videreuddannelsesniveau. Kurserne er derfor meget specifikke for hver enkel medlemsorganisation, med undtagelse af BUPL og Danmarks lærerforening, der i en del af indsatsperioden har haft et fælles opkvalificerende kursus omhandler tværprofessionelt samarbejde og strategier for feedback, klasseledelse, inklusion mm.

Trainee-indsatsen fra tidl. LO

Tidl. LO har samarbejdet med 3 medlemsorganisationer og 3 a-kasser om trainee-indsatsen. I tabel A6 i appendix kan medlemsorganisationerne og a-kasserne ses.

I tidl. LO er det også medlemsorganisationerne og a-kasserne, der har stået for visitationen af trainee-deltagere og udvikling og afholdelse af den efterfølgende trainee-indsats for deres medlemmer.

Visitationen til trainee-indsatsen har i tidl. LO varieret blandt medlemsorganisationerne. For medlemsorganisationen Teknisk Landsforbund har der været fokus på at visiterer dimittender fra større byer og typisk indenfor brancherne teknik, byggeri og design, hvilket er specifikke brancher med høj ledighed. I Socialpædagogernes Landsforbund har der ligeledes været fokus på at visitere dimittender fra større byer, da socialpædagogerne dels oplever særlig høj arbejdsløshed her, dels oplever at der i større byer er bedre muligheder for at finde relevante virksomhedsforløb, og opnå det nødvendige antal til at samle hold og gennemføre kususforløb. I HK har de haft et mere generelt fokus på visitering af dimittender med risiko for længerevarende ledighed.

I forhold til virksomhedsforløb har det fortrinsvis været medlemsorganisationerne Socialpædagogernes Landsforbund og Teknisk Landsforbund, der har fokuseret på at støtte trainee-deltagerne til at deltage i virksomhedsforløb. Teknisk Landsforbund har desuden igangsat virksomhedskampanjer, for at gøre virksomhederne opmærksomme på trainee-indsatsen. HK har i stedet fokuseret på at lave en virksomhedsopsøgende indsats, hvor virksomhedernes behov for arbejdskraft og deres tilgange til rekruttering er kortlagt. Denne viden er efterfølgende omsat i vejledning og sparring til trainee-deltagere med særligt fokus på, hvor ledige dimittender med fordel kan søge hen, og hvad der er særligt vigtigt at slå på i en jobsøgningsproces.

Kurserne der er blevet tilbudt til trainee-deltagerne fra tidl. LO har haft forskelligt fokus, og bestået af jobsøgningskurser, netværksdannelse, workshops samt faglige opkvalificeringskurser. I HK er trainee-deltagere typisk blevet tilbudt klassiske jobsøgningskurser som CV-skrivning, brug af sociale medier, personlig fremtræden mv.

Trainee-indsatsen fra AC

ACs trainee-indsats er gennemført i regi af Akademikerkampagnen, hvis hovedformål er at skabe jobåbninger for akademikere i små og mellemstore private virksomheder – særligt virksomheder som traditionelt ikke ansætter akademikere.

Akademikerkampagnen er anderledes end trainee-indsatsen fra tidl. FTF og tidl. LO, og indeholder en række andre elementer end virksomhedsforløb og kurser.

Indsatsen foregår i samarbejde med en række aktører (a-kasser, fagforeninger, jobcentre, erhvervscentre, universiteter, private aktører mv.), og det er blandt andet igennem nogle af disse aktører, at dimittender visiteres til trainee-indsatsen.

Overordnet består Akademikerkampagnen af følgende tre elementer:

- Virksomhedsopsøgende aktiviteter
- Kandidatrettede aktiviteter
- Netværk, formidling og vidensdeling

De virksomhedsopsøgende aktiviteter i indsatsen består primært af en phonerkampagne, hvor eksterne interviewere ringer til SMV'er (små- og mellemstore virksomheder), som er strategisk udvalgt af AC, og forsøger at booke møder mellem dem og en virksomhedskonsulent med tilknytning til Akademikerkampagnen. Møderne har til formål at informere virksomhederne om værdien af at ansætte akademikere, samt eventuelt oprettelse af en virksomhedspraktik, et løntilskud eller i bedste fald en ordinær stilling til en ledig akademiker. Hvis en virksomhed som følge af mødet vælger at

ansætte eller oprette et virksomhedsforløb til en ledig akademiker, bliver den ledige registreret som trainee-deltager.

De kandidatrettede aktiviteter i indsatsen består af kursusforløb, som fokuserer på at styrke akademikers viden om og jobsøgning til små og mellemstore private virksomheder. Kursusdeltagerne rekrutteres primært fra a-kasser, fagforeninger og jobcentre, og alle, der deltager i kurset, registreres som trainee-deltagere.

Kursusforløbene varer typisk to hele dage, og seks uger efter forløbets start afholdes der en opfølgingsdag. På kurset bliver deltagerne introduceret til SMVuniverset og trænet i at identificere virksomheders behov, præsentere egne kompetencer og kommunikere med arbejdsgivere. Der er ikke nogen direkte kobling mellem deltagelse i kurset og efterfølgende virksomhedsforløb i en SMV.

I ACs indsats indgår netværk, formidling og vidensdeling som et fast element, hvilket er markant anderledes sammenlignet med indsatsen fra tidl. FTF og tidl. LO. Denne del indeholder primært en række arrangementer og initiativer, som både direkte og indirekte har til formål at hjælpe ledige akademikere nærmere et job. Et konkret initiativ, der er blevet iværksat under trainee-indsatsen, har været samarbejde med erhvervsklynger, for at skabe kontakt til flere SMV'er og udbrede viden om mulighederne for at ansætte akademikere. Et andet initiativ, der er blevet igangsat, er foredrag om arbejdsmarkedstendenser rettet mod virksomhedskonsulenter. Disse foredrag har haft til formål at give praktikere ny viden om arbejdsmarkedet, som de har kunne anvende i det daglige arbejde med at hjælpe ledige akademikere nærmere et job. Disse aktiviteter vil ikke indgå i nærværende evaluering, da de ligger uden for rammerne af evalueringens opdrag.

3.5 Overgang til beskæftigelse

Figur A2 i appendiks viser de ugentlige afgangsrater fra ledighed til beskæftigelse (afgangsraten angiver den ugentlige sandsynlighed for at finde beskæftigelse blandt de der stadig er ledige i starten af ugen), samt de tilhørende overlevelseskurver, for trainee-deltagere og sammenligningsgruppen på tværs af de tre organisationer. Figureerne er ikke korrigeret for forskelle i baggrundskarakteristika hos de ledige, og forskellene kan derfor ikke tolkes som effekter.

Afgangsraterne til beskæftigelse for trainee-deltagerne meget lave de første ca. 20 uger af ledighedsforløbet. Dette skyldes helt naturligt, at trainee-deltagere har haft en gennemsnitlig ledighedsperiode på ca. 20 uger, når de registreres som trainees. For sammenligningsgruppen ses, at afgangsraterne fra ledighed til beskæftigelse er svagt faldende over ledighedsforløbet og har en tydeligt stigende tendens ved udløb af dagpenge-perioden (efter 2 år).

Afgangsraterne for trainee-deltagerne er mindre jævne end for sammenligningsgruppen, hvilket skyldes at de er baseret på relativt få ledige ifht. sammenligningsgrupperne. For tidl. LO svinger afgangsraterne for trainee-deltagerne omkring afgangsraten for sammenligningsgruppen, og der er ikke noget tydeligt billede af, om den ene eller den anden gruppe har en hurtigere afgang til beskæftigelse. For tidl. FTF er der en svag tendens til, at afgangsraterne for trainee-deltagerne er en anelse højere end for sammenligningsgruppen (her viser overlevelseskurven også en tendens til at trainee-deltagerne 'indhenter' sammenligningsgruppen) mens det modsatte er tilfældet for ledige fra AC.

4. Effektmåling

I dette afsnit redegøres for, hvordan der etableres et effektmål for, hvorvidt trainee-indsatsen har haft en positiv indflydelse på afgangsraten fra ledighed til beskæftigelse. Da ledige kan visiteres til trainee-indsatsen løbende igennem deres ledighedsforløb, anvendes en varighedsmodel til at estimere sandsynligheden for at en ledig reistreres som trainee-deltager. Denne model 'fanger' selektionsmekanismen ind i trainee-indsatsen; det er ikke tilfældigt, hvem der bliver tilbudt og vælger at deltage i trainee-indsatsen, og hvis der i effektmålingen ikke korrigeres for sådanne selektionsmekanismer, så risikeres det, at den beregnede effekt ikke kun afspejler effekten af indsatsen, men også eventuelle forskelle mellem deltagerne og sammenligningsgruppen; selektionskævhed. Hvis det for eksempel er sådan, at organisationerne har udvalgt de, som er mest motiverede for at søge job, til at deltage i trainee-indsatsen, så vil manglende korrektion herfor kunne føre til, at effekterne overvurderes.

Der anvendes endvidere en såkaldt varighedsmodel til at evaluere om deltagelse i trainee-indsatsen har en positiv effekt på afgang til beskæftigelse. De tekniske detaljer for den fulde model er præsenteret i boks A1 i appendiks.

Ved at estimere en varighedsmodel for varigheden til deltagelse i trainee-indsatsen og for varigheden indtil beskæftigelse er det muligt at opnå et effektmål, som er korrigeret for eventuelle selektionskævheder. De forklarende variable som inkluderes i modellen (køn, alder, civilstand, etnicitet, arbejdsmarkedshistorik mv.) korrigerer for de observerbare forskelle mellem deltagerne og sammenligningsgruppen. Modellen er også i stand til at korrigere for uobserverbare forskelle (for eksempel i motivation for jobsøgning) ved at antage, at disse forhold er invariante over tid. Eftersom deltagelse i trainee-indsatsen er tidsvarierende (den ledige bliver først trainee efter noget tid i ledighed) kan en antagelse om, at timingen af deltagelsen set fra den lediges perspektiv er delvist tilfældig, udnyttes til at adskille den tidsvarierende effekt fra de tidsinvariante uobserverbare forhold. Denne model kaldes derfor 'timing-of-events' modellen. Modellens egenskaber er beskrevet i Abbring & Van den Berg (2003)¹, og er siden blandt andet anvendt til at evaluere effekten af at deltage i aktivering på afgang til beskæftigelse på danske data af blandt andre Rosholm & Svarer (2008)². Modellens empiriske egenskaber er beskrevet af Gaure m.fl. (2007).³

Der beregnes effekter i tre forskellige modelvarianter. I den første model, Model 1, estimeres effekten af at være trainee i forhold til at være i sammenligningsgruppen. Dette fanger den samlede trainee-effekt og er grundmodellen. I Model 2 kontrolleres for deltagelse i aktive LAB-indsats, hvilket indebærer at den beregnede effekt er effekten af at være trainee og modtage en given indsats; for eksempel effekten af at være trainee og deltage i virksomhedspraktik i forhold at være i sammenligningsgruppen, men også deltage i virksomhedspraktik. I Model 3 estimeres effekten af at være tai-

¹ Abbring, J. & G. van den Berg (2003), The nonparametric identification of treatment effects in duration models, *Econometrica*.

² Rosholm, M. & M. Svarer (2008), Estimating the Threat Effect of Active Labour Market Programmes, *Scandinavian Journal of Economics*.

³ Gaure, S., K. Røed & T. Zhang (2007), Time and causality: A Monte Carlo Assessment of the Timing-of-events Approach, *Journal of Econometrics*.

nee opdelt på aktive og passive perioder og separate effekter for hver type aktiv indsats. Sidstnævnte model viser ikke noget nyt i forhold til model 1 og 2, og resultaterne herfra rapporteres derfor i appendiks.

I tabel 4 vises de væsentligste karakteristika ved de tre modeller samt deres fortolkning.

Tabel 4: De tre estimerede modeller

Model 1: Nettoeffekten på afgangsraten til beskæftigelse af at være trainee	Model 2: Nettoeffekten på afgangsraten til beskæftigelse givet LAB-indsats	Model 3: Interaktionsmodellen
<ul style="list-style-type: none"> Inkluderer effekten af, at man deltager tidligere eller senere i aktive LAB-indsatser. Effekten måles i forhold til en uspecificeret 'treatment-as-usual' betingelse. Er trainee-indsatsen mere eller mindre effektiv end standard-indsatsen? 	<ul style="list-style-type: none"> Ekstra-effekten af at være trainee-deltager, givet de LAB-indsatser man i øvrigt deltager i. Effekten angiver om trainee-indsatsen stadig er mere effektiv, når der kontrolleres for ændret redskabs-sammensætning. Er trainee-indsatsen mere effektiv end en <i>tilsvarende aktiv indsats</i> givet udelukkende i regi af jobcenteret? 	<ul style="list-style-type: none"> Nettoeffekten af trainee fra Model 1 opdelt på passive og aktive perioder Ekstra-effekterne af at deltage (eller ikke) i aktive indsatser under trainee indsatsen i forhold til at deltage i de samme indsatser udenfor trainee-indsatsen Er de aktive indsatser mere effektive under trainee-indsatsen?

4.1 Hvem visiteres til trainee-indsatsen?

Som det fremgår af ovenstående afsnit, estimeres der en såkaldt selektionsligning, der angiver sammenhængen mellem sandsynligheden for at deltage i trainee-indsatsen og de lediges baggrundskarakteristika og længden af deres ledighedsforløb. Resultaterne fra estimation af selektionsligningen kan således benyttes til at beskrive systematiske mønstre i selektionen ind i trainee-indsatsen.

Tabel A7 i appendiks viser samtlige estimerede selektionskoefficienter opdelt på de tre organisationer. Fortolkningen er den, at positive koefficienter indebærer en positiv sammenhæng mellem variabelen og sandsynligheden for at deltage i trainee-indsatsen.

Sandsynligheden for at påbegynde deltagelse i trainee-indsatsen er størst i 9.-13. ledighedsuge, og er generelt lavest de første to uger af ledighedsforløbet. I tabel 5 sammenfattes de karakteristika, som har haft størst betydning for selektionen ind i trainee-indsatsen.

Tabel 5: Karakteristika med betydning for deltagelse i trainee-indsatsen

Tidl. LO	Tidl. FTF	Akademikerne
Hverken gifte el. reg. partnerskab	Alder 24 eller mindre	Reg. Syddanmark eller Nordjylland
Kvinder	Personer med megen forudgående SU	Medlem af Akademikernes eller Magistrene
Alder 30 eller mere	Ikke fra Reg. Nordjylland	
Etniske danskere	Medlem hos Din Sundhedsfaglige a-kasse eller BUPL-A	
Personer uden megen forudgående beskæftigelse		

Fra Reg. Midtjylland eller Hovedstaden

Medlem hos SL eller Teknikernes

For ledige dimittender fra tidl. LO er der øget sandsynlighed for at blive visiteret til trainee-indsatsen for kvinder, for personer som ikke er gift, for ledige over 30 år, for ledige med dansk baggrund, for medlemmer i socialpædagogernes og teknikernes A-kasser, og for ledige i Region Midtjylland, mens der (målt i forhold til Hovedstadsregionen) er lavere deltagelses-sandsynlighed i Syddanmark og Nordjylland.

For ledige dimittender fra tidl. FTF er der størst deltagelses-sandsynlighed for unge under 24, for de der har tilbragt længst tid på SU de seneste tre år, og for medlemmer af BUPL og DSA. Der er signifikant lavere deltagelses-sandsynlighed for personer bosiddende i Nordjylland.

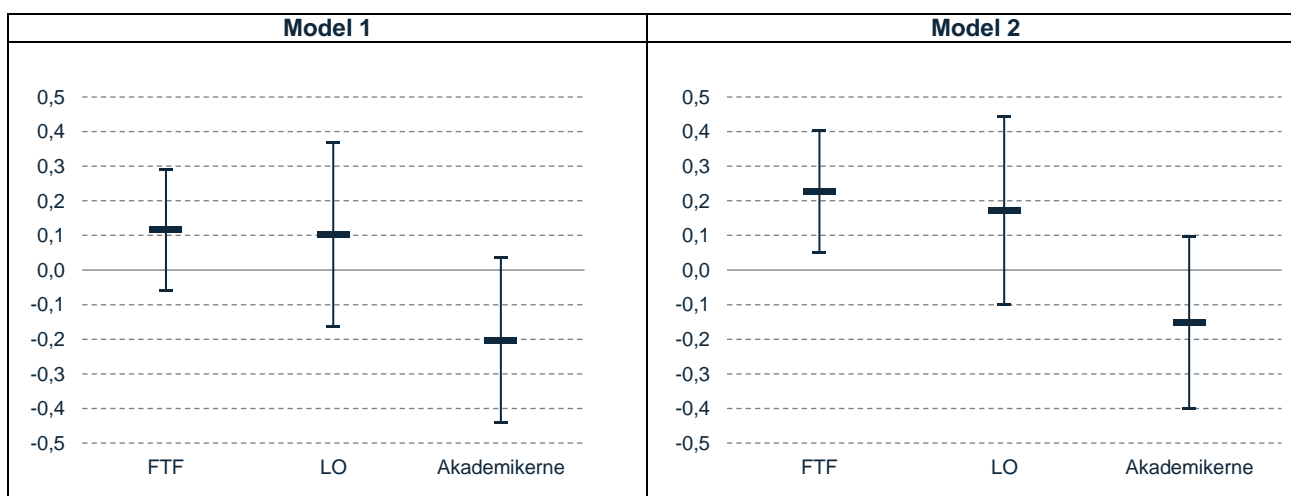
For ledige dimittender fra AC er der lidt færre signifikante sammenhænge med trainee-deltagelse.

4.2 Resultater

I dette afsnit præsenteres hovedresultaterne for Model 1 og 2. Hovedfokus er på, om deltagelse i trainee-indsatsen øger afgangsraten fra ledighed til beskæftigelse. Der vil derfor udelukkende blive kommenteret på dette resultat. Resultatet fra hele estimationen af afgangsraten fra ledighed til beskæftigelse findes i tabel A8 i Appendiks. De rå overlevelseskurver for deltagere og sammenligningsgrupper kan ses i figur A2.

Figur 2 viser effekten af at deltage i trainee-indsatsen baseret på Model 1 og Model 2, hvor forskellen mellem de to modeller er, at der i model 2 er taget højde for, hvilke type aktive indsatser de ledige har deltaget i (altså hvor for eksempel deltagere i virksomhedspraktik under trainee-indsatsen sammenlignes med deltagere i virksomhedspraktik i sammenligningsgruppen).

Figur 2: Effekten af at deltage i trainee-indsatsen på afgangsraten til beskæftigelse



Note: Den midterste streg angiver effekten af trainee-indsatsen og yderpunkterne er endepunkterne i et 95% konfidensinterval. Koefficienterne på y-aksen svarer stort set til den procentuelle effekt på afgangsraten. Forskellen mellem model 1 og model 2 er, at i model 2 indgår indikatorer for typen af aktive indsatser den ledige har deltaget i.

I venstre del af figur 2 vises effekterne fra Model 1, som viser effekten af at deltage i trainee-indsatsen sammenholdt med at være i sammenligningsgruppen (et såkaldt uspecificeret kontrafaktum; business-as-usual). Det ses, at for dimittender fra tidl. FTF og tidl. LO er der en positiv effekt på den ugentlige sandsynlighed for at finde beskæftigelse af at deltage i trainee-indsatsen, mens der for dimittender fra AC er en negativ effekt af trainee-indsatsen. For tidl. FTF og tidl. LO øger deltagelse i trainee-indsatsen beskæftigelses-sandsynligheden med ca. 10-12 %, mens der for dimittender fra AC er tale om et fald i afgangsraten på ca. 20 %. Det bør bemærkes, at der er forskel i de tre organisationers indsats, og at dette naturligvis kan have betydning for de fundne effekter. Således retter AC's indsats, som tidligere nævnt, sig i høj grad mod introduktion af trainee-deltagere til nye/alternative jobområder, mens indsatsen hos tidl. FTF og tidl. LO i højere grad retter sig mod kendte arbejdsområder og brancher.

En stigning i den ugentlige sandsynlighed for at finde beskæftigelse på 10-12 % svarer nogenlunde til et fald i den gennemsnitlige restvarighed i ledighed på 10-12 %. Det vil sige, at hvis en person i fravær af trainee-indsatsen ville tage 30 uger om at finde job, så forkortes denne tid som følge af trainee-indsatsen med omkring 3 uger. 30 uger svarer ca. til median-restvarigheden til beskæftigelse fra registreringstidspunktet for trainee-deltagelse. Det ses endvidere, at konfidensbåndene er relativt brede og at de for alle tre grupper overlapper 0, hvilket betyder, at det ikke kan afvises, at effekten af trainee-indsatsen er nul og dermed, at der ikke er nogen effekt af at deltage i trainee-indsatsen. De brede konfidensbånd kan til dels skyldes, at der har været relativt få deltagere i trainee-indsatsen.

I højre del af figur 2 vises effekterne fra estimation af Model 2. I Model 2 tages højde for deltagelse i aktive indsats, og effekten skal derfor fortolkes som effekten af deltagelse i trainee-indsatsen givet den aktive indsats man deltager (eller ikke deltager) i. For eksempel sammenlignes således en deltager i virksomhedspraktik under trainee-indsatsen med en deltager i virksomhedspraktik i sammenligningsgruppen osv.

I Model 2 ses en signifikant forøget afgangsrate for tidl. FTF trainee-deltagere. Effekten svarer til en forøgelse af afgangsraten til beskæftigelse på godt 20 %, svarende til en reduktion i restvarigheden til beskæftigelse på 6 uger, hvis den i fravær af trainee-indsatsen ville være 30 uger. Fortolkningen er således, at det, for eksempel for en deltager i virksomhedspraktik, er 20 % mere sandsynligt at man i en given uge finder beskæftigelse, hvis man deltager i trainee-indsatsen, end hvis man ikke deltager i denne. For tidl. LO trainee-deltagere ses en effekt af næsten samme størrelsesorden, som dog ikke er statistisk signifikant.

Det er interessant at bemærke, at der både for tidl. LO og tidl. FTF var en tydeligere ændring i forhold til typen af aktiv indsats på tværs af trainee-deltagere og sammenligningsgruppen end hos AC (jf. tabel 3). Hos tidl. LO var der øget brug af vejledning- og opkvalificeringskurser, mens det modsatte var tilfældet hos tidl. FTF, hvor det i stedet var en øget brug af virksomhedspraktik i offentlig virksomhed.

I tabel A9 i appendiks vises resultaterne fra Model 3, hvor der inkluderes interaktionsled mellem trainee-indikatoren og forskellige aktive indsats både under indsats og efter. Fortolkningen af koefficienterne er, at de viser effekten af at være trainee-deltager i forskellige situationer i ledighedsforløbet; før deltagelse i LAB-indsats, under deltagelse i LAB-indsats og efter deltagelse i LAB-ind-

sats. Effekterne af deltagelse før LAB-indsats afviger ikke meget fra resultaterne i Model 1, og under deltagelse i LAB-indsats er der heller ikke mange signifikante koefficienter. Der er således ikke noget i Model 3, som nuancerer billedet af trainee-indsatsen.

4.3 Effekter for undergrupper

I dette underafsnit undersøges, om der er forskellige effekter af at deltage i trainee-indsatsen opdelt på et udvalg af karakteristika. I tabel A10 i appendiks vises effekterne for Model 1, hvor trainee-indikatoren interageres med de pågældende karakteristika.

Det overvejende indtryk er, at der ikke findes nogle signifikante effekter af trainee-indsatsen, når der opdeles i undergrupper. Eneste undtagelse er, at der er en signifikant og relativt høj effekt af at deltage i trainee-indsatsen for ledige dimittender hos BUPL. Her øges afgangsraten til beskæftigelse med ca. 40 % for deltagere i trainee-indsatsen i forhold til øvrige dimittender hos BUPL. Det er dog værd at bemærke, at samme effekter findes for flere af de øvrige a-kasser, her er de blot ikke statistisk signifikante. Herudover ses en vag tendens til lidt mere positive effekter for de yngre dimittender.

5. Trainee-deltagernes oplevelse af indsats og virkning

I det foregående afsnit blev der fokuseret på indsatsens effekt, dvs. hvorvidt trainee-indsatsen har øget afgangsraten fra ledighed til beskæftigelse. I dette afsnit fokuseres der på trainee-deltagernes oplevede udbytte af trainee-indsatsen. Afsnittet er baseret på survey- og interviewdata og struktureret sådan, at trainee-deltagernes overordnede oplevelse af trainee-indsatsen beskrives først. Herefter beskrives trainee-deltagernes oplevelse af hhv. virksomhedsforløb samt kurser og undervisning i to separate underafsnit. De kvantitative resultater er drivende for beskrivelserne, men suppleres undervejs af perspektiver og nuancer indsamlet via kvalitative interviews med 20 trainee-deltagere.

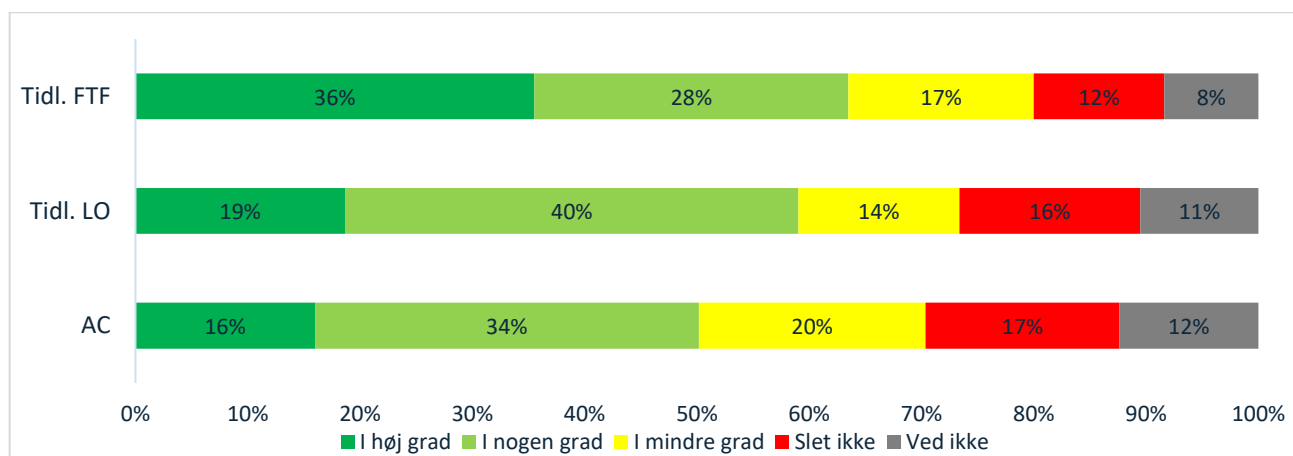
5.1 Trainee-deltagernes oplevelse af trainee-indsatsen

Trainee-deltagerne oplever i varierende grad på tværs af de tre organisationer, at de er kommet nærmere et job som følge af indsatsen.

Figur 3 viser trainee-deltagernes oplevelse af, at være kommet nærmere et job som følge af trainee-indsatsen. Og som det fremgår af figuren, oplever trainee-deltagere fra tidl. FTF i højere grad, at trainee-indsatsen gjorde, at de kom nærmere et job sammenlignet med tidl. LO og AC.

36 % af trainee-deltagerne fra tidl. FTF svarer, at trainee-indsatsen 'i høj grad' gjorde, at de kom nærmere et job, mens dette er tilfældet for 19 % fra tidl. LO og 16 % fra AC. På tværs af de tre organisationer varierer andelen, der har svaret, at de 'slet ikke' oplevede at være kommet nærmere et job med 12-17 %. Svarfordelingen fra tidl. FTF er signifikant forskellig fra tidl. LO og AC⁴.

Figur 3: Oplevede du, at din trainee-indsats gjorde, at du kom nærmere et job?



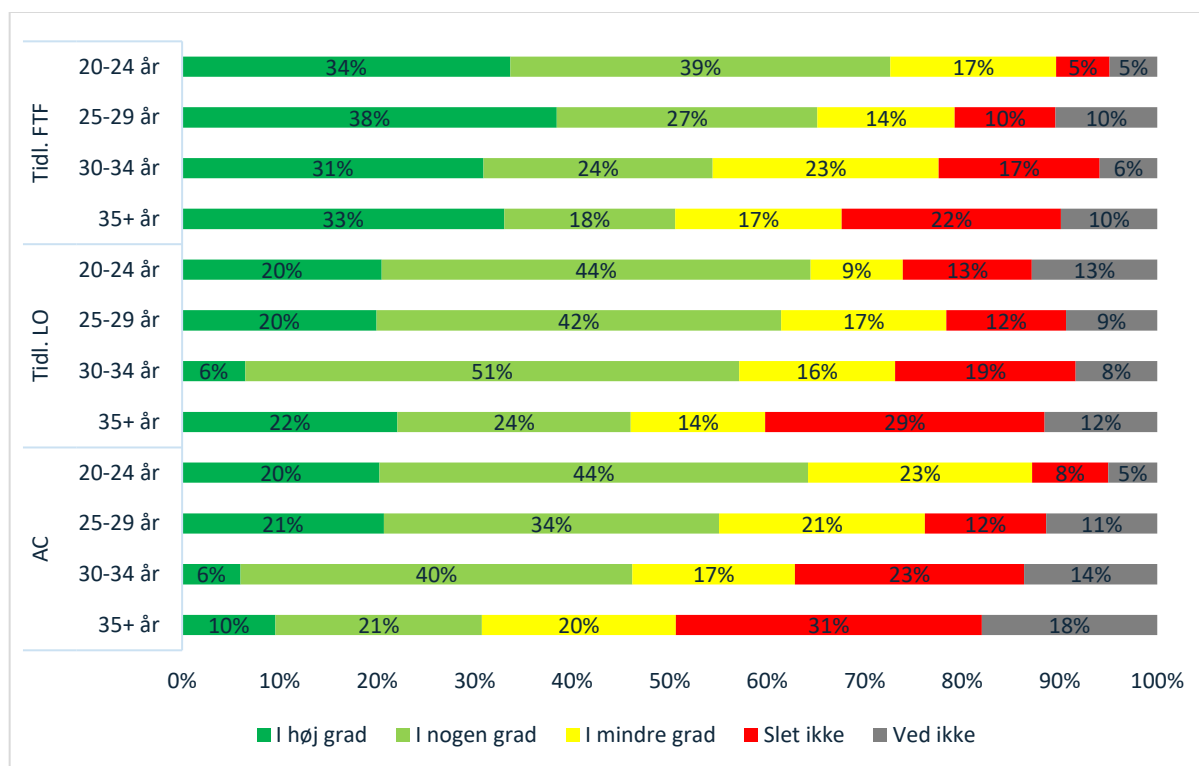
Note: Spørgeskemaundersøgelse blandt trainee-deltagere. Svarfordeling for spørgsmålet: "I hvilken grad oplevede du samlet set, at din deltagelse i trainee-indsatsen gjorde, at du kom nærmere et job?". N: AC = 182, LO = 185, FTF = 342.

⁴ I analysen er det igennem en chi i anden-test, undersøgt om fordelingerne er signifikant forskellige fra hinanden. Signifikansniveauet er bestemt til 0,05.

I analysen er det undersøgt, hvorvidt der er variation i oplevelse af indsatsen på tværs af baggrundskarakteristika⁵, og her ses en generel tendens til, at yngre trainee-deltagere oplever indsatsen som mere givende end ældre trainee-deltagere. Som det fremgår af figur 4, er andelen, der har svaret 'i høj grad', generelt større i de to yngste aldersintervaller (20-24 år, 25-29 år) samtidig med at andelen, der har svaret 'slet ikke' er mindre sammenlignet med de to ældste aldersintervaller (30-34 år, 35+ år). Denne alderstendens er lignende den tendens, som fremgik fra undergruppeanalysen af trainee-indsatsens effekt på beskæftigelse (se tabel A10 i appendix).

Den forskel, der fremgår mellem organisationerne i figur 3, kan ikke forklares af forskelle i alderssammensætning blandt deltagere. Nedenstående figur viser nemlig, at de yngre i det tidl. FTF også ligger højere i oplevet udbytte end de yngre fra tidl. LO og AC.

Figur 4: Alder krydset med oplevelse af hvorvidt trainee-indsats gjorde, at man kom nærmere et job



Note: Svarfordeling for spørgsmålet: "I hvilken grad oplevede du samlet set, at din deltagelse i trainee-indsatsen gjorde, at du kom nærmere et job?". N: AC = 182, FTF = 342 og LO = 185.

Stor anbefalingsvillighed blandt trainee-indsatsens deltagere

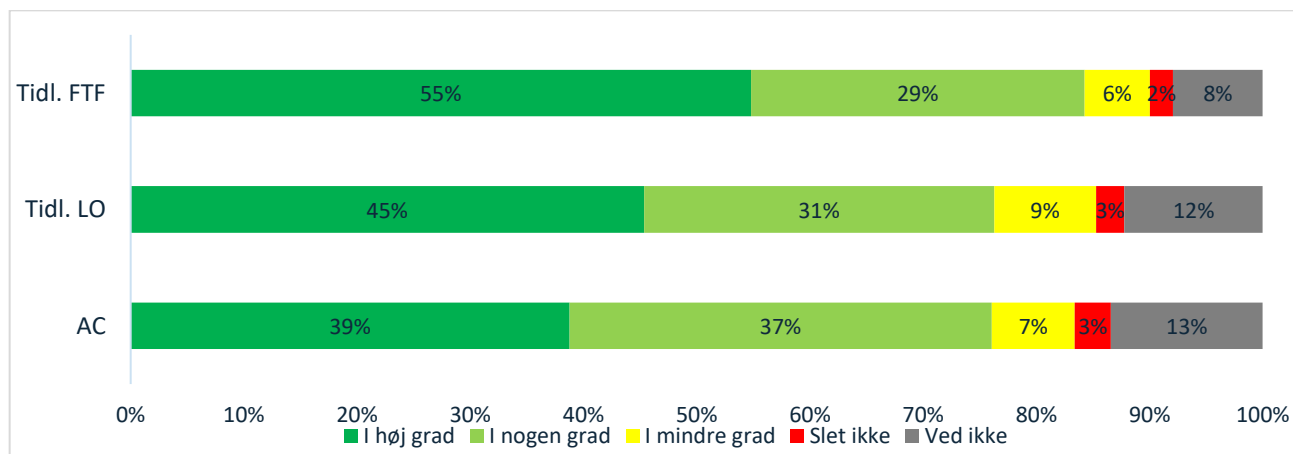
I surveyen er der spurgt til villigheden til at anbefale trainee-indsatsen til andre dimittender, og som det fremgår af figur 5, varierer andelen af trainee-deltagere, som 'i høj grad' vil anbefale indsatsen til andre dimittender mellem 39-55 % på tværs af organisationerne. Hvis 'i nogen grad' inkluderes i

⁵ Der blev undersøgt for betydningen af følgende baggrundskarakteristika: Alder, køn, herkomst, ledighedstid og region.

optællingen, varierer andelen mellem 76-84 %. Kun 2-3 % af trainee-deltagerne svarer, at de 'slet ikke' vil anbefale andre dimittender at deltage i indsatsen.

Anbefalingsvilligheden er en smule større blandt trainee-deltagere fra det tidl. FTF sammenlignet med tidl. LO og AC. Svarfordelingen for tidl. FTF er signifikant forskellig fra AC.

Figur 5: I hvilken grad vil du anbefale andre dimittender at deltage i en trainee-indsats?



Note: Spørgeskemaundersøgelse blandt trainee-deltagere. Svarfordeling for spørgsmålet: "I hvilken grad vil du anbefale andre dimittender at deltage i en trainee-indsats?". N: AC = 182, LO = 185, FTF = 342.

Det er interessant, at der er flere, der 'i høj grad' eller 'i nogen grad' vil anbefale indsatsen, end der er personer, som 'i høj grad' eller 'i nogen grad' oplever, at traineeindsatsen har bragt dem tættere på job (figur 3). Det indikerer, at deltagerne tillægger indsatsen værdi ud over den rene øgning af jobchance. I de senere afsnit undersøges det mere specifikt, hvordan trainee-deltagerne har oplevet deltagelse i hhv. kurser og undervisning samt virksomhedsforløb under trainee-indsatsen.

Boks 2: Perspektivering fra de kvalitative interviews

Ser man på tværs af de 21 interviews med trainee-deltagere, fremgår det, at de adskiller sig fra hinanden i mange henseender. Der er fx forskel på, hvornår i deres ledighedsforløb de er blevet visiteret til trainee-indsatsen, hvorvidt de selv har opsøgt indsatsen eller er blevet henvist/opfordret til at deltage af deres a-kasse, hvorvidt de tidligere har haft et erhvervsrelevant studiearbejde, hvor mange jobs de har søgt før deltagelse mv. Fælles for de interviewede er imidlertid, at de har set trainee-indsatsen som en mulighed for i en kortere periode at få en fod indenfor på arbejdsmarkedet, og herigennem opnå en relevant erhvervs erfaring og måske et ordinært arbejde på et praktiksted. Én af trainee-deltagerne beskriver det således:

” Jeg ville gerne ud og prøve at arbejde med mit fag. Trainee-indsatsen var her en god mulighed, da man både kunne få kurser og noget erhvervs erfaring.
24 år, LO

Trainee-indsatsen har for en stor del af interviewpersonerne levet positivt op til deres forventninger, og hovedparten af de, som har deltaget i et virksomhedsforløb (virksomhedspraktik, løntilskud eller jobrotation), har fået nyttig erhvervs erfaring med sig. Det er imidlertid forskelligt, hvilke dimensioner af erhvervs erfaringen interviewpersonerne lægger vægt på. Nogle lægger vægt på,

at de har tilegnet sig en større viden om daglige arbejdsrutiner (fx en større forståelse for arbejds-gange og samarbejdsformer i branchen), andre at de har tilegnet sig nye kompetencer (fx nye arbejdsmetoder, indsigt i brancherelaterede IT-systemer, indsigt i en konkret produktportefølje) andre igen, at de har fået indsigt i branchens strategiske fokusområder (fx salgsarbejde, rekruttering eller lignende).

For mange trainee-deltagere har indsatsen bekræftet eller bestyrket deres jobfokus. For enkelte har forløbet også bidraget til anden afklaring:

” Man er egentlig usikker på, hvad man gerne vil, når man er færdig som studerende (...) Den måned gjorde, at jeg var ret sikker på, at det ikke var det [jobtype], jeg skulle.
28 år, FTF

Flere af de interviewede fremhæver i øvrigt, at de har også har oplevet en større interesse fra potentielle arbejdsgivere, som følge af deres deltagelse i trainee-indsatsen, fx fordi de kan dokumentere relevant erhvervserfaring, fordi søger job fra et igangværende ”job” (altså virksomhedsforløbet) eller fordi de har tilegnet sig nye kompetencer.

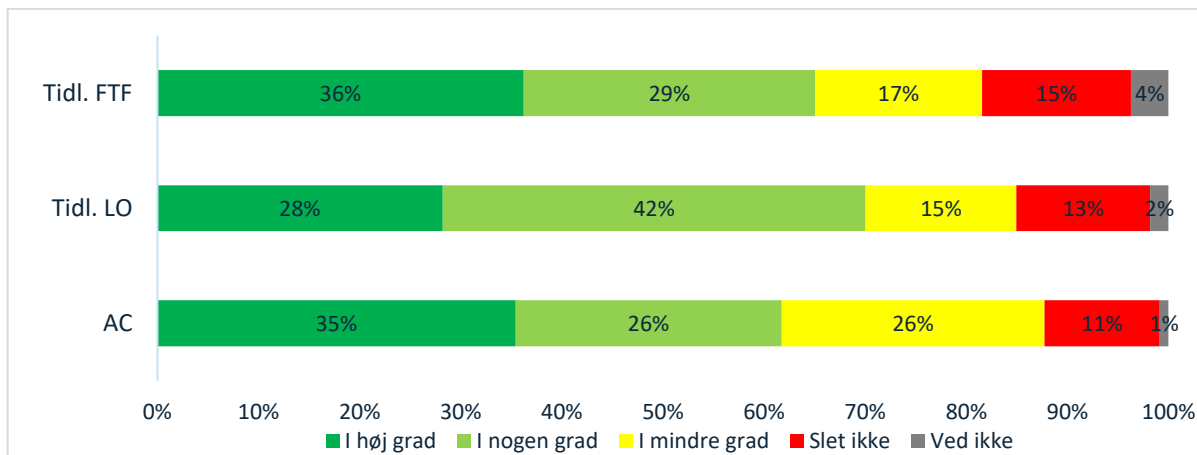
5.2 Trainee-deltagernes oplevelse af virksomhedsforløb (dvs. virksomhedspraktik, løntilskud og/eller jobrotation)

Trainee-deltagerne oplever i varierende grad, at deres virksomhedsforløb gjorde, at de kom nærmere et job

Nedenstående figur viser trainee-deltagernes oplevelse af i hvilken grad deres virksomhedsforløb gjorde, at de kom nærmere et job. Det fremgår af figuren, at trainee-deltagerne generelt fordeler sig jævnt i deres vurdering af udbytte af virksomhedsforløbet, dog med en overvægt i andelen, der svarer ’i høj grad’ og ’i nogen grad’.

Tidl. FTF og AC har med 35-36 % størst andel af trainee-deltagere, der svarer, at virksomhedsforløbet ’i høj grad’ gjorde, at de kom nærmere job, mens tidl. LO har den største andel, der svarer ’i nogen grad’ med 42 %. Andelen af trainee-deltagere, der svarer, at de ’slet ikke’ kom nærmere et job er meget ens på tværs af organisationerne og varierer mellem 11-15 %. Svarfordelingerne for de tre organisationer er ikke signifikant forskellige fra hinanden.

Figur 6: Oplevede du, at dit virksomhedsforløb gjorde, at du kom nærmere et job?



Note: Spørgeskemaundersøgelse blandt trainee-deltagere. Svarfordeling for spørgsmålene: "I hvilken grad oplevede du, at dit virksomhedsforløb gjorde, at du kom nærmere et job?". N: AC = 93, LO = 93, FTF = 292.

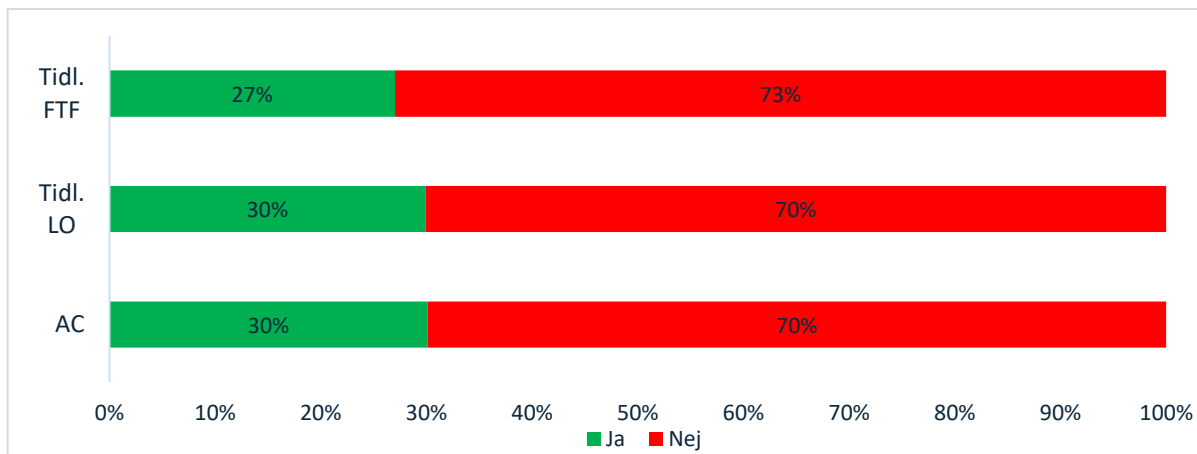
Ca. 30 % af trainee-deltagerne svarer, at de blev ansat hos virksomheden, som de var i virksomhedsforløb hos, selvom dette ikke har været et selvstændigt mål for indsatsen

Trainee-deltagere, der har været i virksomhedsforløb som en del af deres trainee-indsats, er i surveyen blevet spurgt til, hvorvidt de blev ansat hos virksomheden efterfølgende, og som det fremgår af figur 7, er ca. 30 % af trainee-deltagerne blevet ansat hos virksomheden efterfølgende.

For tidl. LO og AC svarer 30 % 'ja' til, at de blev ansat hos virksomheden efterfølgende, mens tidl. FTF ligger lidt lavere med 27%, som svarer dette.

Det er interessant, at den indberettede 'succes-rate' for virksomhedsforløb stort set er identisk for organisationerne, særligt når man fx tager i betragtning, at der er signifikante forskelle imellem deltagere fra tidl. FTF og ACs oplevelse af, hvorvidt virksomhedsforløbet har hjulpet dem nærmere et job (figur 6), og signifikante forskelle imellem deltagere fra AC og deltagere fra henholdsvis tidl. FTF og tidl. LO i forhold til deres oplevelse af, hvorvidt deres virksomhedsforløb har matchet deres tidligere jobsøgning og uddannelsesbaggrund (se figur 9 på side 27).

Figur 7: Blev du efter virksomhedsforløbet ansat hos virksomheden?



Note: Spørgeskemaundersøgelse blandt trainee-deltagere. Svarfordeling for spørgsmålet: "Blev du efter virksomhedsforløbet ansat hos virksomheden?". N: AC = 93, LO = 93, FTF = 292.

Værdifuld erhvervs erfaring og styrkede faglige kompetencer er det hyppigst forekommende udbytte af virksomhedsforløb

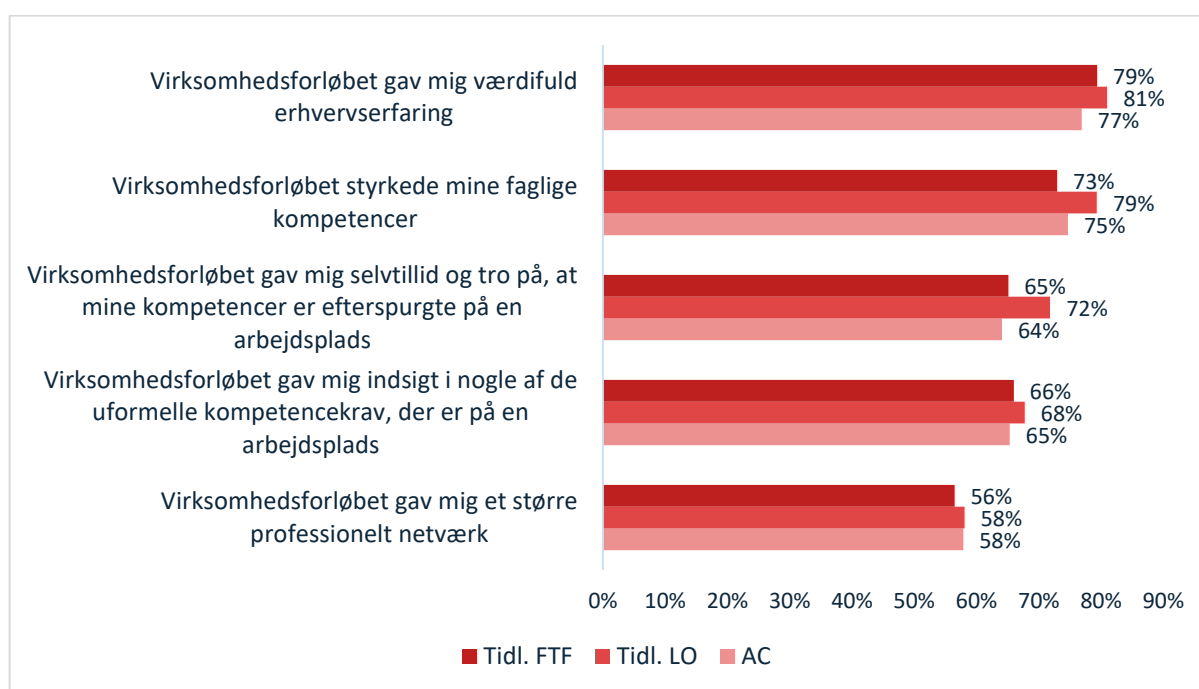
I surveyen er specifikt udbytte af virksomhedsforløb undersøgt ift. seks parametre, som præsenteres i figur 8 nedenfor. Figuren viser andelen af deltagere fra de tre organisationer, som har svaret 'helt enig' eller 'overvejende enig' i udsagn om udbytte af virksomhedsforløb.

Som det fremgår af figuren, er der kun begrænset variation mellem trainee-deltagerne fra de tre organisationer, når det gælder vurdering af udbytte af virksomhedsforløb.

For alle tre organisationer gælder det, at flest trainee-deltagere svarer, at de er 'helt enig' eller 'overvejende enig' i, at de har fået værdifuld erhvervs erfaring af at have været i virksomhedsforløb med 77-81 %. Herefter følger styrkede faglige kompetencer med 73-79 %.

Færrest trainee-deltagere svarer, at de er 'helt enig' eller 'overvejende enig' i, at de fik et større professionelt netværk af at være i virksomhedsforløb med 56-58 %. Det er dog stadig mere end halvdelen af deltagerne, der er enige i at have haft udbytte på dette paramenter.

Figur 8: Hvilket specifikt udbytte fik du fra dit virksomhedsforløbet?



Note: Spørgeskemaundersøgelse blandt trainee-deltagere. Svarfordeling for spørgsmålet: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn omhandlende det udbytte du fik fra virksomhedsforløb, du deltog i under trainee?". N: AC = 93, LO = 93, FTF = 292.

Boks 3: Perspektivering fra de kvalitative interviews

Da interviewpersonerne fordeler sig på mange forskellige uddannelsesretninger, brancher og jobfunktioner er der stor forskel på, hvilken type arbejdsopgaver de har løst under deres virksomhedsforløb. Nogle har efter en kort introduktionsperiode og med behørig supervision løst arbejdsopgaver på lige fod med virksomhedens øvrige ansatte, og dermed i princippet varetaget et arbejde som en ordinær ansat. Andre har haft arbejdsopgaver af mere supporterende karakter,

hvor de har lavet et forberedende arbejde, men ikke deltaget i jobløsningen på samme måde som de øvrige ansatte. Enkelte har alene løst små selvstændige projektopgaver i deres ansættelse, typisk opgaver som virksomheden selv har haft svært ved at finde tid og ressourcer til at få løst, fx opdatering af et crm-system, opdatering af pjecer og informationsmateriale eller oversættelse af hjemmesider til et andet sprog. I udgangspunktet har alle interviewede trainee-deltagere indgået aftale om arbejdsopgaver og praktikindhold inden praktikstart, og for de fleste er aftalerne efterfølgende blevet efterlevet.

Langt størstedelen af de interviewede trainee-deltagere har oplevet et positivt og udbytterigt samarbejde med den virksomhed, som de har været i virksomhedsforløb hos, og selv de trainee-deltagere som har haft et mindre positivt virksomhedsforløb, siger alle sammen, at de kan tage vigtige læringer med fra forløbet ift. deres videre jobsøgning.

Som fremhævet i den kvalitative perspektivering i afsnit 5.1, så er det forskelligt på tværs af trainee-deltagere, hvad de konkret tager med fra deres virksomhedsforløb under trainee-indsatsen. Fælles for dem alle er imidlertid en oplevelse af – samlet set – at have fået en relevant erhvervs-erfaring, som gør dem mere interessante for en potentiel arbejdsgiver. En af trainee-deltagerne siger fx:

” Den erfaring jeg har fået, har gjort en forskel i forhold til min senere jobsøgning (...). Det viser overfor arbejdsgivere, at jeg har været opsat på at komme i gang.
30 år, FTF

Flere af interviewpersonerne fremhæver dertil, at virksomhedsforløbet mere lavpraktisk har givet dem en indsigt i, hvad det vil sige at være på en arbejdsplads. Altså, hvordan man indgår i et arbejdsmiljø, bidrager i opløsninger, sætter sine egne kompetencer i spil mm. En af trainee-deltagerne beskriver det således:

” Det var første gang, at jeg var på en større virksomhed. Jeg lærte meget af arbejdsgangen og af at prøve at passe ind i et sådan et miljø. Når man studerer, bliver der stillet en opgave, som man selv skal løse. Men her skulle man selv skaffe sine opgaver og lære at holde styr på egne deadlines
24 år, LO

Trainee-deltagere fra tidl. FTF og tidl. LO har virksomhedsforløb, der i højere grad matcher eksisterende jobsøgning og uddannelsesbaggrund

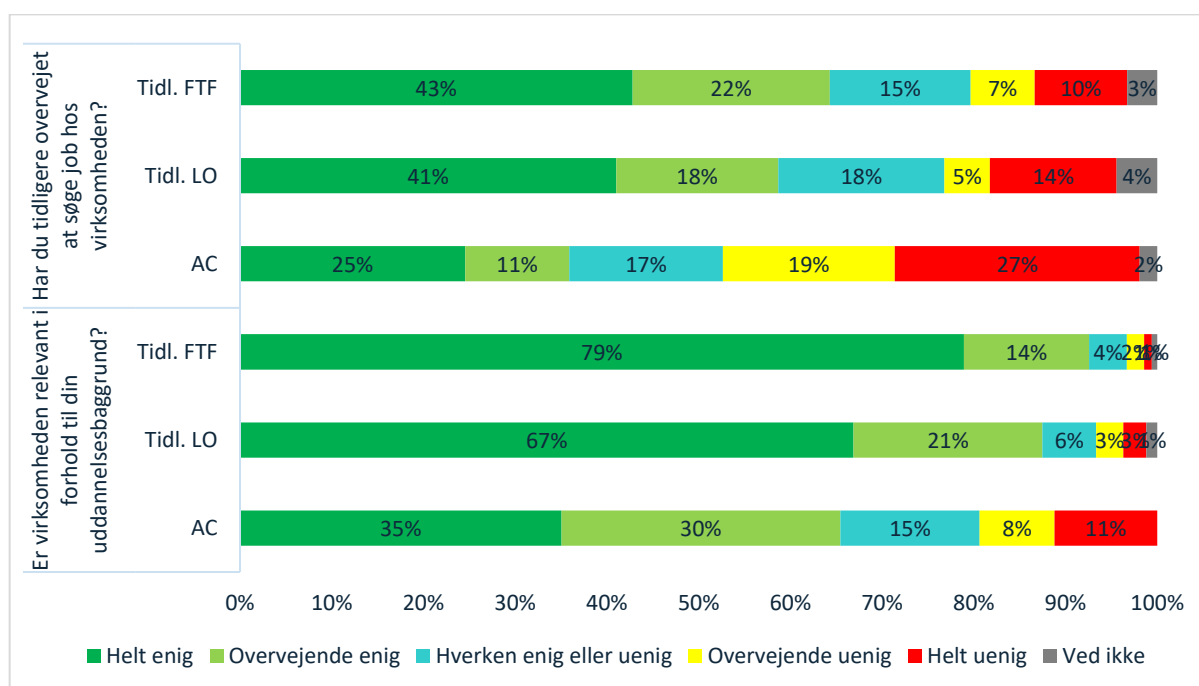
I surveyen er trainee-deltagerne blevet bedt om at vurdere, hvorvidt de forud for deres virksomhedsforløb tidligere havde overvejet at søge job hos den pågældende virksomhed, samt deres vurdering af hvorvidt virksomheden matchede deres uddannelsesbaggrund.

Som det fremgår af figur 9, er 65 % fra tidl. FTF, 59 % fra tidl. LO og 36 % fra AC 'helt enig' eller 'overvejende enig' i, at de forud for virksomhedsforløbet havde overvejet at søge job hos samme virksomhed. Svarfordelingen for AC er signifikant forskellig fra tidl. FTF og tidl. LO.

I forhold til vurdering af match mellem virksomheden og uddannelsesbaggrund er 94 % af fra tidl. FTF, 88 % fra tidl. LO og 65 % fra AC 'helt enig' eller 'overvejende enig' i, at virksomheden er relevant for deres uddannelsesbaggrund. Svarfordelingen for AC er signifikant forskellig fra tidl. FTF og tidl. LO.

De forskelle, der kan ses mellem AC og de to andre organisationer, skyldes formentlig, at processen for virksomhedsforløbene er forskellig, hvilket blev beskrevet i afsnit 3.4 om organisationernes indsats. Tidl. FTF og tidl. LO har primært haft fokus på virksomheder, hvor deltagere i forvejen kunne forestille sig at søge job, og hvor deres uddannelsesbaggrund på forhånd passer, mens AC har haft fokus på at introducere deltagere til nye muligheder og arbejdsmarkeder.

Figur 9: Virksomhedsmatch i forhold til eksisterende jobsøgning og uddannelsesbaggrund



Note: Spørgeskemaundersøgelse blandt trainee-deltagere. Svarfordeling for spørgsmålet: "Virksomheden var forud for forløbet et sted, hvor jeg selv havde overvejet at søge job" og "Virksomheden var relevant i forhold til min uddannelsesbaggrund". N: AC= 93, LO = 93, FTF = 292.

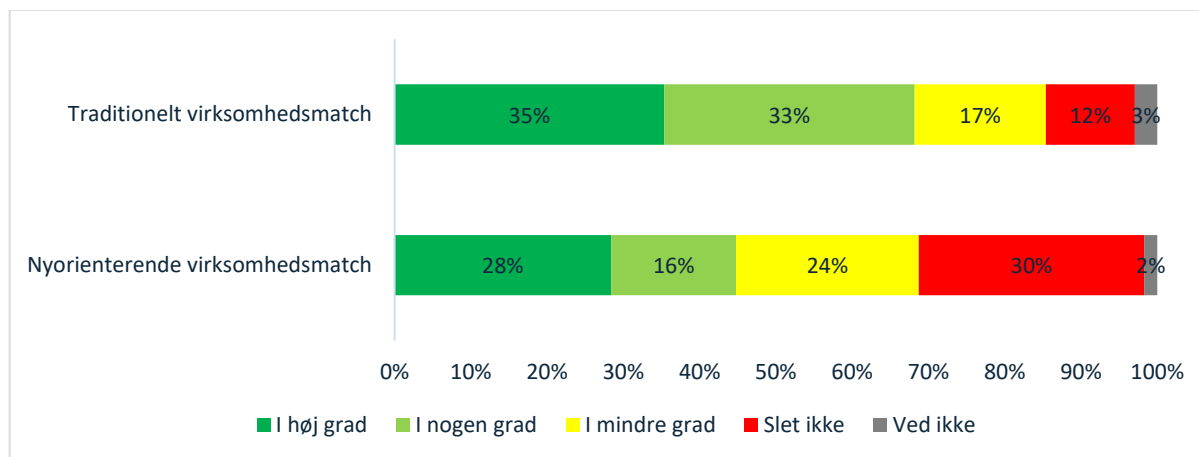
I analysen er sammenhængen mellem oplevet virksomhedsmatch og oplevet udbytte undersøgt, og resultaterne herfra kan ses i figur 10 nedenfor. I figuren er en trainee-deltager kategoriseret i *traditionelt virksomhedsmatch*, hvis personen har svaret 'helt enig' eller 'overvejende enig' til at forløbsvirksomheden matchede tidligere jobsøgning og/eller uddannelsesbaggrund, mens personen er kategoriseret i *nyorienterende virksomhedsmatch*, hvis det ikke er tilfældet.

Trainee-deltagere, der oplever, at deres virksomhedsforløb matcher deres tidligere jobsøgning og/eller uddannelsesbaggrund er mere tilbøjelige til at vurdere, at virksomhedsforløbet har fået dem nærmere et job.

35 % af de trainee-deltagere, der har haft et traditionel virksomhedsmatch oplever, at deres virksomhedsforløb 'i høj grad' gjorde, at de kom nærmere et job. Dette er kun tilfældet for 28 % af de trainee-deltagere, der har haft en nyorientering i deres virksomhedsforløb. Hertil fremgår det, at 30

% af de trainee-deltagere, som har haft en nyorientering i deres virksomhedsforløb, 'slet ikke' oplever at deres virksomhedsforløb gjorde, at de kom nærmere et job. Svarfordelingerne er signifikant forskellige fra hinanden.

Figur 10: Virksomhedsmatch og oplevet udbytte



Note: Spørgeskemaundersøgelse blandt trainee-deltagere. Svarfordeling for spørgsmålene: "I hvilken grad oplevede du, at dit virksomhedsforløb gjorde at du kom nærmere et job?", "Virksomheden var forud for forløbet et sted, hvor jeg selv havde overvejet at søge job" og "Virksomheden var relevant i forhold til min uddannelsesbaggrund". N: 478.

5.3 Trainee-deltagernes oplevelse af kurser og undervisning

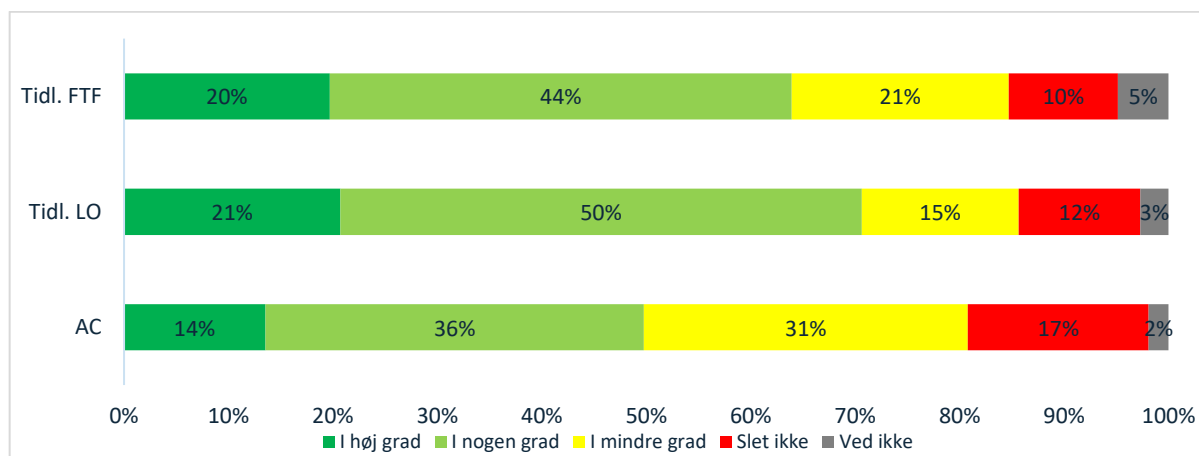
Trainee-deltagerne oplever, at de i mindre grad er kommet nærmere et job som følge af kurser og undervisning sammenlignet med virksomhedsforløb

Figur 11 viser trainee-deltagernes vurdering af i hvilken grad deltagelse i kurser og undervisning gjorde, at de kom nærmere et job. Generelt har trainee-deltagere fra AC oplevet et lidt lavere udbytte af kurser og undervisning end trainee-deltagere fra tidl. FTF og tidl. LO. Svarfordelingerne for tidl. FTF og tidl. LO er signifikant forskellige fra AC.

Som det fremgår af figuren, svarer flest trainee-deltagere på tværs af organisation, at deres deltagelse i kursus og undervisning 'i nogen grad' gjorde, at de kom nærmere et job med hhv. 44 % for tidl. FTF, 50 % for tidl. LO og 36 % for AC. Andelen af trainee-deltagere, som svarer 'i høj grad' til spørgsmålet varierer mellem 14-21 %.

Sammenlignes deltagelse i kurser og undervisning med virksomhedsforløb, ses det, at 7-16 %point færre vurderer, at kurser og undervisning 'i høj grad' gjorde, at de kom nærmere et job. Årsagen til forskellen i udbytte mellem kursus/undervisning og virksomhedsforløb kan skyldes, at ca. 30 % kom direkte i job efter virksomhedsforløb (se figur 7 på side 24), og at udbyttet fra virksomhedsforløb specifikt var erhvervserfaring (se figur 8 på side 25), hvilket rammer trainee-deltagernes største oplevede barriere for job – mangel på erhvervserfaring (se figur 14 på side 33).

Figur 11: Oplever du, at deltagelse i kurser og undervisning gjorde, at du kom nærmere et job?



Note: Spørgeskemaundersøgelse blandt trainee-deltagere. Svarfordeling for spørgsmålene: "I hvilken grad oplevede du, at din deltagelse i kursus og undervisning gjorde at du kom nærmere et job?" N: AC = 103, LO = 123 og FTF = 242.

Trainee-deltagerne fra de tre organisationer har fået forskelligt specifikt udbytte af kurser og undervisning

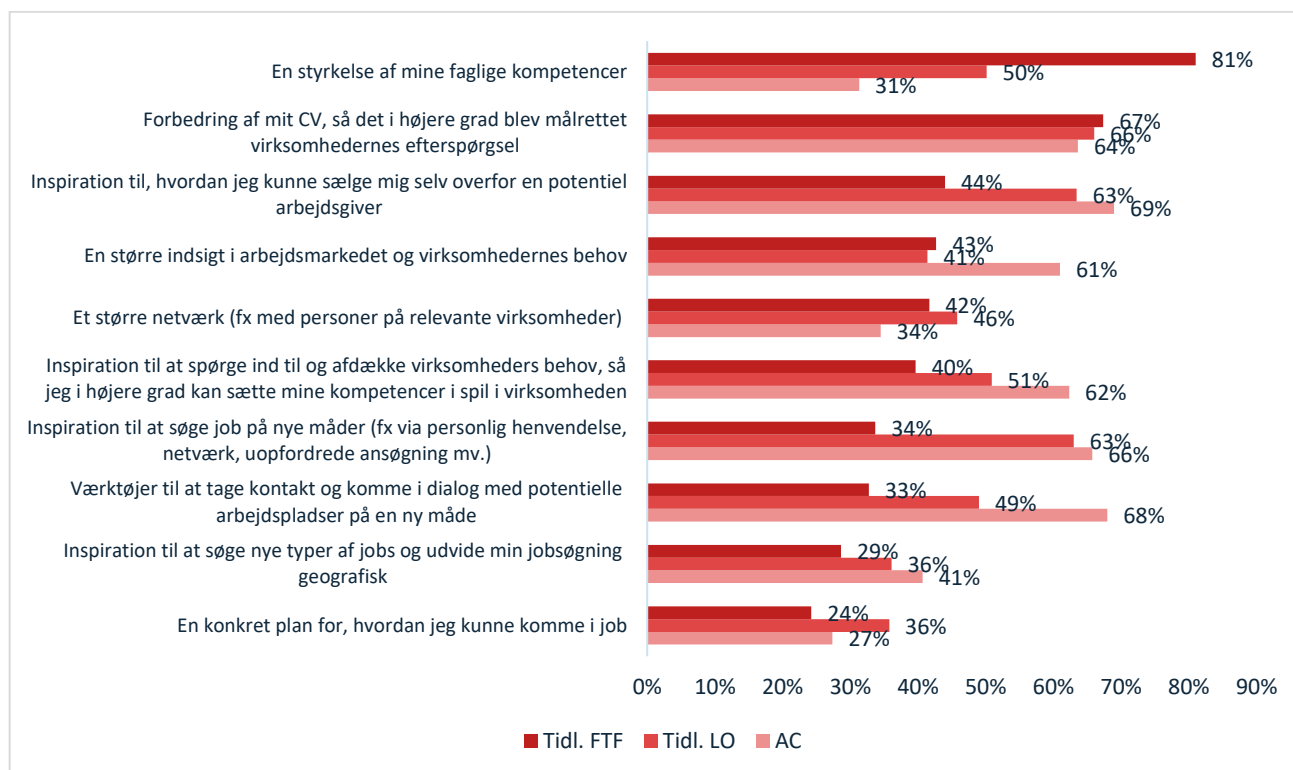
I surveyen er det mere konkrete udbytte af kurser og undervisning undersøgt ift. 10 parametre, som præsenteres i figur 12 nedenfor. Figuren viser andelen af deltagere fra de tre organisationer, som har svaret 'helt enig' eller 'overvejende enig' i udsagnene om udbytte af kurser og undervisning.

Som det fremgår af figuren, er der stor variation i trainee-deltagernes specifikke udbytte mellem de tre organisationer.

- Trainee-deltagere fra tidl. FTF har primært fået styrket deres faglige kompetencer (81 %) og forbedret CV (67 %).
- Trainee-deltagere fra tidl. LO har primært fået forbedret CV (66 %), inspiration til at sælge sig selv (63 %) og inspiration til at søge job på nye måder (63 %).
- Trainee-deltagere fra AC har primært fået værktøjer til at kontakte arbejdsgivere (68 %), inspiration til at sælge sig selv (69 %) og inspiration til at søge job på nye måder (66 %).

På tværs af organisationerne gælder det, at færrest trainee-deltagere har fået inspiration til at søge nye job og udvide jobsøgning geografisk (29-41 %) samt en konkret plan for, hvordan de kommer i job (24-36 %).

Figur 12: Hvilket udbytte fik du fra deltagelse i kurser og undervisning?



Note: Spørgeskemaundersøgelse blandt trainee-deltagere. Svarfordeling for spørgsmålet: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn omhandlende det udbytte du fik fra virksomhedsforløb, du deltog i under trainee?". N: AC = 103, LO = 123 og FTF = 242.

Boks 4: Perspektivering fra de kvalitative interviews

Blandt de trainee-deltagere, der har deltaget i fagspecifikke kurser og/eller undervisning i forbindelse med deres trainee-indsats, oplever flere, at det har gjort dem mere attraktive blandt arbejdsgiverne. De beskriver, at det har givet dem en mulighed for at forfine eller forstærke deres faglige profil til virksomhedernes behov:

” Jeg havde snakket med mit praktiksted om, hvilke kurser de synes var bedst som nyuddannet i forhold til at få arbejde bagefter. Jeg oplevede efterfølgende, at flere virksomheder valgte at gemme mine ansøgninger grundet de specifikke kurser. Så kurserne var helt sikkert med til at opkvalificere mig.
27 år, FTF

Flere af interviewpersonerne fra især det tidligere FTF og det tidligere LO har i et eller andet omfang deltaget i kurser, der har haft til hensigt at styrke deres jobsøgningsproces. Her har de fået træning i, hvordan de skriver en god ansøgning og laver et godt CV, og konkrete redskaber som de kan bruge til samtaler og mere opsøgende dialog med potentielle arbejdsgivere. Blandt interviewpersonerne fra AC, er der flere som efter deres deltagelse i kursusaktivitet har lagt deres jobsøgning om, og fået mod på at søge stillinger på arbejdsområder, som de ellers ikke tidligere har haft blik for. Men særligt for AC-området har det været svært for de interviewede trainee-deltagere at adskille kurser i trainee-indsatsen med kurser, de har deltaget i i den øvrige beskæftigelsesindsats. En forklaring herpå kan være, at AC's indsats ofte er gennemført i samarbejde med

netop jobcentre, hvorfor trainee-deltagerne kan have svært ved at skelne mellem den "almindelig indsats" og trainee-indsatsen.

På tværs af interviewene kan vi se, at trainee-deltagerne, der har deltaget i sådanne kurser tidligt i deres ledighedsforløb, især oplevet et udbytte af denne form for indsats.

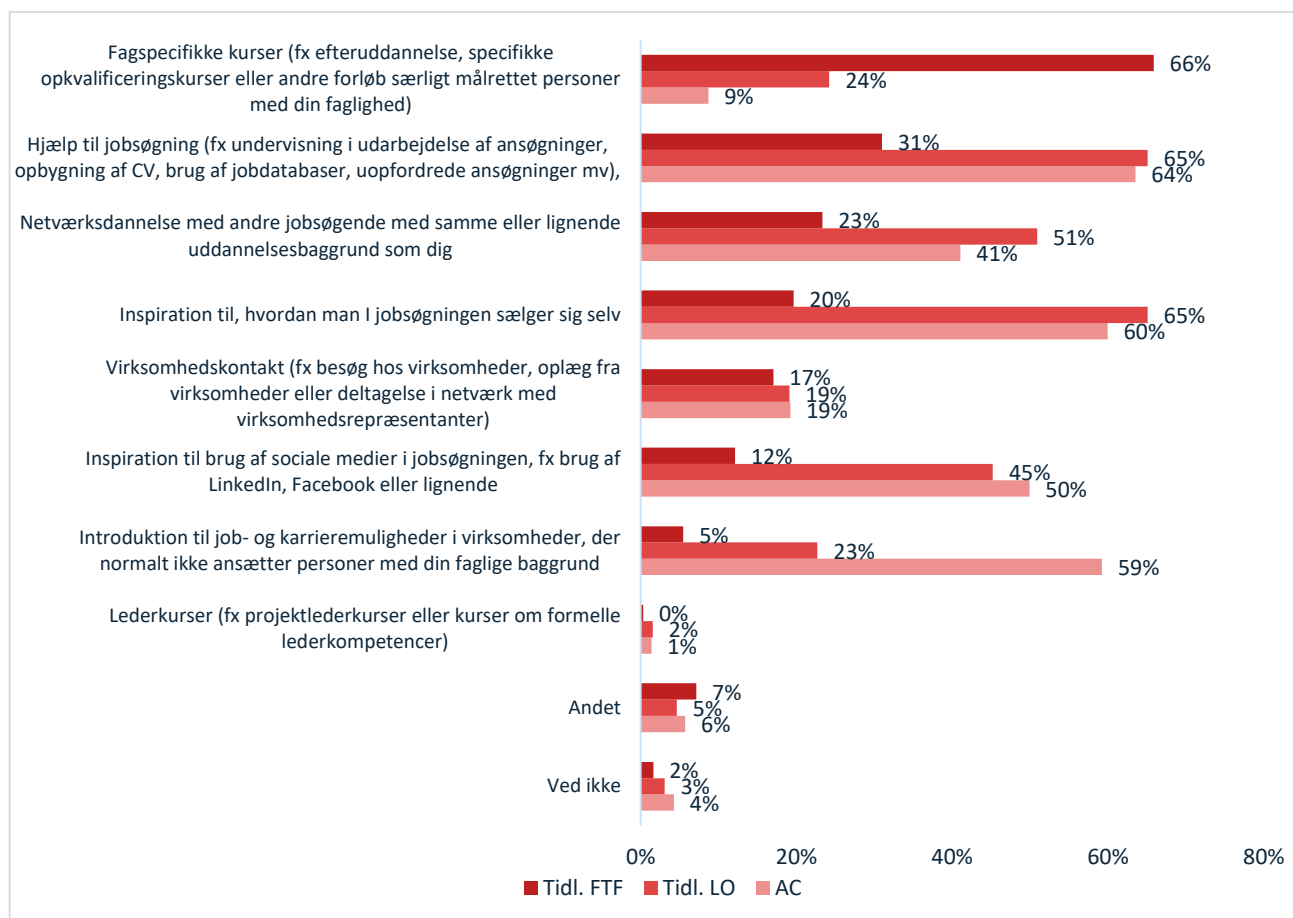
Forskelle i specifikt udbytte af kurser og undervisning mellem organisationerne kan relateres til forskelle i undervisningselementer

Figur 13 viser trainee-deltagernes angivelse af indholdselementer i det kursus, den undervisning eller det holdforløb de deltog, og ligesom for det specifikke udbytte er der også her stor variation mellem organisationernes deltagere.

- Trainee-deltagere fra tidl. FTF har haft en indsats, der primært har indeholdt fagspecifikke kurser (66 %)
- Trainee-deltagere fra tidl. LO har haft en indsats, der primært har indeholdt elementer af hjælp til jobsøgning (65 %), inspiration til at sælge sig selv (65 %) og netværksdannelse (51 %)
- Trainee-deltagere fra AC har haft en indsats, der primært har indeholdt elementer af hjælp til jobsøgning (64 %), inspiration til at sælge sig selv (60 %) og introduktion til job og karrieremuligheder i alternative virksomheder (60 %)

I analysen er sammenhænge mellem indholdselementer i denne del af indsatsen og vurdering af specifikt udbytte undersøgt. Og her fremgår det, at der er en stærk sammenhæng mellem indhold og udbytte, f.eks. vurderer personer, der har haft fagspecifikke kurser i højere grad, at de har fået forbedret deres faglige kompetencer, og på samme måde vurderer personer, der har haft jobsøgningsrelateret indhold, at de i højere grad har forbedret deres jobsøgning.

Figur 13: Hvilke elementer indeholdt det kursus, den undervisning eller det holdforløb du deltog i?



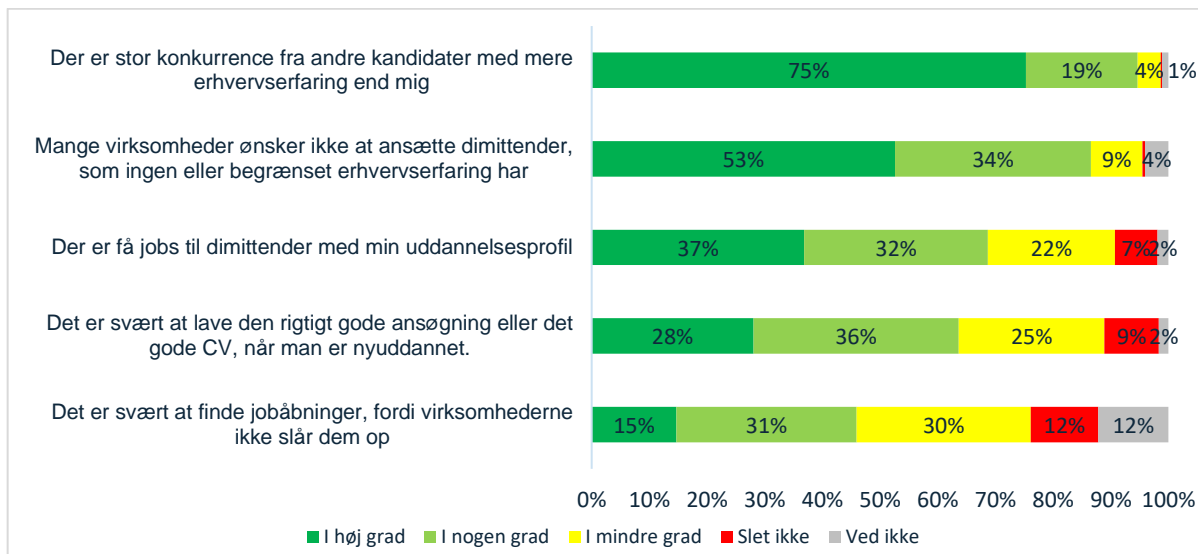
Note: Spørgeskemaundersøgelse blandt trainee-deltagere. Svarfordeling for spørgsmålet: "Hvilke af følgende elementer indeholdt det kursus, den undervisning eller det holdforløb du deltog i?". N: AC = 108, LO = 125, FTF = 250.

5.4 Trainee-deltagernes selvoplevede barrierer for job

I surveyen er trainee-deltagerne desuden blevet spurgt til, hvilke barrierer de oplever/oplevede som dimitteret ledig, og som det fremgår af figur 14, oplever trainee-deltagerne, at den største barriere for job er mangel på erhvervs erfaring.

75 % af trainee-deltagerne svarer, at de 'i høj grad' oplever, at stor konkurrence fra andre kandidater med mere erhvervs erfaring er en barriere for job. 53 % svarer, at de 'i høj grad' oplever, at det er en barriere for job, at mange virksomheder ikke ønsker at ansætte dimittender med ingen eller begrænset erhvervs erfaring. Færrest trainee-deltagere oplever, at det er en barriere, at virksomheder ikke slår jobåbninger op.

Figur 14: Selvoplevede barrierer for job hos trainee-deltagere



Note: Spørgeskemaundersøgelse blandt trainee-deltagere. Svarfordeling for spørgsmålene: "I hvilken grad passer følgende udsagn på dine oplevelser med jobsøgning som dimittend? (hvis du ikke længere er jobsøgende, så tag udgangspunkt i dine oplevelser, da du var jobsøgende)": N: AC = 182, LO=185, FTF = 342.

I analysen er det undersøgt, om barriere for job opleves forskelligt på tværs af organisation og baggrundskarakteristika. Her findes ikke nogen markante forskelle på tværs af organisation eller baggrundskarakteristika.

6. Virksomhedernes oplevelse af trainee-indsatsen

I det foregående afsnit blev der fokuseret på trainee-deltagernes oplevede udbytte af trainee-indsatsen. I dette afsnit fokuseres der på virksomhedernes oplevelse af trainee-indsatsen. Afsnittet er baseret på analyser af kvalitative interviews med 26 virksomheder, der har haft en trainee-deltager i et virksomhedsforløb (dvs. virksomhedspraktik, løntilskud og/eller jobrotation). Afsnittet er struktureret sådan, at virksomhedernes oplevelse af etableringen af virksomhedsforløbet beskrives først. Herefter beskrives virksomhedernes oplevelse af og tilfredshed med trainee-indsatsens.

6.1 Etableringen af virksomhedsforløb

Det varierer på tværs af organisationerne, hvordan de virksomhedsnære trainee-forløb typisk er kommet i stand

I flere af de interviewede virksomheder, der har haft trainee-deltagere fra det tidligere FTF og det tidligere LO, har det været trainee-deltageren selv, der har opsøgt virksomheden og forespurgt om muligheden for virksomhedspraktik eller løntilskud. På tværs af interviewene kan vi se, at der ifm. indgåelsen af praktikaftale altid har været et forudgående møde, hvor trainee-deltager og virksomhed har haft mulighed for at forventningafstemme det kommende samarbejde i relation til arbejdstid, arbejdsopgaver, evt. oplæring og støtte og ikke mindst perspektiverne for ansættelse ved praktikens afslutning.

I nogle trainee-indsatser har der været en forudgående afsøgende indsats fra en konsulent med tilknytning til organisationerne. Dette har været tilfældet i størstedelen af de interviewede virksomheder, der har haft trainee-deltagere fra AC, og enkelte virksomheder, der har haft trainee-deltagere fra det tidligere FTF. Baseret på interviews med virksomhedsrepræsentanter, så har konsulenterne i FTFs trainee-indsats ofte henvendt sig med fokus på dialog om konkret trainee-deltager, mens konsulenten fra AC typisk har haft et mere bredt fokus, og først efter dialog med virksomheden formidlet en eller flere kandidater, som kunne matche virksomhedens behov. I boks 5 nedenfor er der beskrevet et eksempel på et sådant forløb.

Boks 5: Et målrettet match

Virksomheden: Mellemstor ejerledet virksomhed med tilknytning til vindmøllebranchen. 16 ansatte, typisk med faglært teknisk baggrund.

Indgang til trainee-indsatsen: Virksomhedsejeren kontaktes af en konsulent med tilknytning til akademikerkampagnen, som forespørger om et generelt møde med fokus på perspektiverne i at ansætte en nyuddannet akademiker. Virksomhedsejeren tager imod invitationen, og afholder kort efter et møde med konsulenten. På mødet drøftes virksomhedens vækstplaner, herunder behovet for at ansætte personale, der kan bistå med realisering af vækstplanen. Virksomhedsejeren er interesseret i at ansætte en person med forretningsindsigt og sprogkundskaber, og aftaler med konsulenten, at han gerne må kontakte virksomheden, hvis han finder en kandidat, der kunne matche stillingen. En måned efter kontakter konsulenten virksomhedsejeren med en kandidat, der i tillæg til forretningsindsigt og sprogforståelse, også har haft berøring med vindmøllebranchen i sin studietid. Kort efter afholder virksomhedsejeren og kandidaten en samtale, hvor

de drøfter perspektiverne i en ansættelse. Virksomhedsejeren får et positivt indtryk af kandidaten, og de aftaler rammerne for en virksomhedspraktik på fire uger og et mål om ordinær ansættelse i forlængelse af praktikken.

” *Jeg ser det ikke som gratis hjælp i en måned. Jeg ser det som en medarbejder, der skal være hos os på sigt. Virksomhedspraktikken var her en hjælp til, at vi kunne få ham op i gear – det synes jeg fungerer rigtig godt.*

Virksomhedsejer

Forløb: Kandidaten får fra starten af praktikperioden opgaver, der relaterer sig til realisering af virksomhedens vækstplaner, og får blandt andet ansvar for at oversætte en hjemmeside, som virksomheden skal bruge til at eksponere deres ydelser på et nyt vækstmarked. Kandidaten viser hurtig god forretningsforståelse, og indgår let i samarbejdet med virksomhedens direktion og øvrige medarbejderstab, hvilket gør det let for virksomheden at gøre brug af kandidatens kompetencer, selvom de er meget forskellige fra den øvrige medarbejderstab.

Resultat: Efter de fire ugers virksomhedspraktik ansættes kandidaten i ordinært job på fuld tid.

Virksomhedernes motivation for deltagelse i trainee-indsatsen varierer, men er ikke organisationsafhængige

Næsten alle interviewede virksomheder udtrykker, at deres deltagelse i trainee-indsatsen helt- eller delvist skyldes, at de gerne vil hjælpe et motiveret og fagligt kvalificeret ungt menneske med at opnå relevant erhvervs erfaring og få en god introduktion til et liv på arbejdsmarkedet. Virksomhedsrepræsentanterne bruger i interviewene vendinger som 'socialt ansvar' og 'en faglig forpligtelse', når de skal beskrive deres motivation for at tage en virksomhedspraktikant ind. Blandt de interviewede virksomhedsrepræsentanter er der således generelt en stor forståelse for og accept af, at det for især dimittender med begrænset erhvervs erfaring er svært at lande det første job, og i særlig grad hvis de ansættelsesprocesser er oppe mod kandidater, der har et mere omfangsrigt CV.

En stor andel af virksomhederne fremhæver dernæst trainee-indsatsen som en mulighed for at få fagligt kvalificeret hjælp til virksomhedens daglige opgaveløsning. Mange af disse virksomheder påpeger i denne sammenhæng, at det har haft stor betydning, at de har haft mulighed for at have deres virksomhedspraktikant ansat i 8 uger i stedet for 4 uger. Der er således ofte en naturlig indkørsperiode på et par uger, hvor trainee-deltageren introduceres til virksomheden, arbejdsopgaver og arbejdspladsrutiner. De oplever derfor, at udvidelsen af perioden for virksomhedspraktikken har sikret et større udbytte for trainee-deltageren, da de i højere grad har fået mulighed for at anvende deres evner i praksis. Dernæst har det sikret et større udbytte for virksomhederne:

” *Vi investerer også vores tid i dem. Det er her tanken, at de kan være i stand til at betale det tilbage i den sidste periode af virksomhedspraktikken*

Afdelingsleder på offentlig arbejdsplads

Store variationer på tværs af offentlige- og private virksomheder i henhold til jobudsigt ved virksomhedsforløbets opstart

Alle de interviewede virksomheder har i deres indledende samtaler med trainee-deltagerne drøftet mulighederne for ordinær ansættelse i forlængelse af virksomhedspraktikken og/eller et job med løntilskud. Baseret på de kvalitative interviews, er der i særligt offentlige virksomheder, sjældent en jobåbning i udsigt ved virksomhedsforløbets start. Som udgangspunkt handler det ikke om manglende lyst eller vilje fra virksomhedens side, men om budgetrammer, nomeringer og andet, som på forhånd har begrænset virksomhedens mulighedsrum. Virksomhedspraktikken er i udgangspunktet derfor primært blevet anvendt til at give trainee-deltageren relevant erhvervs erfaring og nye faglige kompetencer, mens virksomheden har fået hjælp til relevant opgavevaretagelse. På tværs af interviewene kan vi imidlertid se, at der i flere virksomheder alligevel er opstået jobmuligheder undervejs som følge af ændringer på arbejdspladsen (sygemeldinger eller barsel), men også på grund af nye stillingsopslag/jobfunktioner. I boks 6 neden for er der beskrevet et eksempel på, hvordan en virksomhedspraktikant har fået et barselsvikariat i et offentligt interessantskab som følge af organisatoriske ændringer og nye strategiske indsatsområder.

I sammenligning med de offentlige virksomheder, har en større andel af de interviewede private virksomheder haft en potentiel jobåbning fra virksomhedsforløbets start. Her er virksomhedsforløbet brugt til at afprøve et muligt match før ansættelse (se boks 6 for et eksempel herpå).

Boks 6: Fra virksomhedspraktik til barselsvikariat

Virksomheden: Offentligt produktionskøkken med 70 ansatte, størstedelen er faglærte indenfor fødevarerhåndtering og -produktion.

Indgang til trainee-indsatsen: Produktionskøkkenets souschef kontaktes af en konsulent fra en faglig organisation under det tidligere FTFs trainee-indsats. Konsulenten informerer bredt om trainee-indsatsen, men henvender sig også på vegne af en konkret nyuddannet professionsbachelor, som søger en praktikvirksomhed. Produktionskøkkenet er vant til at have personer i praktik, såvel ledige fra et bredt spekter af jobcentrets ydelsesgrupper som studerende fra relevante uddannelsesområder, og souschefen takker derfor ja til et afklarende møde, hvor hun sammen med konsulenten og kandidaten kan drøfte rammerne for en evt. virksomhedspraktik. Souschefen får et positivt indtryk af kandidaten, og vil gerne indgå samarbejde om en virksomhedspraktik, men gør opmærksom på, at der næppe er mulighed for ansættelse efterfølgende.

” Jeg synes, at vi har et ansvar at løfte i forhold til at integrere en nyuddannet på vores arbejdsplads og få skabt en interesse og lyst til at arbejde med det her fremadrettet.

Souschef

Forløb: Med en baggrund som professionsbachelor i sundhed og ernæring, har kandidaten faglige forudsætninger for at indgå i en række administrative opgaver i produktionskøkkenet, og hun får bl.a. til opgave at revidere deres kosthåndbøger herunder teste næringsberegningerne sammen med en række opgaver relateret til igangværende projekter.

” Hun kunne bidrage til nogle af de faste opgaver, hvor hun allerede tog hånd om nogle af rutineopgaverne. Hun ville derudover kunne deltage i udviklingen af de her projekter.

Souschef

Opgaverne er erhvervsrelevante, og ligner den type opgaver personer med kandidatens uddannelsesbaggrund vil varetage i en ordinær ansættelse. Samarbejdet er velfungerende, og kandidaten er interesseret i at forlænge virksomhedspraktikken, hvilket er gensidigt.

Resultat: Kandidaten var fra virksomhedspraktikkens start blevet gjort klart, at der i udgangspunktet ikke var et job. Undervejs i forløbet skete der imidlertid en række ændringer i organisationen, og pludselig opstår muligheden for en vikarstilling, som efterfølgende forlænges og forventes konverteret til en fast stilling.

6.2 Tilfredshed og udbytte af indsatsen

Virksomhederne har generelt set været tilfredse med udbyttet af trainee-indsatsen

De interviewede virksomheder har – uanset om trainee-deltageren er blevet ansat eller ej – generelt set været tilfredse med trainee-indsatsen. For det første har virksomhederne over en bred kam oplevet, at de i deres del af trainee-indsatsen har mødt engagerede og motiverede dimittender, som har haft et stort ønske om at sætte deres kompetencer i spil. Virksomhederne har dertil været positivt stemt overfor trainee-deltagernes faglige færdigheder. Alle virksomhederne har uden undtagelse således oplevet, at deres trainee-deltagere har kunnet bidrage positivt til virksomhedens opgaveløsning undervejs i virksomhedspraktikken. Flere af virksomhederne drager i denne sammenhæng paralleller til deres praktikoplevelser for beskæftigelsessystemets andre målgrupper (fx aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere og ledighedsydelsesmodtagere). Her er deres oplevelse, at trainee-deltageren har haft et andet drive og en langt højere grad af faglig kvalifikation – altså samlet set været en mere kvalificeret kandidat til ansættelse i virksomheden.

De trainee-deltagere, der er blevet ansat af virksomheden efter endt virksomhedsforløb, har åbenlyst haft et stort udbytte af deres deltagelse i trainee-indsatsen. Uanset efterfølgende ansættelse, så vurderer alle virksomheder uden undtagelse, at trainee-deltageren har fået et stort udbytte af virksomhedsforløbet på deres arbejdsplads. Virksomhederne fremhæver først og fremmest, at virksomhedsforløbet har fremmet trainee-deltagernes faglige profil, idet de har fået mulighed for at anvende deres kompetencer i praksis, og at de har tilegnet sig viden og kompetencer, som de kan overføre til lignende jobs i andre virksomheder:

” Trainee-deltagerne får en fornemmelse af, hvad det vil sige at arbejde som nyuddannet. I deres praktikker undervejs i uddannelsen er det stadig lidt et isoleret forløb, hvor man har et begrænset antal patienter. I virksomhedspraktikken får de et mere realistisk blik på, hvad det vil sige at arbejde på et hospital i en hverdag

Adspurgt vurderer alle interviewede virksomheder, at de vil vurdere tidligere praktikforløb positivt, hvis de så det hos en potentiel jobsøgende dimittend:

” *Personen står stærkere i en jobsamtale efter en virksomhedspraktik. Det er meget positivt, at man har holdt sig i gang og forsøgt at tilegne sig så meget fagrelevant viden som overhovedet mulig.*

Leder af en offentligt ejet institution

7. anbefalinger vedr. indsatsens evaluerbarhed

Som det bl.a. fremgår af afsnit 1.2 har der i forbindelse med evalueringen været udfordringer med at tilvejebringe et stort og tilstrækkeligt retvisende datagrundlag for de kvantitative deskriptive og effektfokuserede analyser. I det dataforberedende arbejde er en stor andel af de registrerede trainee-deltagere frasortet, hvilket har givet et mere begrænset datagrundlag og deraf større usikkerhed.

For fremadrettet at være i stand til at foretage en solid kvantitativ evaluering af trainee-indsatsen bør datagrundlaget derfor forbedres på en række dimensioner.

Det bør for det første sikres, at al information registreres ensartet og konsistent på tværs af alle deltagende og udførende organisationer. Her kan STAR med fordel stille en platform eller registreringsskabelon til rådighed for organisationerne, så der sikres mere ensartet registrering. For det andet bør der for hver enkelt deltager som minimum registreres

- Tidspunktet for visitation til trainee indsatsen
- Start-tidspunkt, slut-tidspunkt og type for alle trainee-relaterede aktiviteter (samtaler, kurser, LAB), personen deltager i.

Det vil, for det tredje, være hensigtsmæssigt med en grundig beskrivelse af eventuelle intenderede selektions-principper; altså principper for, hvem man ønsker at visitere til deltagelse.

Man kan, for det fjerde, også overveje, om man skal registrere alle som tilbydes deltagelse (og da- toen herfor) i trainee-indsatsen, med en tydelige angivelse af, hvem der indvilliger i at deltage og hvem der siger nej tak. Dette ville muliggøre endnu mere detaljeret viden om selektionen ind i ind- satsen og også muliggøre beregning af 'intention-to-treat' effekter.

Hvis der ønskes en større og mere kvantitativ belysning af de deltagende virksomheders perspek- tiv, så bør der ske en mere systematisk registrering af virksomheder, der har haft en trainee-delta- ger i virksomhedsforløb. I den aktuelle periode har kun AC kunnet levere cvr-oplysninger på delta- gende virksomheder. En mere systematisk registrering af deltagende virksomheder vil muliggøre udsendelse af en virksomhedssurvey, der dels vil give bedre muligheder for deskriptive beskrivelser af de deltagende virksomheder, dels et mere repræsentativt billede af virksomhedernes oplevede udbytte og tilfredshed med trainee-indsatsen.

8. APPENDIKS

8.1 Karakteristika ved trainee-deltagere og -indsats

Tabel A1: Karakteristika og arbejdsmarkedshistorik trainee-deltagere og sammenligningsgruppen

	Tidl. LO		Tidl. FTF		AC	
	Trainee-deltagere	Sammenligningsgruppen	Trainee-deltagere	Sammenligningsgruppen	Trainee-deltagere	Sammenligningsgruppen
Gift/partnerskab	8,9	16,7	16,5	18,5	18,3	15,9
Mand	26,3	31,6	28,9	30,7	38,0	41,1
Alder, år	29,6	28,7	29,0	29,3	30,3	29,3
Ikke-vestlig baggrund	6,8	10,6	12,3	9,2	13,3	8,4
Vestlig baggrund (ikke dansk)	6,0	5,6	4,4	6,5	10,1	10,9
Arbejdsmarkedshistorik						
Kommer direkte fra uddannelse	73,7	40,2	75,7	52,6	56,5	55,2
Antal ugers beskæftigelse sidste år	2,4	13,8	1,2	9,3	8,2	7,6
Antal ugers SU sidste år	40,7	22,2	41,7	31,2	32,6	32,2
Antal ugers selvforsørgelse sidste år	1,5	2,8	1,3	1,9	2,8	3,0
Antal ugers ledighed sidste år	2,2	5,9	2,2	4,4	3,1	5,0
Antal ugers beskæftigelse sidste 3 år	8,4	39,9	2,5	21,1	19,7	17,2
Antal ugers SU sidste 3 år	121,8	74,5	135,6	108,1	108,4	110,2
Antal ugers selvforsørgelse sidste 3 år	5,2	9,5	3,0	4,8	6,6	6,3
Antal ugers ledighed sidste 3 år	6,7	13,5	4,3	9,3	9,3	11,1
Region						
Hovedstadsregionen (ref)	32,0	28,2	26,2	31,8	55,7	53,8
Sjælland	12,2	11,6	12,0	8,6	2,3	4,2
Syddanmark	5,1	21,4	18,8	19,9	17,7	12,2
Midtjylland	44,7	27,5	33,0	27,5	15,4	21,8
Nordjylland	6,0	11,3	10,0	12,2	8,9	8,0

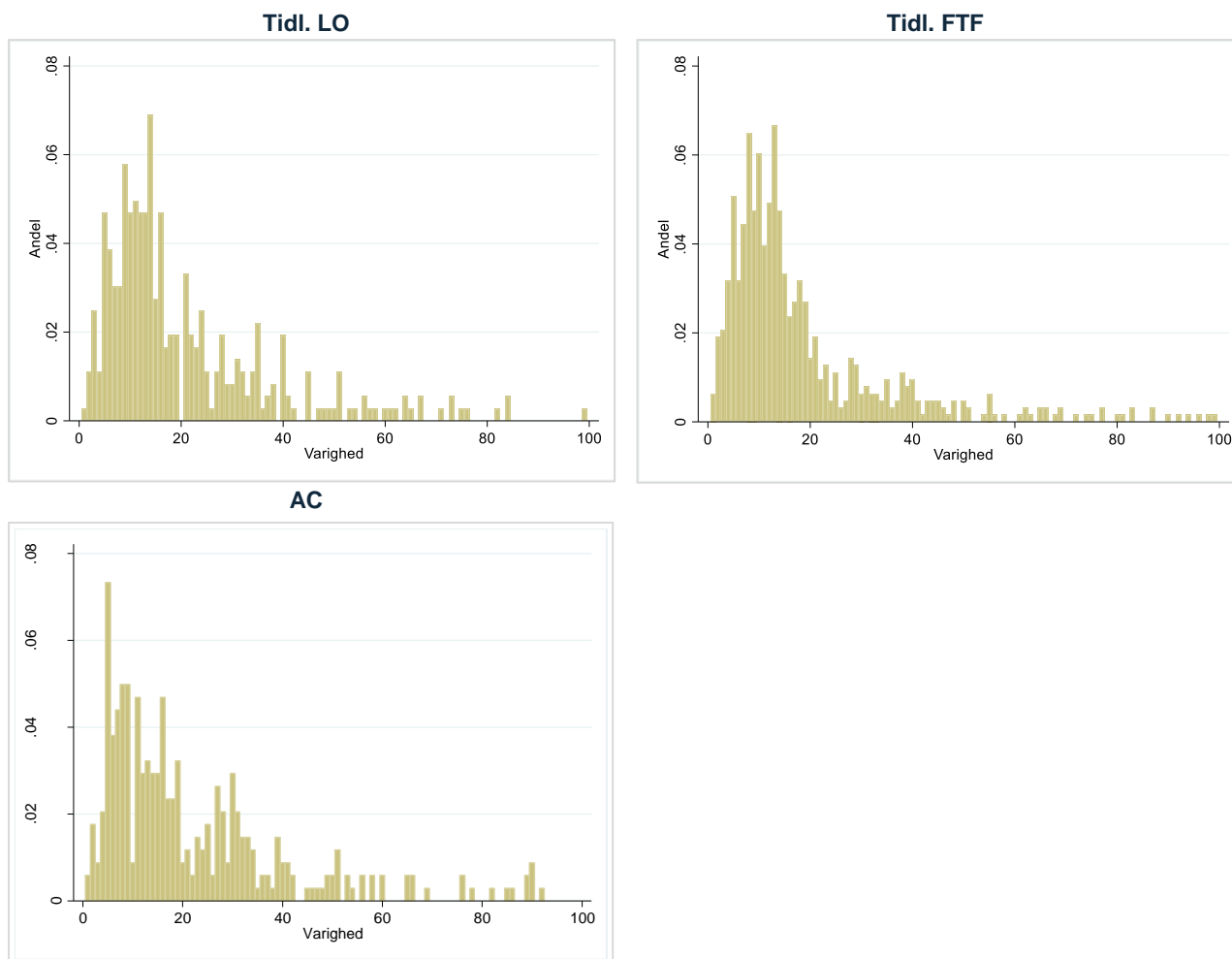
Note: Alle tal er i procent, med mindre andet er angivet.

Tabel A2: A-kasse tilhørsforhold for trainee-deltagere og sammenligningsgruppen

	Tidl. LO		Tidl. FTF		AC	
	Trainee-deltagere	Sammenligningsgruppen	Trainee-deltagere	Sammenligningsgruppen	Trainee-deltagere	Sammenligningsgruppen
A-kasse						
Socialpædagogerne	30,9	16,6				
HK	34,1	65,9				
Teknikerne	35,0	17,5				
DSA			34,0	21,6		
BUPL			42,0	18,2		
Min A-kasse			1,9	12,4		
FTF			12,3	30,2		
DLF			9,8	17,6		
Journalister mv.					4,1	6,4
Akademikernes					53,3	55,7
Magistrene					32,5	22,5
CA					10,1	15,4

Note: Alle tal er i procent, med mindre andet er angivet.

Figur A1: Tid til deltagelse i trainee-indsats



Note: Varighed angiver uger siden ledighedsstart

Tabel A3: Tidl. LO og tidl. FTFs egne indberetninger af aktive indsatser for trainee-deltagere, procent

Indsats	Tidl. LO	Tidl. FTF
Kursus	88,6	77,4
Virksomhedspraktik	35,0	96,7
Løntilskud	-	8,9
Jobrotation med løntilskud	-	0
Jobrotation	-	1,9

Note: Manglende andele dækker over så få personer, at de af hensyn til anonymisering ikke er vist.

Tabel A4: ACs egne indberetninger af aktive indsatser for trainee-deltagere, procent

Indsats	AC
Kursus	89,0
Virksomhedspraktik	2,6
Løntilskud	1,7
Jobrotation med løntilskud	0
Jobrotation	0

Tabel A5: Oversigt over medlemsorganisationer og a-kasser, der har deltaget i trainee-indsatsen fra tidl. FTF

Medlemsorganisation	A-kasse	Visitation	Kursusindhold	Virksomhedsforløb
PROSA	MIN A-kasse	Dimittender med risiko for langtidsledighed (fx web-designer)	Intet kursus. Der er i stedet stort fokus på at arrangere møder mellem trainee-deltagere og virksomheder	Ja (I praksis er der imidlertid kun etablere få virksomhedsforløb, da virksomhederne ønsker at ansætte trainee-deltageren med det samme grundet stor efterspørgselpå arbejdskraft)
Danmarks Lærerforening	Lærernes A-kasse	Dimittender med risiko for langtidsledighed. A-kassen vurderer ved CV-samtalen hvem, der vil få gavn af et traineeforløb som bro til varig beskæftigelse.	Tværfagligt kursus med BUPL. Kursustemaer er fx klasserumsledelse, målorienteret læring og inklusion	Ja, i høj grad
BUPL	BUPL-A	Dimittender med risiko for langtidsledighed	Tværfagligt kursus med Danmarks Lærerforening. Kursustemaer er fx inklusion og digitale medier i pædagogikken	Ja, i høj grad
Ergoterapeutforeningen	Din Sundhedsfaglige A-kasse	Alle ledige dimittender	Opkvalificerende kursus. Der gives som hovedregel kurser på højt fagligt videreuddannelsesniveau for at give de ledige dimittender de bedste kort på hånden i jobsøgningen	Ja, forudsætning for deltagelse
Danske Fysioterapeuter	Din Sundhedsfaglige A-kasse	Alle ledige dimittender	Opkvalificerende kursus	Ja, forudsætning for deltagelse
Dansk Sygeplejeråd*	Din Sundhedsfaglige A-kasse			
Radiografrådet*	FTF-A			
Finansforbundet	FTF-A	Alle ledige dimittender	Ukendt	Ukendt
Konstruktørforeningen	FTF-A	Personer med risiko for langtidsledighed. Det drejer sig typisk om udlændinge, der tager konstruktøruddannelse i Danmark på engelsk, og som efterfølgende har store udfordringer med at opnå beskæftigelse i Danmark pga. manglende færdigheder i dansk sprog	Træning i jobsøgning	Ja

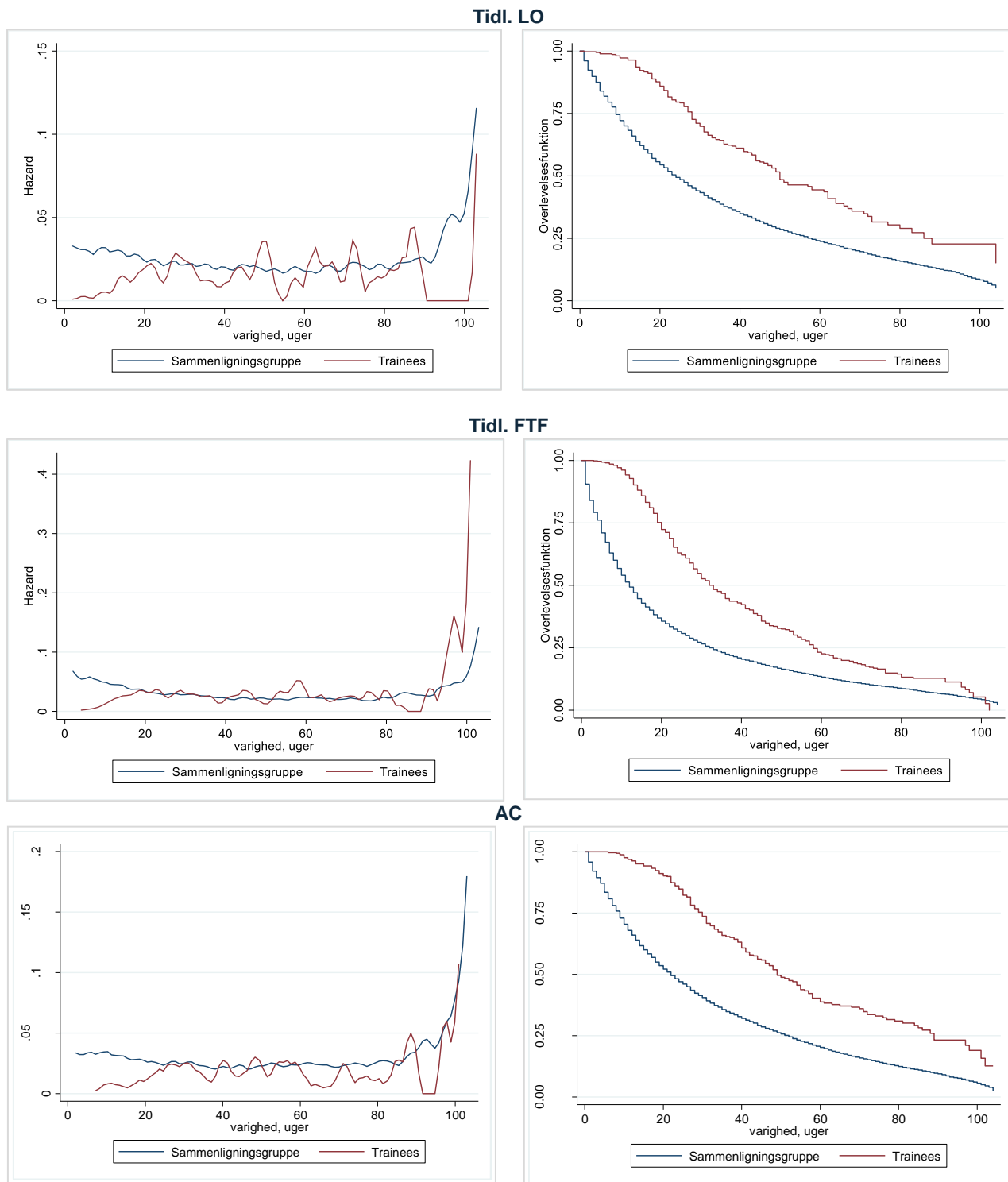
Kost og Ernæringsforbundet	FTF-A	Alle ledige dimittender	En kursuspakke om ledelse, adfærd, samarbejde og kommunikation – særligt målrettede ledige professionsbachelorer i ernæring og sundhed	Ja, forudsætning for deltagelse
Psykomotoriske Terapeuter	FTF-A	Alle ledige dimittender	Primært information og vejledning til nyuddannede på området om trainee	Ja, i høj grad

Note: Dansk Sygeplejeråd og Radiografrådet under tidl. FTF har i perioden kun haft få eller ingen trainee-indsatser.

Tabel A6: Oversigt over medlemsorganisationer og a-kasser, der har deltaget i trainee-indsatsen fra tidl. LO

Medlemsorganisation	A-kasse	Visitation	Kursusindhold	Virksomhedsforløb
HK	HK A-kasse	Dimittender med risiko for langtidsledighed	Hjælp til jobsøgning af klassisk karakter så som CV-skrivning, brug af sociale medier, personlig fremtræden mv. Desuden kurser, som afdækker arbejdsmarkedet, kurser der indeholder viden om vækstområder, alternative jobmuligheder, efterspørgselsområder	I meget begrænset omfang. Dog har HK en virksomhedsopsøgende indsats med fokus på systematisk afdækning af, hvilke virksomheder og brancher de enkelte traineedeltagere skal rette deres ansøgninger mod.
Socialpædagogernes Landsforbund	SL A-kasse	Dimittender i større byer	Opkvalificerende kursus - typisk fagspecifikke kurser på UC eller særligt tilrettelagte kurser hos privat leverandør. Kursustemaer er fx socialpædagogiske metoder i arbejdet med udsatte børn og unge eller specialiserede områder, med gode jobmuligheder	Ja, men de fleste er kommet direkte i job
Teknisk Landsforbund	Teknikernes A-kasse	Dimittender i større byer og særlige brancher	Interesserede dimittender tilbydes et workshopforløb i TL, som afdækker specifikke og konkrete behov for fagrelevante og målrettede kurser udbudt af offentligt godkendte uddannelsessteder kombineret med virksomhedspraktik på en relevant virksomhed.	Ja, i høj grad

Figur A2: Afgangsrater og overlevelseskurver til beskæftigelse



Note: Varighed angiver uger siden ledighedsstart. Både afgangsrater og overlevelseskurver til beskæftigelse er beregnet efter Kaplan-Meier metoden.

8.2 Effektmåling - metode

Boks A1: Beskrivelse af estimationsmetoden

Varigheden til deltagelse i trainee-indsatsen udgør selektionsligningen. Den kan adressere selektion til trainee-indsatsen baseret på tid siden ledighedsstart, baggrundskarakteristika og uobserverede karakteristika.

I varighedsmodellen for afgang til beskæftigelse er hoved-effektvariablen således en 'trainee-deltager' indikator, som tager værdien 1 fra man første gang registreres som trainee-deltager og så resten af det igangværende ledighedsforløb. I evt. efterfølgende ledighedsforløb sættes denne til 0, svarende til en antagelse om at trainee-indsatsen kun påvirker det igangværende ledighedsforløb, men ikke evt. efterfølgende forløb.

Selektionen til trainee-indsatsen estimeres ved følgende hazard-ligning:

$$\theta(t_i^{tr} | x_i, e_i) = \lambda_{tr}(t_i^{tr}) \cdot \exp(x_i \beta_{tr}) \cdot \mu_i$$

Hvor t_i^{tr} angiver tid til trainee-indsatsen for individ i , λ_{tr} er den såkaldte baseline hazard, der angiver afgangsrates tidsafhængighed, x og μ er et led der indeholder hhv. den observerede og uobserverede heterogenitet knyttet til selektionsligningen.

Afgangsraten til beskæftigelse estimeres ved følgende hazard-ligning, hvor tr_{it} angiver at person i på tidspunkt t er trainee. Således angiver φ i modellen herunder effekten af at være trainee.

$$\theta(t_i | tr_{it}, x_i, v_i) = \lambda(t_i) \cdot \exp(x_i \beta + tr_{it} \varphi) \cdot v_i$$

Her angiver φ netto-effekten på afgangsraten til beskæftigelse af at være trainee, inklusive den effekt der måtte være af, at man deltager tidligere eller senere i aktive LAB-indsatser. Her måles effekten af trainee-indsatsen i forhold til en uspecificeret 'treatment-as-usual' betingelse. Den måler, om trainee-indsatsen er mere eller mindre effektiv end standard-indsatsen. Dette er Model 1 i afsnit 4.2.

Hvis d og e angiver tidsvarierende indikatorer for at være (d) eller have været (e) i aktiv LAB-indsats kan følgende model estimeres

$$\theta(t_i | tr_{it}, d_{it}, e_{it}, x_i, v_i) = \lambda(t_i) \cdot \exp(x_i \beta + tr_{it} \varphi + d_{it} \delta + e_{it} \gamma) \cdot v_i$$

Fortolkningen af φ her er, at den udgør ekstra-effekten af at være trainee, givet de LAB-indsatser man i øvrigt deltager i. Her tages højde for en evt. ændret sammensætning af de aktive indsatser blandt trainees – fx øget fokus på virksomhedspraktik – og der estimeres en effekt som angiver om trainee-indsatsen stadig er mere effektiv, når der kontrolleres for den ændrede redskabs-sammensætning. Formuleret lidt anderledes, er trainee-indsatsen mere effektiv end en *tilsvarende aktiv indsats* givet udelukkende i regi af jobcenteret? Dette svarer til Model 2 i afsnit 4.2. Endelig kan man estimere følgende interaktionsmodel, svarende til Model 3:

$$\begin{aligned} \theta(t_i | tr_{it}, d_{it}, e_{it}, x_i, v_i) \\ = \lambda(t_i) \cdot \exp(x_i \beta + tr_{it} [1 - d_{it} - e_{it}] \varphi + d_{it} \delta + e_{it} \gamma + [tr_{it} d_{it} \nu + tr_{it} e_{it} \psi]) \cdot v_i \end{aligned}$$

Her angiver ν og ψ ekstra-effekterne af at deltage i aktive indsatser (fx virksomhedspraktik) under trainee-indsatsen i forhold til at deltage i de samme indsatser udenfor trainee-indsatsen, mens φ angiver effekten af at være trainee uden at deltage (eller have deltaget) i en aktiv LAB-indsats.

8.3 Estimation af selektionsligning og afgangsrate til beskæftigelse

Tabel A7: Koefficienter fra selektionsligningen til trainee-indsatsen

	Tidl. LO		Tidl. FTF		AC	
	Koeff.	Std. fejl	Koeff.	Std. fejl	Koeff.	Std. fejl
Baseline hazard						
1-2 uger (ref)	ref		ref		ref	
3-4 uger	1,0592	0,5516	0,9203	0,3143	0,3557	0,4974
5-8 uger	1,9310	0,4949	1,7694	0,2739	1,7737	0,3859
9-13 uger	2,5145	0,4924	2,2946	0,2705	1,5952	0,3929
20-26 uger	2,2092	0,4881	1,9306	0,2750	1,5084	0,3826
27-39 uger	1,9010	0,5130	1,6989	0,3003	1,7568	0,3937
40-52 uger	1,7040	0,5472	1,6670	0,3341	0,2302	0,4451
53 uger eller flere	1,4094	0,5473	1,6152	0,3423	1,2941	0,4422
Forklarende variable						
Gift/partnerskab	-0,6571	0,1964	-0,1233	0,1227	0,0677	0,1601
Mand	-0,3476	0,1268	0,1554	0,0948	-0,1196	0,1200
Alder, 24 eller derunder	-0,0918	0,1385	0,2639	0,0991	0,0680	0,2290
Alder 30+	0,2887	0,1385	0,0887	0,1102	0,0666	0,1476
Ikke-vestlig baggrund	-0,4758	0,2233	0,0342	0,1389	0,2949	0,1794
Vestlig baggrund	-0,2431	0,2555	0,0490	0,2379	-0,1790	0,2238
Kommer direkte fra udd	-0,3737	0,2429	-0,0554	0,2189	-0,2110	0,2271
Antal ugers beskæftigelse (-1 år)	-0,0121	0,0113	-0,0226	0,0124	0,0009	0,0090
Antal ugers SU (-1 år)	0,0144	0,0079	-0,0063	0,0074	-0,0035	0,0087
Antal ugers selvforsørgelse (-1 år)	-0,0144	0,0148	-0,0129	0,0136	-0,0211	0,0167
Antal ugers ledighed (-1 år)	-0,0083	0,0109	-0,0087	0,0104	-0,0170	0,0106
Antal ugers beskæftigelse (-3 år)	-0,0122	0,0048	-0,0223	0,0074	0,0052	0,0046
Antal ugers SU (-3 år)	0,0031	0,0030	0,0057	0,0028	0,0034	0,0038
Antal ugers selvforsørgelse (-3 år)	-0,0012	0,0059	0,0072	0,0064	0,0060	0,0067
Antal ugers ledighed sidste (-3 år)	-0,0039	0,0054	-0,0079	0,0065	0,0061	0,0059
Region Sjælland	0,1351	0,1880	0,2386	0,1520	-0,7278	0,3777
Region Syddanmark	-1,3517	0,2725	-0,1855	0,1357	0,3389	0,1613
Region Midtjylland	0,4820	0,1372	0,0982	0,1146	-0,3423	0,1720
Region Nordjylland	-0,6168	0,2638	-0,3364	0,1640	0,1248	0,2012
A-kasse						
Socialpæd.	1,1922	0,1599				
HK	Ref.					
Teknikerne	0,9715	0,1470				
DSA			-0,1103	0,1094		
BUPL			Ref.			
Min akasse			-3,1561	0,3229		
FTF			-2,0257	0,1450		
DLF			-0,7719	0,1655		
Journalister mv.					-0,7156	0,3201
Akademikernes					Ref.	
Magistrene					0,1208	0,1440
CA					-0,5697	0,1919

Note: Koefficienter med fed skrift angiver at sammenhængen er signifikant på et 95 % konfidens-niveau. Ref. angiver reference A-kassen for de forskellige organisationer. Region Hovedstaden er referenceregion.

Tabel A8: Estimation af afgangsraten til beskæftigelse, model 1.

	Tidl. LO		Tidl. FTF		AC	
	Koeff.	Std. fejl	Koeff.	Std. fejl	Koeff.	Std. fejl
Baseline hazard						
1-2 uger	ref		ref		ref	
3-4 uger	-0,3401	0,0323	-0,3774	0,0184	-0,3174	0,0201
5-8 uger	-0,1546	0,0277	-0,0660	0,0165	-0,0124	0,0170

9-13 uger	-0,0032	0,0287	-0,0765	0,0185	0,0771	0,0183
20-26 uger	-0,0871	0,0299	-0,1576	0,0202	0,0345	0,0196
27-39 uger	-0,0961	0,0366	-0,1767	0,0276	0,1058	0,0241
40-52 uger	-0,0769	0,0446	-0,2608	0,0369	0,1534	0,0292
53 uger eller flere	0,0343	0,0489	-0,0524	0,0396	0,4086	0,0319
Forklarende variable						
Gift/partnerskab	0,2095	0,0244	0,1452	0,0163	0,1838	0,0156
Mand	0,0295	0,0182	-0,0826	0,0132	-0,0155	0,0109
Alder, 24 eller derunder	0,0678	0,0202	0,0602	0,0146	-0,0096	0,0194
Alder 30+	-0,1453	0,0216	-0,1328	0,0147	-0,3411	0,0137
Ikke-vestlig baggrund	-0,5384	0,0299	-0,6194	0,0211	-0,5637	0,0203
Vestlig baggrund	-0,6631	0,0411	-0,8774	0,0273	-0,7458	0,0210
Kommer direkte fra udd	-0,3865	0,0377	-0,6450	0,0223	-0,2938	0,0197
Antal ugers beskæftigelse sidste år	0,0052	0,0010	0,0142	0,0008	0,0073	0,0008
Antal ugers SU sidste år	0,0064	0,0012	0,0110	0,0009	0,0030	0,0008
Antal ugers selvforsørgelse sidste år	-0,0029	0,0018	-0,0090	0,0016	-0,0118	0,0013
Antal ugers ledighed sidste år	0,0171	0,0012	0,0172	0,0010	0,0170	0,0009
Antal ugers beskæftigelse sidste 3 år	0,0035	0,0004	-0,0005	0,0004	0,0033	0,0004
Antal ugers SU sidste 3 år	0,0014	0,0004	0,0037	0,0003	0,0035	0,0003
Antal ugers selvforsørgelse sidste 3 år	-0,0074	0,0007	-0,0023	0,0007	-0,0030	0,0007
Antal ugers ledighed sidste 3 år	-0,0001	0,0006	-0,0016	0,0006	0,0041	0,0005
Hovedstadsregionen	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Region Sjælland	-0,1241	0,0298	-0,0112	0,0227	-0,0884	0,0267
Region Syddanmark	-0,0378	0,0244	-0,1201	0,0168	-0,0118	0,0168
Region Midtjylland	-0,0394	0,0228	-0,1579	0,0154	-0,0157	0,0133
Region Nordjylland	-0,1063	0,0293	-0,2656	0,0198	-0,1457	0,0195
Socialpæd akasse	0,8842	0,0247	NA	NA	NA	NA
HK akasse	Ref	NA	NA	NA	NA	NA
Teknikernes akasse	0,0783	0,0231	NA	NA	NA	NA
DSA akasse	NA	0,5492	0,0195	NA	NA	NA
BUPL akasse	NA	Ref	NA	NA	NA	NA
Min akasse	NA	-0,4658	0,0239	NA	NA	NA
FTF akasse	NA	-0,2774	0,0184	NA	NA	NA
DLF akasse	NA	0,7826	0,0203	NA	NA	NA
Journalister mv.)	NA	NA	NA	-0,4751	0,0235	0,0235
Akademikernes (ref)	NA	NA	NA	Ref	NA	NA
Magistrene	NA	NA	NA	-0,5770	0,0148	0,0148
CA	NA	NA	NA	-0,2029	0,0160	0,0160

Note: Det er resultaterne af estimation af Model 1, som vises her. Resultaterne fra estimation af Model 2 og 3 viser tilsvarende sammenhænge med de inkluderede variable.

8.4 Resultater

Table A9: Effekten af at deltage i trainee-indsatsen med interaktion med aktive indsatser (Model 3)

	Tidl. LO		Tidl. FTF		AC	
	Koeff.	Std. fejl	Koeff.	Std. fejl	Koeff.	Std. fejl
Trainee	0,045	0,236	0,107	0,260	-0,052	0,216
Interaktionseffekter						
I Virksomhedspraktik x trainee	-0,468	0,300	-0,039	0,267	0,196	0,267
I Vejledning x trainee	0,210	0,302	0,745	0,221	-0,077	0,376
I Ordinær uddannelse x trainee	0,450	0,525	1,262	0,774	-10,877	<0,001
I løntilskud x trainee	-0,233	0,531	-0,597	0,325	-0,241	0,368
Efter Virksomhedspraktik x trainee	0,181	0,205	0,132	0,259	0,041	0,205
Efter Vejledning x trainee	0,140	0,212	0,197	0,136	-0,116	0,201
Efter Ordinær uddannelse x trainee	0,155	0,319	-0,173	0,341	-1,213	0,435
Efter løntilskud x trainee	-0,297	0,794	-0,180	0,354	0,306	0,452

Note: Tal med fed angiver at koefficienten er signifikant på et 95 % konfidensniveau.

Tabel A10: Effekter af trainee-indsatsen for undergrupper

	Tidl. LO		Tidl. FTF		AC	
	Koeff.	Std. fejl	Koeff.	Std. fejl	Koeff.	Std. fejl
Køn						
Mænd	-0,0352	0,2060	0,1163	0,1291	-0,1843	0,1717
Kvinder	0,1491	0,1486	0,1153	0,0978	-0,2136	0,1373
Alder						
Alder 18-24	0,1440	0,2316	0,1778	0,1318	-0,1141	0,3287
Alder 25-29	0,1093	0,1832	0,0730	0,1138	-0,1893	0,1481
Alder 30+	0,0613	0,1760	0,1200	0,1346	-0,2318	0,1694
A-kasse						
Socialpædagogerne	0,1508	0,1707				
HK	0,1012	0,2089				
Teknikerne	0,0243	0,2030				
DSA			0,0038	0,1340		
BUPL			0,3796	0,1069		
Min A-kasse			0,4219	0,6243		
FTF			0,3096	0,1990		
DLF			-0,3708	0,2046		
Journalister mv.					-0,2461	0,4504
Akademikernes					-0,2228	0,1430
Magistrene					-0,2258	0,1777
CA					-0,0039	0,3546

Note: Tal med fed angiver at koefficienten er signifikant på et 95 % konfidensniveau.

Epinion Copenhagen

Ryesgade 3F

2200 Copenhagen N

Denmark

T: +45 87 30 95 00

E: copenhagen@epinionglobal.com

www.epinionglobal.com