

Evaluering af trainee-indsatsen 2017-2018

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Resumé

Oktober 2019



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 som i 2015 og 2016.

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 dimittendsats.

Organisationerne AC, tidl. FTF og tidl. LO har varetaget styringen og koordineringen af deres respektive trainee-indsatser, men har i praksis gennemført dem i samarbejde med medlemsorganisationer og A-kasser og for ACs vedkommende også med 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.

*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 dette resumé som hhv. tidl. FTF og tidl. LO.

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 en deskriptiv analyse, en effektanalyse, og en kvalitativ analyse af trainee-indsatsen.



Deskriptive analyse

Den deskriptive analyse afdækker, 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.



Effektanalysen

Effektanalysen belyser, 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.

- Effekten på afgang til beskæftigelse overordnet og opdelt på relevante undergrupper.
- Effekten af de forskellige indsatser, der er en del af traineeordningen.



Kvalitative analyse

Den kvalitative analyse afdækker:

- 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.

Hovedresultater

Trainee-indsatsens deltagere og effekt

- Analyserne er baseret på data fra 1.357 ledige, der har deltaget i en trainee-indsats. Disse fordeler 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 a-kasser, 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 tydeligt 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.

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.

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 deltagere til nye jobfunktioner og arbejdsmarkeder.

Trainee-deltagernes oplevede udbytte af trainee-indsatsen

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.

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.

Trainee-deltagernes 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 erhvervs erfaring 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.

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 beskæftigelsessystemets 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.

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.



Der bør udarbejdes en klar beskrivelse af intenderede selektionsprincipper; 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.

Evalueringens datagrundlag

Evalueringen baserer sig på fire datakilder, som er register-, survey-, kvalitative- og supplerende data.



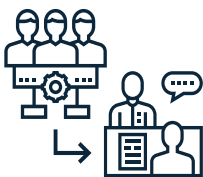
Register data

Registerbaserede analyser baseret på i alt **1.357** trainee-deltagere fra de tre organisationer. Datagrundlaget består dels af indberetninger fra de tre hovedorganisationer, et DREAM-baseret trainee-datasæt fra STAR og et dimittenddatasæt bestående af i alt 209.436 dimittendledighedsforløb.



Survey data

Survey udsendt til **1.345*** trainee-deltagere med svar fra **53%** og med ligelige svarprocenter på tværs af de tre organisationer.



Kvalitative data

Kvalitative telefoninterviews med **26** virksomheder og **21** trainee-deltagere fordelt på de tre organisationer.



Supplerende data

Supplerende data i form af indsats- og kursusbeskrivelser, statusnotater, pjecer og informationsmateriale samt evalueringssmøder med hver enkelt af de tre hovedorganisationer.

*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.

Epinion Aarhus

Hack Kampmanns Plads 1-3
8000 Aarhus c
Denmark
T: +45 87 30 95 00
E: aarhus@epiniongloabal.com

Epinion Brussel

Brussel nationaal bus 25
1930 Zaventem
Belgium
E: contact@epiniongloabal.com

Epinion Copenhagen

Ryesgade 3f
2200 Copenhagen n
Denmark
T: +45 87 30 95 00
E: copenhagen@epiniongloabal.com

Epinion Hamburg

Ericusspitze 4
20457 Hamburg
Germany
T: +43 (0)699 13180416
E: hamburg@epiniongloabal.com

Epinion London

D'albiac house (room 1015-1017)
Cromer road, Heathrow central
area, Hounslow, tw6 1sd
T: +44 (0) 7970 020793
E: london@epiniongloabal.com

Epinion Malmö

Adelgatan 5
21122 Malmö
Sweden
E: contact@epiniongloabal.com

Epinion Oslo

Biskop Gunnerus gate 2
0155 Oslo
Norway
T: +47 97 11 73 50
E: oslo@epiniongloabal.com

Epinion Vietnam

11th fl, Dinh le building,
1 Dinh le, dist. 4, Hcmc
Vietnam
T: +84 28 38 26 89 89
E: hcmc@epiniongloabal.com

Epinion Singapore

60 Paya lebar road
#08-43 Paya lebar square
Singapore
E: contact@epiniongloabal.com

Epinion Stavanger

Klubbegaten 4
4006 Stavanger
Norway
T: +47 90 17 18 99
E: stavanger@epiniongloabal.com

Epinion Stockholm

Terminal 4 plan 4
Office no. 4309b
19045 Stockholm/Arlanda
Sweden
E: contact@epiniongloabal.com

Epinion Vienna

Hainburgerstrasse 20/7
1030 Kefnna
Austria
T: +43 (0)699 13180416
E: kefnna@epiniongloabal.com