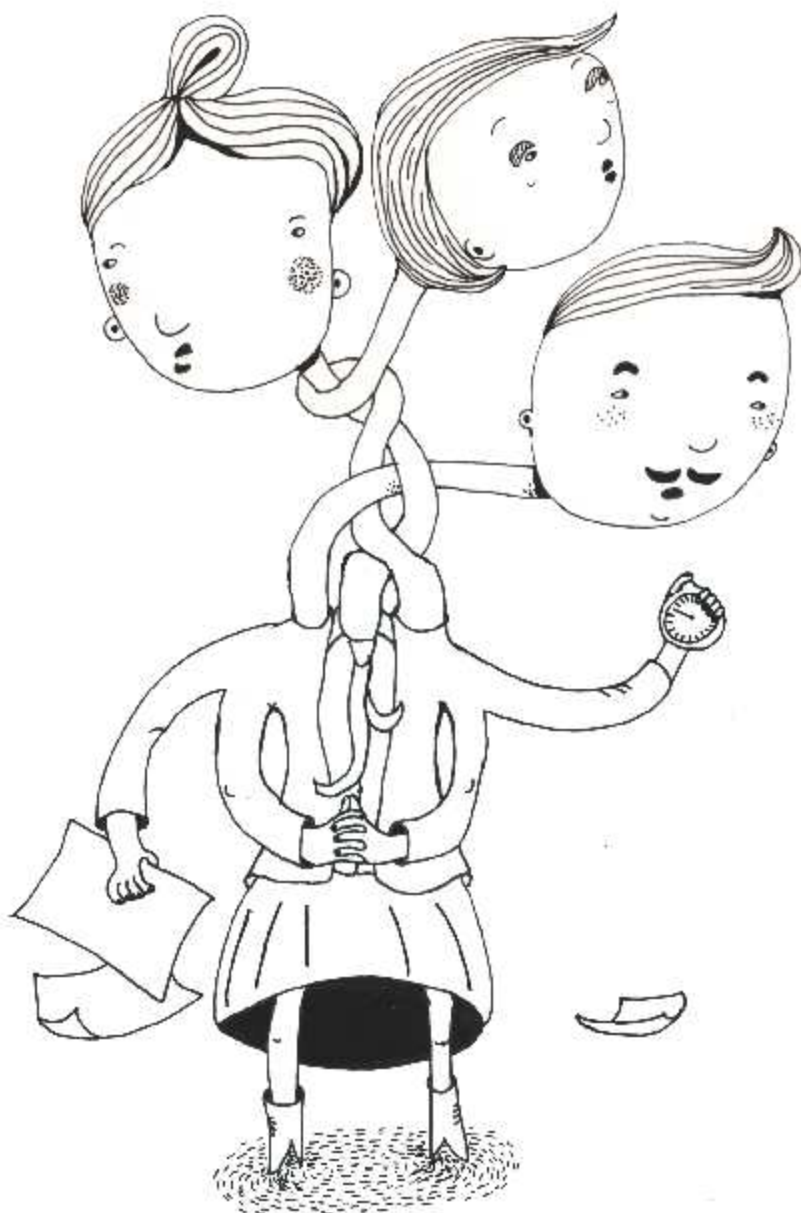


# Ungereglernes konsekvenser for ledige akademikere



Forsidetegning: Stine Illum

Tegningen må ikke publiceres i trykte eller digitale medier uden forudgående aftale med tegneren

## FORORD

I en tid, hvor arbejdsløsheden blandt de nyuddannede akademikere er kommet op på et alt for højt niveau, er AC i sagens natur meget optaget af, at de ledige dimittender får en kvalificeret, sammenhængende og meningsfuld service i det samlede beskæftigelsespolitiske system.

Siden begyndelsen af 2010 har de forskellige aktører i AC-familien desværre fået stadig flere indmeldinger om urimelig eller usammenhængende behandling af de unge ledige. Meldingerne fra især de under 30-årige dimittender har haft meget forskellig karakter, men har samtidig haft den fællesnævner, at man har oplevet aktiveringen genindført for reglernes og "rettidighedens" skyld, og ikke af hensyn til den enkelte ledige dimittends behov. Den situation var baggrunden for, at AC i sensommeren 2010 besluttede at igangsætte nærværende undersøgelse af aktiveringsreglernes oplevede konsekvenser for de ledige akademikere.

Særligt de nye "unge-regler" fra 2009 har været i fokus for undersøgelsen, men vi har i den samlede survey spurgt bredt til alle aspekter af de første måneders forløb for de nyledige, herunder bedømmelse af vejledningskurser, kvaliteten af aktiveringstilbuddene og sammenhængen til den enkelte lediges ordinære jobsøgning. Undersøgelsens karakter og resultater giver dermed AC, medlemsorganisationerne og a-kasserne ny dokumentation for, hvad der kan og bør gøres bedre i den beskæftigelsespolitiske indsats overfor nyuddannede akademikere. Der er vores håb, at undersøgelsen giver anledning til bred diskussion og dialog med de centrale aktører på det beskæftigelsespolitiske område.

En særlig tak til de 5 akademiske a-kasser: AAK, AJKS, CA, MA og IAK, der har samarbejdet med AC om undersøgelsen og bidraget til udtræk af a-kassemedlemmer under 30 år, som er dimitteret i perioden 1. august 2009 til 1. juni 2010, og som har opnået 13 ugers sammenlagt ledighed herefter. I alt 606 unge nyuddannede har besvaret et større batteri af spørgsmål vedrørende deres forløb. Endvidere har AC selv gennemført en række dybere kvalitative interviews, som i endnu større grad giver plads til oplevelserne i mødet med "systemet og reglerne".

Den samlede undersøgelse er forestået af chefkonsulent Rasmus Conradsen i tæt samarbejde med Louise Bjerregaard, Jens Mølbach og Jonas Holst-Jensen, alle AC's sekretariat.

God læselyst til alle

Niels Lykke Jensen, chef for politisk/økonomisk afdeling, AC

18. november 2010

## Indholdsfortegnelse

<b>TVÆRGÅENDE SAMMENFATNING .....</b>	<b>5</b>
<b>1 DE UNGE TALER – 3 FORTÆLLINGER OM MØDET MED 'SYSTEMET' .....</b>	<b>10</b>
<b>2 INDLEDNING.....</b>	<b>14</b>
<b>3 KOMMER DE UNGE HURTIGERE I JOB? .....</b>	<b>19</b>
<b>4 HVILKEN AKTIVERING TILBYDES DIMITTENDERNE? .....</b>	<b>27</b>
<b>5 I HVILKET OMFANG FORTRÆNGER UNGEREGLERNE ORDINÆRE ANSÆTTELSER? .....</b>	<b>44</b>
<b>6 HVOR GOD ER HJÆLPEN HOS JOBCENTER OG ANDRE AKTØRER? .....</b>	<b>49</b>
<b>7 METODE FOR DATAINDSAMLING.....</b>	<b>51</b>

## Tværgående sammenfatning

De seneste to år har budt på to større ændringer i beskæftigelsesindsatsen til ledige dimittender med lang videregående uddannelse:

- a. Implementering af de såkaldte ungeregler 1. august 2009 med krav om aktivering i seks måneder efter 13 ugers ledighed til alle ledige under 30 år med kompetencegivende uddannelse.
- b. Implementering af nyt obligatorisk LVU-udbud med start 1. marts 2010, hvor andre aktører får visiteret alle ledige akademikere under 30 år allerede efter 1,5 måneds ledighed med henblik på at sikre, at den fremrykkede aktivering finder sted.

Nærværende undersøgelse dokumenterer, at denne massive fremrykning af indsatsen kun har haft positiv effekt i forhold til at få dimittenderne hurtigere ud af dagpengesystemet for en lille gruppe (20 pct.), mens det for det store flertal ikke har haft betydning og for nogen har der endda været tale om, at ungereglerne direkte har været med til at forlænge deres ophold i dagpengesystemet. Kort sagt, har ungereglerne resulteret i, at der aktiveres for mange, i forkerte tilbud, i for lang tid, hvilket er udgiftsdrivende og dermed en underskudsforretning for de offentlige kasser og kilde til frustration for mange ledige unge.

### Ungereglerne har ikke givet jobeffekt

Ca. 80 pct. af dimittendernes aktiveringsforløb har enten været uden effekt i forhold til at komme hurtigere i job eller har betydet, at nogle dimittender ligefrem er kommet langsommere i job end de ellers ville have gjort.

Den primære årsag er, at den tidlige aktivering tager tid fra den ordinære jobsøgning. Resultatet af at fremrykke indsatsen overfor dimittenderne har altså udløst den såkaldte fastholdelseeffekt, hvor aktiveringen i flere tilfælde fastholder i ledighed gennem aktiveringsperioden.

Fastholdelseeffekten foregår via to mekanismer:

- Dels bremser jobsøgningskurserne dimittendernes søgning efter ordinære job og retter al deres energi mod enten at sammensætte et kludetæppe af virksomhedspraktikker eller at skaffe et offentligt løntilskudsjob.
- Dels nedsættes jobsøgningsfrekvensen markant, når dimittenderne indtræder i den virksomhedsnære aktivering, da der fokuseres på at gøre en god figur på stedet og/eller tillære nye kompetencer.

Dimittenderne påpeger, at aktiveringen blandt andet går ud over grundigheden og målretningen af jobansøgningerne til de ordinære stillinger, og der opleves et kraftigt indhug i disponibel tid til at få skrevet uopfordrede ansøgninger, der ellers ville kunne brede jobsøgningen ud.

## **Spildte skattekroner på overbehandling og aktivering med manglende kvalitet**

Undersøgelsen refererer endvidere en lang række fortællinger om igangsættelse af formålsløs aktivering for de dimittender, som allerede er tæt på at få fodfæste på det ordinære arbejdsmarked. Mange aktiverede er allerede indtrådt i et ansættelsesforløb inden aktiveringsstart, og en del andre dimittender er begyndt at gå til jobsamtaler til ordinære stillinger. Dimittenderne finder det nytteløst, at der skal bruges skattekroner til fx jobsøgningskurser til denne målgruppe.

Kravet om, at alle – uanset behov – skal starte i aktivering efter tre måneders ledighed er grundlæggende forkert timet i forhold til dimittenderne, da store grupper af akademikere kommer i job efter endt uddannelse lige omkring dette tidspunkt. Blandt en typisk dimittendårgang (før ungereglene indtrådte) går normalt 25 pct. af de ledige i job i måneden efter, at de passerer 13 ugers ledighed. 50 pct. af de dimittender, som passerer 13 ugers ledighed er i job tre måneder senere<sup>1</sup>. Med aktiveringsforløbenes fastholdelseeffekter in mente fremstår den obligatoriske 13 ugers regel altså som en ganske dyr og ineffektiv måde at identificere ledige med risiko for langtidsledighed på.

Dimittenderne påpeger endvidere, at kvaliteten i aktiveringsforløbene ofte er ringe. 70 pct. af dimittenderne vurderer således, at en anden type aktivering kunne have hjulpet dem bedre i ordinært job, end den aktivering de blev tilbudt. Fælles for de aktiveredes forslag til anden – mere effektiv – aktivering er dog, at de ikke er fornelige med ungereglernes *"one size fits all"*-filosofi og kravet om seks måneders obligatorisk aktivering efter 13 ugers ledighed.

### **Kontraproduktive jobsøgningskurser**

Særligt jobsøgningskurserne, som stort set alle dimittenderne påbegynder i 13. ledighedsuge, får en dårlig evaluering. Over 80 pct. af jobsøgningskurserne har enten slet ikke eller kun i mindre grad bragt dimittenderne tættere på et ordinært job. Den lave jobeffekt afspejler således et beskedent afkast af de mange millioner kroner, som de offentlige kasser investerer i disse kurser.

Dimittendernes uddybende beskrivelser af jobsøgningskurserne efterlader et indtryk af en absurd kursusmølle, hvor individuel tilpasning og omkostningsefficiens er blevet fortrængt og fokus rettet mod overholdelse af rettidig aktivering af alle. Dimittenderne oplever ikke at blive bragt tættere på et ordinært job af kurser, hvor omdrejningspunktet i mange tilfælde har været undervisning i at anvende e-mail og Google krydret med indslag om, hvordan man bliver bodyguard, lastbilschauffør mv., og "gode råd" a la 'husk at børste tænder, inden du går til jobsamtale', 'husk

---

<sup>1</sup> For sommerdimittenderne fra 2009, som var først årgang efter ungereglernes ikrafttræden, kom de unge senere i job. Knap 20 pct. af de ledige med en anciennitet på tre måneders ledighed kom i job en måned senere; 50 pct. var i job fire måneder senere.

ikke at tage for meget make-up på' osv. samt sparring om skriftlige ansøgninger med helt andre ledighedsgrupper end akademikere (ufaglærte, tømrere, sosu'er osv.). Et særligt grelt eksempel er jobsøgningskurset, hvor hver ledig skulle tegne deres personlige våbenskjold i A1-format med farveblyanter.

Dimittenderne spilder endvidere meget tid, fordi jobcentrenes faciliteter er dårlige. Eksempler på dette er larmende storrum og forældet IT. Der er fx beretninger om, at programmerne på kursusstedets computere var så usædvanlige, at man ikke turde sende ansøgninger derfra, da ansøgningerne ville ændre udseende, når potentielle arbejdsgivere åbnede dem i mere gængse tekstbehandlingsprogrammer som fx Word.

Selvom der er enkelte solstrålehistorier, kritiserer et stort flertal af dimittenderne jobsøgningskurserne på følgende punkter:

- Kurserne havde intet fokus på ordinær jobsøgning
- Kursusindhold var helt skævt; nogle gange grotesk
- Der var en for bredt sammensat målgruppe for kurserne
- Underviserne var dårligt kvalificerede
- Spild af tid og penge alene af den grund, at dimittenderne ikke oplevede et behov, da man allerede havde fået den nødvendige viden og sparring andet sted eller var tæt på at gå i job
- Faciliteterne var for dårlige (IT-udstyr, lokaler mv.)

De ledige udtrykker i det hele tager en generel forundring over beskæftigelsessystemets indretning og i mange tilfælde også dets performance.

### **Fravær af det mest effektive aktiveringsredskab: privat løntilskud. Offentligt løntilskud bringer akademikergupper tættere på job**

Den virksomhedsrettede aktivering vurderes væsentlig mere positiv end jobsøgnings- og vejledningskurserne. Der er dog en frustration over, at ungereglernes krav om aktivering allerede efter 3 måneder afskærer muligheden for at anvende det mest effektive aktiveringsredskab – privat løntilskud – som del af første halvdel af aktiveringsforløbet.

Undersøgelsen indikerer, at den høje mobilisering af løntilskudsjob i den offentlige sektor i ungereglernes første leveår har givet langt de fleste løntilskudsansatte nogle kompetencer, som de kan trække på, både hvis de vil fortsætte med en karriere i den offentlige sektor, eller hvis de senere vil skifte til den private sektor. Ca. 80 pct. af de offentlige løntilskudsjob vurderes til at have bragt dimittenderne tættere på ordinært job primært gennem opkvalificering og/eller dokumenteret erfaring.

Kommunerne m.fl. har generelt ikke visiteret dimittenderne til skoler, plejehjem, daginstitutioner mv., men har i stedet draget nytte af, at ungereglerne pludseligt har øget udbuddet af næsten gratis akademisk arbejdskraft. "Kun" 7 pct. af de offentlige løntilskud har været uden akademisk indhold.

Effekten af offentligt løntilskud skal dog ses i lyset af, at dette aktiveringsredskab reducerer den ordinære jobsøgning undervejs, og kun i 30 pct. af tilfældene er der en reel mulighed for at få konverteret løntilskudsstillingen til en fast stilling efterfølgende på samme arbejdsplads.

### **Hvert femte offentlige løntilskudsjob fortrænger ordinær ansættelse**

Særligt de offentlige løntilskudsstillinger fortrænger ordinære ansættelser. I 22 pct. af de offentlige løntilskudsjob ville stillingen i høj grad eller i nogen grad være besat af en person på almindelig ansættelsesvilkår, hvis den offentlige arbejdsgiver ikke havde mulighed for at få aktiverede med støttekroner.

I 4,3 pct. af de offentlige løntilskudsjob har dimittenden decideret overtaget stillingen fra en ansat på ordinære vilkår. At man overtager stillingen fra en ordinært ansat på en offentlig arbejdsplads betyder ikke nødvendig fortrængning i lovens forstand, da det er lovligt at udskifte en ordinær stilling med en løntilskudsplads i forbindelse med budgetnedskæringer. Men omvendt kan det generere en ledig mere, som så på et tidspunkt skal aktiveres, så det bidrager ikke til at reducere den samlede ledighed.

### **Virksomhedspraktik - En ufyldstgørende substitut for den manglende mulighed for private løntilskudsstillinger**

Knap halvdelen af virksomhedspraktikforløbene vurderes i høj grad eller i nogen grad at have bragt dimittenden tættere på et ordinært job. Den intensiverede brug af virksomhedspraktik er ydermere forbundet med vanskeligheder på akademikerområdet. Ifølge dimittenderne skyldes det tre forhold:

- For det første fordi fire uger i mange akademikerstillinger er for kort en afprøvningsperiode til, at dimittenderne kan vise deres værd og få noget brugbart med videre.
- For det andet fordi ungereglernes seks-månederskrav er med til devaluere redskabet overfor virksomhederne, da dimittenderne hele tiden har fokus rettet mod det næste praktikforløb – i værste fald hos konkurrenten.
- For det tredje fordi jobperspektivet i virksomhedspraktikken er blevet erstatet med et aktiveringsperspektiv, hvilket påvirker jobeffekten negativt.

Til gengæld er virksomhedspraktikopholdenes fortrængning af ordinære ansættelser ikke udbredt i stort omfang. I 10 pct. af virksomhedspraktikopholdene ville stillingen i høj grad eller i nogen grad være besat af en person på almindelige ansættelsesvilkår, hvis arbejdsgiveren ikke havde mulighed for at få praktikanter. Fortrængningsproblematikken vedr. virksomhedspraktik findes primært inden for visse brancher, som fx især arkitekttegnestuerne.

Endvidere frustreres dimittenderne over, at ungereglernes krav om aktiveringsstart efter 3 måneders ledighed besværliggør den klassiske trappemodel til et job, hvor



en indledende virksomhedspraktik (matchet testes), efterfølgende konverteres til privat løntilskud (opkvalificering til en attraktiv medarbejder), som så i sidste ende resulterer i en ordinær ansættelse.

### **Dimittendernes bud på ingredienserne til en effektiv beskæftigelsesindsats**

Dimittendernes erfaringer med ungereglerne gør, at de ikke anser det fornuftigt at fortsætte beskæftigelsesindsatsen under de nuværende rammer. Flere dimittender kommer med en klar anbefaling om at ophæve ideen om, at det skal være obligatorisk aktivering for alle i seks måneder fra den dag, de passerer 13 ugers ledighed.

Dimittenderne går dog ind for en tidlig aktiv indsats. Den skal bare være væsentlig mere fleksibel og behovsorienteret med klart fokus på at finde ordinært job hurtigst muligt. De fleste af de ledige dimittender er altså motiverede for at finde et job, og de afviser ikke, at de kan have brug for hjælp til dette.

Jobsøgningskurser kan sagtens være et relevant tidligt aktiveringstilbud for mange: Form og indhold til jobsøgningskurser skal dog være fundamentalt anderledes end, hvad der generelt udbydes i dag. Dimittenderne opstiller følgende rettesnore til et effektivt jobsøgningskursus:

- Skal være intensivt - varighed af max 2 uger
- Små hold på ca. 15 deltagere
- Coaching og individuel sparring
- Målrettet akademikere
- Ej obligatorisk – hvis deltager i lignende kursus i andet regi, er der ikke behov
- Fokus på ordinær jobsøgning
- Kursusudbyder skal have et reelt netværk af akademikerinteresserede virksomheder, som dimittenderne kan trække på

Et tidligt jobsøgningskursus bestående af en differentieret individuel indsats enten i regi af beskæftigelsesystemet eller i regi af universitetet, a-kasse eller faglig organisation vil for de fleste give tilstrækkeligt med bolde at løbe efter i den første periode efter dimissionen.

Dimittenderne vil også gerne deltage i virksomhedsnær aktivering, når timingen er den rette, hvilket er meget individuelt. Først og fremmest ønskes nemmere adgang til privat løntilskudsforløb, hvilket giver god mening, da dette aktiveringsredskab har den højeste jobeffekt. Men offentligt løntilskud og virksomhedspraktik vurderes også relevant af mange, så længe det ikke proppes ned i en rigid formel med krav om seks måneders sammenhængende aktivering.

Endelig vurderer dimittenderne, at der i nogle tilfælde ville være en høj jobeffekt af kompetencegivende kurser.

Kort sagt ønsker dimittenderne en mere målrettet og bedre timet beskæftigelsesindsats, som tager udgangspunkt i den enkeltes behov og kompetencer.

## 1 De unge taler – 3 fortællinger om mødet med 'systemet'

I forbindelse med undersøgelsen har AC også indhentet 3 fortællinger om hvordan det er, at stifte bekendtskab med arbejdsløshedssystemet. Fælles for de tre case-personer er, at de alle er under 30 år og blev ledige efter indførelsen af ungereglerne. Vi har valgt at anonymisere case-personerne, de der er gengivet i nedenstående afsnit er derfor ikke personernes rigtige navne.

### Juristen

Julie Jensen er uddannet jurist fra Århus Universitet i sommeren 2009. Hun har nu job hos et advokatfirma – et job, hun fik på en uopfordret ansøgning. Vejen dertil har dog været lang og snørklet, og Julie har ikke været begejstret for systemets indretning og anden aktørs forsøg på at skræmme hende til at søge aktiveringsjob.

*"Jeg var utrolig skuffet over min anden aktør. Der var alt for meget fokus på aktivering frem for på rigtige job. For at være helt ærlig, så virkede de ikke særlig skarpe på akademikere og slet ikke på jurister. De kendte intet til mit arbejdsmarked – jeg blev bl.a. rådet til at søge job som advokatsekretær! Det er jo en helt anden uddannelse, man skal have for at kunne være advokatsekretær. Jeg ville som nyuddannet jurist ikke ane, hvad jeg skulle stille op med det job.*

*I stedet fandt jeg hjælp hos min tidligere juraprofessor, der kunne hjælpe med gode råd til, hvordan jeg skulle skrive mine ansøgninger. Den hjælp, han gav mig, forsøgte anden aktør så at modarbejde – fx ved at insistere på, at jeg ikke måtte tiltale vedkommende, jeg skrev til i min ansøgninger, som "De" i stedet for "du". Jeg valgte ikke at følge deres råd, og det lønnede sig. For jeg har fået job nu – og jeg kan i øvrigt konstatere, at min juraprofessor havde ret – alle jobansøgninger og i øvrigt al korrespondance hos os er med "De".*

*Når nu de kender så lidt til det akademiske jobmarked, er det virkelig frustrerende at skulle sidde til et jobsøgningskursus i seks uger fra kl. 8.30-15.00. Jeg fik absolut intet ud af det, tværtimod førte det til nogle meget akavede situationer. Fx når jeg skulle ringe på opslag, for det er svært i et rum med 50-60 andre. Jeg har fundet mig selv sidde på et toilet for at kunne finde ro til at ringe til en virksomhed.*

*Der var rigtig mange på mit jobsøgningskursus, der døjede med det at være arbejdsløse, for det er jo ikke altid den letteste situation at stå i. Jeg foreslog derfor, at de måske kunne bruge noget af alt tiden på kurset til at få en coach ind og snakke om, hvordan man håndterer forandringer osv. Det resulterede i en session, hvor jeg skulle stille mig op overfor alle de andre for at fortælle, hvorfor jeg havde det dårligt!*

*Anden aktør blev ved med at pace os til at søge praktikstillinger, men man gør ikke brug af praktik hos advokatfirmaerne. Jeg skulle gøre det, men jeg lod være med at søge praktikstillingerne på de arbejdspladser, hvor jeg rigtig gerne ville arbejde, for*

*jeg ville ikke lyde desperat overfor dem – og man lyder desperat, hvis man forsøger at komme i praktik i et advokatfirma. Til gengæld synes jeg, at privat løntilskud er en rigtig god mulighed. Det job, jeg har nu, fik jeg på en uopfordret ansøgning, og jeg tror, at jeg fik foden indenfor til dels fordi jeg kunne starte med tilskud. De valgte efterfølgende at fastansætte mig.*

*Alle forsøger sikkert at gøre deres bedste efter gældende regler, men reglerne er tydeligvis lavet til en tid, hvor der var mangel på arbejdskraft og man forsøgte at tvinge de sidste ud. Men vi vil alle sammen rigtig gerne arbejde. Jeg søgte job på livet løs – min a-kasse sagde, at jeg var én af dem, der havde søgt allermest. Men man føler det som om, at systemet sparker til dem, der ligger ned i forvejen. Anden aktør sagde hele tiden, at vi skulle søge aktivering, for ellers ville kommunen tildele os et aktiveringsjob og det ville nok være på et plejehjem eller som gadefejere. Den slags skræmmekampagne bryder jeg mig ikke om.”*

### **Økonomen**

Olivia Olsen er 29 år gammel og dimitterede som cand.oecon. i 2006. Hun fik job ganske hurtigt og efter et (enkelt) jobskifte fra Ekstra Bladet, fik hun job ved Gallups TV-Meter afdeling.

På grund af bopælsskifte fra København til Århus valgte hun at sige sit job op hos Gallup i november 2009. Officielt blev Olivia ledig i december 2009 efter tre ugers endt karantæne. Her begyndte et ledighedsforløb, der endte med at strække sig indtil august 2010, hvor Olivia fik job som underviser på Århus Købmandsskole.

Olivia valgte i januar 2010 at starte på et 6 ugers uddannelsesforløb i regnskab på Århus Købmandsskoles Business Center. Olivias kandidatuddannelse og erhvervs erfaring fokuserede mest på afsætning og analyse, og Olivia mente, at der kunne være fordele ved at supplere med et mere regnskabsorienteret fag. Olivia var rigtig godt tilfreds med uddannelsesforløbet:

*“Det var et rigtig godt kursus. Alle var top motiverede og indstillede på at lære, og kurset var meget intensivt. Samtidig var det opdelt sådan, at man havde to dage på skolen og tre dage hjemme, så man kunne søge job imens. Og selvom jeg på en måde selv havde valgt at blive ledig, fordi jeg havde sagt mit job op, var det alligevel rart at møde andre, der var i samme båd. Man fik virkelig indtrykket af, at ledigheden havde ramt bredt.”*

I marts kom Olivia på et 6 ugers jobsøgningskursus hos en anden aktør. Deltagerne på kurset var alle akademikere, men var fordelt efter alder og ikke efter erhvervs erfaring. Olivia og en anden kursist, der ligesom hende havde en del erfaring med at skrive ansøgninger og gå til jobsamtaler, blev sat sammen med 27 nyuddannede:

*“I og for sig var kurset udmærket, fordi det gav ro til at få sendt en masse ansøgninger af sted. Jeg kunne dog godt have tænkt mig, at kurset havde taget mere*

*højde for, at jeg havde ganske meget erfaring med at søge job. Jeg ville have fået mere ud af at være på kursus sammen med andre djøf'ere, end sammen med en blanding af mange forskellige typer nyuddannede akademikere under 30 år."*

Efter endt jobsøgningskursus vidste Olivia, at hun skulle aktiveres igen – og at privat løntilskud endnu ikke var muligt. Derfor hev Olivia fat i en bekendt, der arbejdede for Århus Kommune, og det førte i april måned til et løntilskudsjob i Borgmesterens Afdeling. Et forløb, der på ingen måde var fagligt tilfredsstillende:

*"Det var virkelig spild af tid. Jeg skulle arbejde 37 timer om ugen og i forhold til mit tidligere job, hvor jeg havde en række egne ansvarsområder, lignende løntilskudsjobbet mest af alt et studenterjob. Jeg lærte intet, der kunne hjælpe mig fremadrettet – og i mellemtiden faldt min produktion af jobansøgninger drastisk. Jeg synes det er problematisk, at man i krisetider skal aftage så mange personer i løntilskudsjob i det offentlige, for man kan overveje, om der reelt er et behov, der skal dækkes. Mit løntilskudsjob virkede i hvert fald ikke som et rigtigt job, som der var behov for."*

Hvordan vurderer Olivia så samlet set sit ledighedsforløb og de forskellige aktører?:

*"Alle jeg har mødt har været rigtig flinke, men jeg er virkelig i tvivl om, hvorvidt de mange ressourcer, man bruger på indsatsen, modsvarer udbyttet. Det virker ikke sådan. Min anden aktør var fin nok, og virkede faktisk ret professionel, men var samtidig alt for fokuseret på at få æren for de ting, jeg selv tog initiativ til og havde gjort, inden jeg kom til dem. De tænkte for meget på bundlinje. DJØF har jeg haft glæde af – faktisk mere, end jeg havde som erhvervsaktiv – men a-kassen virkede mest af alt som om de var en kontrolinstans og ikke en rådgivningsinstans. Og jobcenteret var søde og faktisk også ganske fleksible, men kludrede lidt i det bureaukratiske – sikkert fordi de har så mange, de skal tage sig af."*

*Men mest af alt er min anke, at jeg skulle i offentligt løntilskud – og at jeg skulle det så tidligt i forløbet. Jeg ærgrede mig faktisk over, at jeg ikke var over 30 år, for så kunne jeg have fået mere tid til at få sendt de ansøgninger, jeg skulle. Der er brug for mere frirum til at søge job, når man er under 30, og så bliver de nødt til at tænke mere individuelt, i stedet for, at vi alle sammen kommer igennem det samme uanset behov. Ungereglerne havde ingen indflydelse på, at jeg fandt et job. Jeg havde intet ønske om at gå ledig og ville hurtigst muligt ud af den situation."*

## **Arkitekten**

Anne Andersen er 25 år gammel og blev færdig som arkitekt fra Aarhus Arkitekt-skole i januar 2010. Hun fik i september 2010 job på den tegnestue, hvor hun op til havde været i virksomhedspraktik. Anne har været glad for både efteruddannelse og virksomhedspraktik, men har også to alvorlige anker mod systemet, og én rettet mod anden aktør.

*"Jeg synes, 6 ugers efteruddannelse er et rigtigt godt tilbud. Jeg valgte et DIM-kursus, der er et kursus i 3D-projektering. Det har hjulpet mig i job, for det er noget alle tegnestuer skal til at arbejde med, men det er et dyrt kursus. Derfor sparer tegnestuerne penge, hvis de ansætter én, der har kurset i forvejen.*

*Jeg var også glad for muligheden for at komme i virksomhedspraktik, for jeg var i praktik i to forskellige afdelinger i samme arkitektfirma, og jeg hjalp til på en konkurrence. Den virksomhedspraktik var med til at sikre min ansættelse dér. Til gengæld var det meget forstyrrende, at jeg skulle søge to job hver uge, og at jeg skulle møde op til en lang række møder hos a-kasse, jobcenter og anden aktør i den periode, hvor jeg var i virksomhedspraktik. Jeg vidste, at der var en mulighed for fastansættelse og jeg knoklede virkelig hårdt for at bevise mit værd – og derfor var det enormt pinligt, at jeg den første uge, jeg var der, skulle tage fri hver dag for at komme til diverse møder.*

*Der er brug for mere fleksibilitet i de perioder, hvor man gennem det ene eller andet tilbud er i gang med at komme ind på arbejdsmarkedet. Ellers risikerer man at ødelægge sine egne muligheder. Derudover synes jeg, at det er et mærkeligt system, der behandler ledige så forskelligt alt afhængigt af alder. Hvorfor skal mine studiekammerater, der nåede at blive færdige inden de fyldte 25 år, straffes ved lavere dagpengesatser og manglende efteruddannelsesmuligheder? Og hvorfor skal mine studiekammerater, der er over 30 år, behandles anderledes end mig? Det giver ingen mening.*

*Derudover var jeg ude for, at den første anden aktør, jeg havde, bildte mig ind, at jeg ved at starte på et jobsøgningskursus allerede inden jeg havde været ledig i tretten uger, kunne slippe for kurset på et senere tidspunkt. Men det var ikke rigtigt. Jeg blev derfor pålagt endnu et fire ugers jobsøgningskursus, der slet ikke var relevant for mig. På det første kursus brugte jeg jo fire uger på alt andet end det jeg skulle som arkitekt, nemlig min portfolio. Så for at slippe for endnu et kursus, blev jeg rådet til at bruge alt min ferie i stedet for. Det synes jeg ikke er fair.*

*I det hele taget mangler der også noget koordinering, så ikke alle møder falder på samme tid, og så man slipper for at få noget at vide ét sted, mens man får noget helt andet at vide et andet sted. Nogle af tingene fungerer godt, men der mangler altså fleksibilitet og et opgør med alt den forskelsbehandling, der er i systemet."*

## 2 Indledning

Efter kommunaliseringen af beskæftigelsesindsatsen i 2009 har Regeringen gennemført en række statslige reguleringsmekanismer og incitamentsstrukturer, der skal styre beskæftigelsesindsatsen hos hhv. kommunerne og de private aktører, som har rammeaftaler med kommunerne.

Den mest kendte og omdiskuterede reguleringsmekanisme er den såkaldte refusionsmodel, hvor kommunerne får en større refusionsats, så længe de ledige aktiveres (uagtet aktiveringsindhold), i forhold til hvis de ledige ikke deltager i aktiveringstilbud. Refusionsmodellen ændres væsentligt med vedtagelsen af finanslove for 2011.

For nyuddannede er der imidlertid for de flestes vedkommende en helt anden statslig reguleringsmekanisme, som detailregulerer den beskæftigelsesindsats, de modtager hos kommuner og de private aktører; de såkaldte *ungeregler*.

Ungereglerne (fra 1. august 2009) betyder, at unge under 30 år fra 13. ledighedsuge skal deltage i et halvt års aktiveringsforløb. På akademikerområdet er det ca. 2/3 af alle ledige dimittender, som hører inden for ungereglernes målgruppe, dvs. er under 30 år.

For den tredjedel af dimittenderne, som er over 30 år gælder helt andre krav til aktivering. De skal senest have modtaget et tilbud af fire ugers varighed efter 9 måneders ledighed.

### Formål og fokus

Denne undersøgelse afdækker konsekvenserne af ungereglerne.

Det grundlæggende undersøgelsesspørgsmål er derfor: Betyder ungereglerne, at ledige dimittender kommer hurtigere i ordinære job?

Undersøgelsen skal endvidere afdække:

- Hvilke aktiveringstilbud gives til akademikere under 30 år?
- I hvilket omfang vurderer de unge, at tilbuddene er relevante og bidrager til at styrke deres jobsøgning?
- I hvilket omfang har aktiveringskravene sideeffekter i forhold til at fortrænge ordinære ansættelser?
- Hvad er de unges egne ønsker til en effektiv beskæftigelsesindsats?

### Kort om metoden

Undersøgelsen er baseret på en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse gennemført i september/oktober 2010 blandt de medlemmer af de akademiske akasser, som er dimitteret fra 1. august 2009 til 1. juni 2010 og har haft et ledig-

hedsforløb på 13 uger eller mere. Dvs. at undersøgelsen er baseret på en population bestående af stort set alle dimittender, som har været i berøring med ungereglerne siden reglernes ikrafttrædelse.

Der er indhentet svar fra både dimittender, som er kommet i job og dimittender, som stadig er ledige.

En survey blandt ledige og tidligere ledige, der nu er i beskæftigelse og dermed kan anskue deres ledighedsforløb retrospektivt, er selvfølgelig ikke eneste relevante metode, når effekten af ungereglerne skal vurderes. Det kan bl.a. indvendes, at ikke alle ledige klart kan separere effekt af regler/system og deres egen indsats. En undersøgelsesmetode, som den valgte, kan derfor have indbygget risiko for at overvurdere de lediges egen indsats i forhold til regelsættets effekt.

På den anden side kan dette forbehold dog næppe påvirke undersøgelsens konklusioner, hvis survey-materialet viser klare tendenser. Tværtimod kan nærværende undersøgelse netop belyse, om der er behov for at igangsætte andre videnskabelige målinger, som fx kontrollerede forsøg, som supplement til de lediges egne vurderinger.

### **Ungereglerne: pro et contra**

Undersøgelsens bagtæppe er præget af en politisk debat omkring ungereglernes hensigtsmæssighed.

Nedenfor gives et oprids af de forventninger, der har været til effekterne af ungeregler. Hvad har været intentionen med reglerne, og hvad har været hovedbekymringerne for, at ungereglerne ikke ville få den tiltænkte effekt?

Ungereglerne blev til i forbindelse med, at Regeringen d. 24. februar 2009 indgik en aftale med Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og De Radikale om en række regelforenklingsinitiativer.

Hovedargumenterne for ungereglerne var:

- At skabe et enkelt og ubureaukratisk regelsæt, som er ens for alle under 30 år
- At tidlig aktivering i en længere periode vil motivere unge til hurtigst muligt at finde et ordinært job (den såkaldte "skræmmeeffekt")
- At aktivering kan opkvalificere eller vedligeholde tillærte kompetencer
- At aktivering kan øge branchemobilitet og udvide jobsøgningshorisont

På baggrund af den opbyggede viden omkring, hvad der virker og ikke virker i aktiv arbejdsmarkedspolitik, var der imidlertid en række forventninger til, at ungereglerne ikke vil kunne bringe ledige akademikere hurtigere i job. På akademikerområdet er der risiko for, at ungereglerne vil betyde, at der aktiveres for mange, i forkerte tilbud, i for lang tid, hvilket er udgiftsdrivende og dermed en underskudsforretning for både de offentlige kasser og den enkelte ledige.

*Vedrørende kravet om at alle unge skal aktiveres efter 3 måneders ledighed:*

En aktiveringsanalyse fra Det Økonomiske Råd viser, at personer med videregående uddannelse ikke motiveres yderligere til at finde beskæftigelse med udsigt til aktivering<sup>2</sup>; der kan ikke dokumenteres en såkaldt skræmmeeffekt blandt dimittender, som ellers er udbredt blandt andre grupper ledige.

Den manglende skræmmeeffekt skyldes blandt andet, at de nyudannede er motive-rede til at komme ud på arbejdsmarkedet og bruge de kompetencer, som de har brugt de seneste 5-7 år på at tilegne sig på universitet. Samtidig er springet fra dimittendsats i dagpengesystemet til en akademikers startløn så stort, at der er et klart økonomisk incitament for akademikere til at komme i job.

En analyse af dimittenders søgeledighed viser endvidere, at søgeledigheden er relativt lang pga. virksomhedernes rekrutteringsmønstre i forbindelse med akademiker-job. Fx går der gennemsnitligt ca. 4 uger fra, at man som ledig dimittend har lo-vning på et job, til at man starter. Det er et udtryk for, at danske virksomheder heldig-vis er grundige i deres rekrutteringsproces og også har andre hensyn at tage, som fx at det ofte er nytteløst at starte op midt i industriferien, eller at man venter med ansættelsesstart til en nuværende medarbejder er stoppet. Fremrykket aktivering på udbudssiden kan ikke ændre en efterspørgselsgivet præmis.

*Tre-månederskravet* begrænser desuden paletten af aktiveringsredskaber, som de unge kan få tilbudt. På grund af manglende harmonisering af ungereglerne i forhold til EU-regulativer afskæres de unge fra det aktiveringsredskab, som har størst ef-fekt: privat løntilskud. Ledige kan i henhold til EU-krav først komme i betragtning til privat løntilskud efter 6 måneders ledighed, men de unge under 30 år skal starte deres aktivering 3 måneder tidligere. Dermed fratages de unge under 30 år privat løntilskud som en reel mulighed med mindre, at der "fyldes op" med anden aktive-ring de første tre måneder. Konsekvensen bliver, at offentligt løntilskudsjob i stedet bliver en meget anvendt aktiveringsform under ungereglerne. Det Økonomiske Råd har imidlertid påvist, at aktivering med løntilskud i den offentlige sektor ofte fastholder personer i ledighed.

Endvidere er der overhængende risiko for at kaste aktiveringskroner efter en stor gruppe af dimittender, som selv ville have fundet ordinært job alligevel. Størstedelen af en årgang går i job af sig selv indenfor de første 6 måneder efter endt ud-dannelse; ca. 75-90 % af en årgang afhængig af konjunkturerne. Ser man på sommerdimittender fra 2008, som var den årgang, der kom ud af universiteterne netop, da finanskrisen tog til, så var 25 pct. af de ledige med en anciennitet på tre

---

<sup>2</sup> Det Økonomiske Råd (2009): Effekten af aktivering på køn, alder, uddannelsesniveau, regioner og le-dighedstidspunkt. Working Paper nr. 1 af Lene Kjærsgaard.



måneds ledighed i job en måned senere; 50 pct. var i job af egen kraft tre måneder senere<sup>3</sup>.

*Vedrørende kravet om, at alle unge skal aktiveres i minimum 6 måneder:*

Det lange aktiveringsforløb har en indbygget risiko for at afbryde og/eller neddrose de unges søgning efter ordinære job og dermed fastholde dem i dagpengesystemet. Det skyldes blandt andet, at man enten skal bruge mange ressourcer på at finde flere sammenhængende aktiveringspladser, eller at man starter i offentligt løntilskud, som har store fastholdelseeffekter jf. ovenfor.

Ungereglerne indeholder et krav om seks-måneders aktivering, men intet krav til kvaliteten i aktiveringen. Kommuner og andre aktører forpligtes på at levere et aktiveringstilbud af en vis længde, men det kan være en udfordring at finde nok aktivering med et kvalificeret indhold, særligt når privat løntilskud og uddannelse ikke indgår i paletten. Dette kvantificerende krav kan skabe økonomisk incitament for kommuner og andre aktører til at fordoble eller tredoble længden på de jobsøgningskurser, som reelt kun har indhold svarende 1-2 uger, hvilket forringer kvaliteten af kurserne. Alt sammen udgiftsdrivende for indsatsen uden det kan ventes at højne jobeffekten.

*Seks-månederskravet* til aktivering betyder endvidere, at der i praksis kun er en kortvarig mulighed før 13. ledighedsuge for at udlicitere indsatsen til andre aktører, da størstedelen af alle ledige under 30 år vil være i aktivering resten af deres ledighedsforløb. Den i praksis tvungne visitation til anden aktør inden tre måneder betyder, at der udlægges store grupper af ledige akademikere, som selv finder job kort tid efter visitationen til anden aktør. De offentlige kasser modtager en regning på bonus til de andre aktører, da de ledige går i job efter de formelt er overdraget til anden aktør. En AC-analyse fastslår, at ungereglerne her betyder et merforbrug alene til bonusafkløning til de andre aktører på ca. 55 mio. kr. om året.<sup>4</sup>

Dertil kommer unødvendige merudgifter til et øget antal ledige på seks-ugers selvvalgt uddannelse. Alle ledige under 30 år skal have startet deres 6-ugers selvvalgte uddannelse inden tre måneder, da de ellers mister rettigheden til 6-ugers selvvalgt uddannelse. Uddannelse tæller ikke med i opgørelse af seks-måneders kravet, og rettigheden vil være bortfaldet, når de "vender tilbage" efter endt aktivering. Konsekvensen er, at mange ledige har incitament til helt unødvendigt at starte på uddannelse lang tid før, at man kan vurdere, om der reelt er behov.

Opsummerende er risikoen ved ungereglerne, at alle under 30 år ydes en aktiv arbejdsmarkeds politik efter filosofien *one size fits all*. Ungereglerne kan risikere ikke at give tilstrækkeligt råderum til en individualiseret indsats og kan have en betyde-

---

<sup>3</sup> For sommerdimittenderne fra 2009, som var først årgang efter ungereglernes ikrafttræden, kom de unge senere i job. Knap 20 pct. af de ledige med en anciennitet på tre måneds ledighed kom i job en måned senere; 50 pct. var i job fire måneder senere.

<sup>4</sup> [http://www.ac.dk/files/pdf/LVU\\_udbud.pdf](http://www.ac.dk/files/pdf/LVU_udbud.pdf)

lig slagside mod at give "overbehandling" til de 75-90 pct. af en dimittendårgang, som er i job indenfor det første halve år. Resultatet kan blive, at der på de mest selvhjulpne ledige bruges skatte kroner, som med fordel kunne rettes mod de ledige, som har risiko for langtidsledighed.

### 3 Kommer de unge hurtigere i job?

Det centrale spørgsmål i nærværende undersøgelse er, om ungereglerne har levet op til intentionen om, at ledige dimittender kommer hurtigere i ordinære job. Altså om de øgede ressourcer på at langtidsaktivere alle dimittender under 30 år medfører en hurtigere afgang fra dagpengesystemet.

I surveyen har respondenterne først gennemgået og evalueret delementerne i deres aktiveringsforløb (se kapitel 4). Efterfølgende er respondenterne blevet bedt om en tværgående vurdering af, om kravet til aktivering efter 13 uger i fulde seks måneder var jobfremmende i netop deres i situation og i lyset af de konkrete aktiveringstilbud, som de faktisk blev aktiveret i. Respondenterne har således ikke evalueret ungereglerne ud fra en abstrakt vurdering af regelsættens generelle hensigtsmæssighed for dimittender, men derimod på baggrund af deres personlige erfaring med ungereglerne fra respondentens eget samlede aktiveringsforløb.

Respondenterne har forholdt sig til begge elementer i ungereglerne, altså det at blive aktiveret tidligt (efter tre måneder), og det samtidig at blive aktiveret i lang tid (et halvt års varighed).

Af tabel 3.1 fremgår det, at det ikke har haft en jobeffekt at fremrykke aktiveringsindsatsen for dimittenderne under 30 år. Det viser sig ved, at 79 pct. af aktiveringsforløbene enten har været helt uden effekt i forhold til at komme hurtigere i job eller har betydet, at dimittenden decideret er kommet eller vil komme langsommere i job. For dette store flertal har der altså været tale om, at de øgede ressourcer, der er brugt på at aktivere alle dimittender, ikke har stået mål med resultaterne.

Tilbage står 21 pct., der har vurderet, at den tidlige aktivering har bragt eller vil bringe dem hurtigere i job. Et mere fleksibelt regelsæt, hvor aktivering efter 13 uger var en mulighed - men ikke obligatorisk for alle - vil imidlertid stadig kunne give denne gruppe en effektiv beskæftigelsesindsats, mens ressourcerne kunne spares eller omfordeles for det store flertal, som enten ikke drager nytte af eller lige frem får obstrueret deres jobsøgning af ungereglerne.

Det bemærkes også, at de dimittender, som er kommet i ordinær beskæftigelse og dermed kan se tilbage på et afsluttet ledighedsforløb, vurderer effekten af tidlig aktivering endnu lavere end gruppen af ledige dimittender.

**Table 3.1: Hvilken betydning har obligatorisk aktivering efter 3 måneders for, hvor hurtigt du kommer/er kommet i ordinært job?**

(vurder på baggrund af dine praktiske erfaringer fra dit samlede aktiveringsforløb)

	Beskæftiget	Ledig	I alt
Jeg er i høj grad kommet hurtigere i ordinært job	2,8%	2,1%	2,4%
Jeg er i nogen grad kommet hurtigere i ordinært job	14,4%	21,2%	18,6%
Hverken eller	65,6%	50,2%	56,2%
Jeg er i nogen grad kommet langsommere i ordinært job	8,3%	16,6%	13,4%
Jeg er i høj grad kommet langsommere i ordinært job	8,9%	9,9%	9,5%
I alt	100%	100%	100%
N	180	283	463

Kilde: Survey blandt aktiverede dimittender under 30 år med mere end 13 ugers ledighed gennemført af AAK, AJKS, CA, IAK og MA.

Dimittendernes svar underbygger således en vurdering af, at ret og pligt til den tidlige aktivering kan indrettes mere omkostningsefficient og effektivt end defineret i ungereglerne. Både de respondenter, som har svaret "hverken/eller", og de respondenter, der vurderer, at de kommer langsommere i job, hæfter sig særligt ved en ting i de uddybende tekstsvare. Nemlig, at den tidlige aktivering tager tid fra den ordinære jobsøgning, dvs. at aktiveringen fastholder i ledighed gennem aktiveringsperioden. Aktiveringen forringer bl.a. grundigheden og målretningen af jobsøgningerne, og der opleves mindre tid til få skrevet de uopfordrede ansøgninger.

- *"Ved at have været igennem aktivering i 6 måneder er min jobsøgningsaktivitet faldet markant. Jeg fortsætter i ordinær ansættelse efter ophør af løntilskud, men havde næsten utvivlsomt fundet almindelig ansættelse før, hvis ikke jeg havde været ansat med løntilskud"* (ledig)
- *"Det forventes ubevidst af én, at man gør en ekstra indsats og dermed er fleksibel, hvis man gerne vil opnå en fast stilling på stedet, hvilket går ud over overskuddet til at søge. Det er optimistisk at tro på, at man kan fortsætte en lige så intensiv jobsøgningsproces, når man går fra at være fuldtidsøgende til at skulle arbejde minimum 30 timer om ugen plus søge samme antal stillinger."* (ledig)
- *"Den tidlige aktivering forhindrede mig derimod i at bruge tiden på at søge flere stillinger. Tre måneder er bare ikke nok, før man skal i aktivering, da det gerne tager virksomheder op til tre måneder at svare tilbage på ansøgninger"* (respondent i beskæftigelse)
- *"Jeg bruger simpelthen for lang tid på at fokusere på min aktivering. Man bruger meget tid på at finde løntilskudsjob eller praktikker - hvilket er yderst tidskrævende, og disse skal findes. Derudover er det svært at finde tid til at skrive ansøgninger, når man har en arbejdsuge (i praktik) på 37 timer"* (ledig)
- *"Man har konstant fokus på andet end jobsøgning, og jobsøgningen bliver noget man forsøger at presse ind i weekender og lignende. Det primære fokus kommer til at ligge på aktiveringen - desværre."* (ledig)

- *"Det har fjernet fokus og taget tid fra de målrettede ansøgninger" (respondent i beskæftigelse)*
- *"Den tidlige aktivering trækker fokus væk fra den ordinære jobsøgning, da bl.a. de andre aktører har en helt anden agenda end ens egen. For dem drejer det sig om at få en videre i et aktiveringsforløb, mere end det drejer sig om at få en i job." (ledig)*
- *"Aktiveringen er med til at fastholde én i ledighed og afhængighed af offentlig støtte. Man er jo ikke arbejdsløs med vilje!" (ledig)*
- *"Når man starter i et løntilskudsjob, bruger man rigtig mange ressourcer på at "starte i jobbet", ligesom man gør, når det er et ordinært arbejde, man varetager. Det kan være svært at finde overskuddet og motivationen til at søge målrettet og effektivt efter ordinær beskæftigelse"(ledig)*

Fastholdelseeffekten skyldes i nogle tilfælde også manglende kvalitet i jobsøgningskurserne:

- *"Skulle bruge mange af dagene på at høre forskellige foredrag. F.eks. om hvordan en alkoholiker/narkoman kom ud af sit misbrug, hvordan man bliver ""bodyguard"", lastbilchauffør osv. Ting der er totalt irrelevante for min jobsøgning" (respondent i beskæftigelse)*
- *"Jeg er en frisk, ung nyuddannet og fuld af energi. Men at skulle bruge 6 uger på at være sammen med langtidssygemeldte uden overskud dræner alt energi. Jeg lærte intet - 'var blot placeret'. Brugte for mange kræfter på noget ligegyldigt i stedet for at være ude og opsøge muligheder og jobs." (ledig)*
- *"Jeg oplever, at aktiveringen faktisk har gjort mig demotiveret, og man søger mindre. Man kan bedre koncentrere sig derhjemme, hvor man har Microsoft Word på computeren, hvilket min anden aktør ikke har. Anden aktørs dårlige computere giver dobbeltarbejde" (ledig)*
- *"Selvom vi havde adgang til computere og tid til at søge job, var programmerne på computeren ikke egnede. Vi turde faktisk ikke sende ansøgninger af sted fra kursusstedet, fordi tekstbehandlingsprogrammet ændrede ansøgningernes udseende" (ledig)*

Det uflexible krav om, at alle skal starte i aktivering efter tre måneders ledighed igangsætter endvidere en masse aktivering, som er formålsløst for de dimittender, der allerede er tæt på at få fodfæste på det ordinære arbejdsmarked:

- *"Jeg havde kontrakt på en fuldtidsstilling, men fordi der var over 3 uger til, at jeg skulle starte, skulle jeg i aktivering" (respondent i beskæftigelse)*
- *"Jeg var ret langt i et jobsamtaleforløb, da jeg startede aktiveringen, så aktiveringen har ikke gjort en forskel for mig" (respondent i beskæftigelse)*
- *"Jeg havde faktisk fået job, inden jeg kom i aktivering. Men det lå 1,5 måned frem i tiden, så jeg skulle i aktivering. Spild af penge." (respondent i beskæftigelse)*
- *"Jeg nåede ikke at fuldføre aktiveringen, da jeg fik et job, som jeg havde søgt inden jeg startede på aktiveringen" (respondent i beskæftigelse)*

- *"Inden jeg kom på aktiveringskursus, havde jeg været til samtale mere end 20 steder og havde 6 andenpladser, så ser det mere som marginaler, at jeg fik tilbudt job, da jeg havde deltaget i aktiveringskurset i 2 uger"* (respondent i beskæftigelse)
- *"Den ansøgning, som gjorde udfaldet for, at jeg fik job, sendte jeg inden, at jeg startede på jobsøgningskurset"* (respondent i beskæftigelse)
- *"Det var helt meningsløst, jeg havde allerede et job."* (respondent i beskæftigelse)

Det ufleksible krav gør også, at der spildes aktiveringskroner på kurser, hvor arbejdsmarkedet er gået særligt ned i kadence:

- *"Da tidspunktet for aktivering var i sommerferien, var muligheden for at finde noget praktik/løntilskud meget ringe, hvorfor der aldrig blev tid til uopfordret ansøgninger. Desuden var perioden juni-juli utrolig uheldig at være i aktivering, da meget få virksomheder i denne periode er i stand til at tag stilling til ansøgninger (andet end opfordret)."*

Flere respondenter vurderer også, at ungereglerne ikke effektivt fremmer hurtigere afgang til job, da det tidlige aktiveringskrav afskærer muligheden for privat løn-tilskud, som del af første halvdel af aktiveringsforløbet:

- *"Det offentlige løntilskudsjob har ikke bidraget positiv. Det skyldes i meget høj grad, at jeg kun måtte søge offentlige steder. Jeg havde i højere grad kunne finde et fast job eller som det mindste øge mine kvalifikationer, hvis jeg var kommet ud til en privat virksomhed."* (ledig)

Som det fremgår ovenfor, har ca. 20 pct. haft glæde af ungereglerne. Det omfatter både dimittender, der har haft positivt afkast af et jobsøgningsforløb og af virksomhedsnær aktivering:

- *"Jeg synes aktivering i bund og grund er en god ide, da man får muligheden for at komme i gang, hvilket for mig har været det vigtigste."* (ledig)
- *"Jeg skrev min første uopfordrede ansøgning under aktiveringsforløbet, hvorefter jeg fik job. Havde jeg ikke været i aktivering, havde jeg måske først skrevet min første uopfordrede ansøgningen nogle uger senere"* (respondent i beskæftigelse)
- *"Det er uvurderlig erfaring for mig at være i job med løntilskud, så jeg får brugt mit fag. Psykologstudiet er meget teoretisk, så det er værdifuldt at få erhvervs-erfaring på cv'et, når man som helt nyuddannet skal søge job."* (ledig)
- *"Jeg fik god individuel feedback på min ansøgning, og det motiverede mig at komme af sted og møde andre i samme båd."* (respondent i beskæftigelse)
- *"Mit aktiveringssted formidlede det job, jeg har i dag. Men vejledningsdelen var mere eller mindre spild af tid"* (respondent i beskæftigelse)

- *"I og med jobbene ikke er der, er aktiveringen et godt skridt på vejen til at få udviklet kompetencer ol., så man har noget at byde ind med, den dag jobbet byder sig. Utrolig godt at komme i gang så hurtigt."* (respondent ledig)
- *"En del af den erfaring, jeg har fået med sagsbehandling fra mit offentlige løntilskudsjob, har helt klart været medvirkende til, at jeg fik den stilling, jeg har nu"* (respondent i beskæftigelse)
- *"Løntilskudsjobbet gjorde helt klart, at jeg hurtigere kom i ordinært arbejde, hvorimod "jobkurset" nok ikke gjorde den store forskel."* (respondent i beskæftigelse)
- *"Som nyuddannet var det rart at komme ind på arbejdsmarkedet og få noget konkret erhvervs erfaring. Det styrkede i høj grad min selvtillid vedrørende arbejdsevner. En selvtillid jeg gjorde god brug af i min ansøgninger og jobsamtaler"* (respondent i beskæftigelse)

Det problematiske billede tegner sig også vedrørende aktiveringens længde. 76 pct. af dimittenderne vurderer, at det har været nytteløst at have et aktiveringskrav på seks måneder, enten fordi det er uden effekt i forhold til at få dem hurtigere i job, eller fordi det faktisk har spændt ben for at komme hurtigst muligt i job.

Den lidt mere end en femtedel af dimittenderne, som har glæde af seks måneders ret og pligt til aktivering vil kunne modtage samme tilbud indenfor et regelsæt med mere fleksible rammer med udgangspunkt i de individuelle behov.

### **Tablet 3.2: Hvilken betydning har obligatorisk aktivering i sammenlagt 6 måneder for, hvor hurtigt du kommer/er kommet i ordinært job?**

(vurdér på baggrund af dine praktiske erfaringer fra dit samlede aktiveringsforløb)

	Beskæftiget	Ledig	I alt
Jeg er i høj grad kommet hurtigere i ordinært job	2,1%	4,6%	3,7%
Jeg er i nogen grad kommet hurtigere i ordinært job	13,2%	24,6%	20,5%
Hverken eller	69,4%	42,7%	52,2%
Jeg er i nogen grad kommet langsommere i ordinært job	7,6%	16,2%	13,1%
Jeg er i høj grad kommet langsommere i ordinært job	7,6%	11,9%	10,4%
I alt	100%	100%	100%
N	144	260	404

Kilde: Survey blandt aktiverede dimittender under 30 år med mere end 13 ugers ledighed gennemført af AAK, AJKS, CA, IAK og MA.

Af dimittendernes uddybende tekstsvær fremgår det, at aktiveringskravet på seks måneder for alvor sætter ansøgningskadencen efter ordinære job ned, når de ledige har været igennem det typiske seks ugers jobsøgningskursus og den virksomhedsnære aktivering sætter ind, enten fordi man fordyber sig i et offentligt løntilskudsjob, eller fordi alle ressourcer bliver sat ind på at samle et puslespil af virksomhedspraktikker:

- *"Jeg fik sendt flere ansøgninger ud i forbindelse med mit jobsøgningskursus, mens det har været sværere at nå at sende ansøgninger, mens jeg har været i løntilskud."* (ledig)
- *"Det er rigtig problematisk, at virksomhedspraktikken er fire uger af gangen, da man konstant skal gå fra en aktivering til en anden. I min branche (Kultur og kommunikation) blev det meget svært at slå rødder et sted og få etableret nogle arbejdsgange. Jeg oplevede, at fire ugers virksomhedspraktik for mange er mere en byrde end et godt tilbud. Fordi det tager tid og ressourcer at lære en ny ansat op."* (ledig)

Respondenterne peger også på, at ungereglerne har igangsat et system, som ikke skeler til at udnytte de lediges uddannelsesbaggrund. Konsekvensen bliver den såkaldte *gøgeungeeffekt*, hvor de nyuddannede akademikere besætter job indenfor fx HK- og det ufaglærte område, hvor der i forvejen er mange arbejdsløse:

- *"Folk blev sendt steder hen, som intet havde med deres uddannelse at gøre, men udelukkende var et resultat af, at jobcenteret var forpligtet til at sende dem videre i systemet. I en sådan situation er det mere skadeligt for den pågældende at komme i obligatorisk aktivering, da det var direkte meningsløst i forhold til deres akademiske baggrund."* (ledig)
- *"Jeg har banket på alle døre. Jeg har personligt mødt op til alle apoteker i Storkøbenhavn. Jeg har sendt uopfordrede og almindelige ansøgninger til alt indenfor farmaci og kemi. En obligatorisk aktivering havde været godt, hvis det var relevant i forhold til ens uddannelse. Med aktivering mener jeg arbejde på en virksomhed, ikke anden aktørs kursus. Anden aktør åbner jo ikke døre ligefrem. Jeg blev faktisk "truet" til, at de kunne sende mig til et arbejde som f.eks. receptionist på et hotel, hvis jeg nu ikke kunne finde på noget selv."* (ledig)

Det lange aktiveringskrav har i det hele taget betydet et beskæftigelsessystem, som har mistet den ordinære jobsøgning af syne:

- *"Under hele min aktivering var mantraet, at vi skulle i job i [offentligt] løntilskud. Der var ingen af underviserne, der arbejdede med rigtige stillingsopslag. Der har været større fokus på at få mig igennem systemets etaper end den egentlige jobsøgning til opslåede stillinger."* (ledig)

Den manglende beskæftigelseseffekt af ungereglerne skyldes også, at dimittenderne vurderer, at de deltager i den forkerte aktivering ift., hvad der vil give de ledige de bedste kort på hånden til at finde et ordinært job. I tabel 3.3. ses således, at 70 pct. tilkendegiver, at en anden type aktivering kunne have hjulpet dem bedre i ordinært job.

Ungereglernes rammer er altså ikke fordrende for en meningsfyldt aktivering for den enkelte, hvilket naturligvis afspejler sig i den ringe evaluering af jobeffekterne.



**Tabel 3.3 Var der en anden type aktivering, der kunne have hjulpet dig bedre i ordinært job, end den aktivering du blev tilbudt?**

	Beskæftiget	Ledig	I alt
Ja	73,7%	67,7%	70,0%
Nej	26,3%	32,3%	30,0%
I alt	100%	100%	100%
N	118	195	313

Kilde: Survey blandt aktiverede dimittender under 30 år med mere end 13 ugers ledighed gennemført af AAK, AJKS, CA, IAK og MA.

Blandt de uddybende tekstsvare rejstes der særligt ønsker om

#### **A. Nemmere adgang til privat løntilskudsforløb:**

- *"Tilbuddet om privat løntilskudsjob er først muligt efter 6 måneders ledighed, og som ung, nyuddannet vil man meget gerne i gang med at lave noget/arbejde med noget relevant hurtigst muligt efter endt uddannelse."*
- *"Penge, som går til anden aktør, burde hellere gå direkte til virksomhederne som en slags motivation / kompensation for at ansætte nyuddannede. Eller til at dække virksomhedens udgifter, når de for eksempel skal oplære den nyuddannede medarbejder."*
- *"Privat løntilskudsjob havde måske hjulpet mig nærmere et ordinært job."*
- *"Måske privat løntilskud. Men det kan selvfølgelig også give en skævvridning af arbejdsmarkedet, hvis arbejdsgiverne forventer, at de kan ansætte nyuddannede ledige til halv pris."*
- *"Job med løntilskud burde (efter min mening) være muligt noget før, da man på den måde kan vise, hvad man dur til. Det er næsten umuligt at vise, hvad man kan på 4 uger."*
- *"Jeg er overbevist om, at muligheden for at få en privat løntilskudsstilling med det samme efter endt uddannelse ville gøre, at jeg hurtigere ville få et ordinært relevant job."*
- *"Sandsynligvis vil det være mere effektivt med en længerevarende virksomhedspraktik på mindst 6 måneder. Denne kan sammenlignes med regulær ingeniør-praktik. Hvis virksomheden får tilskud til lønnen, så er det nok nemmere at komme ind, men hvis det er en travl virksomhed med vækst, så gør det nok ingen forskel."*

#### **B. Mere fleksibilitet i forhold til fx mulighed for løbende coaching samtidig med, at man bevarer det ordinære jobfokus:**

- *"Ud med kollektive jobsøgningskurser og ind med individuel coaching og hjælp til at finde ordinært arbejde i stedet for praktik"*
- *"Det findes nok ikke. Men et decideret coachingforløb, hvor man havde ugentlige samtaler om fremskridt og nye muligheder, men i øvrigt selv valgte hvornår man arbejdede hjemme eller på aktiveringsstedet. Samtidig burde coachen bruge en masse tid på at arbejde én ind i erhvervslivet via kontak-*

ter/netværk/aftaler. Både ordinære jobs, virksomhedspraktik og løntilskud - men i samarbejde med den ledige"

**C. At aktiveringen foregår i et andet regi, fx hos A-kasse, faglig organisation eller universitetet:**

- *"Mere specifik vejledning til at skrive ansøgninger og CV indenfor netop mit fagområde. Et sådant tilbud var i min fagforening, hvilket jeg benyttede mig af"*
- *"Et 11-semester ved et selvvalgt universitet eller anden uddannelse"*
- *"Man kunne med fordel have kontakt med en konsulent fra f.eks. AAK, hvor vedkommende fungerede som en forlænget arm hos virksomhedernes HR."*
- *"En aktivering tilrettelagt efter uddannelsesniveau i stedet for en tilrettelagt efter alder. En journalist og en smed har brug for to vidt forskellige aktiverings-tilbud/forløb - også selv om de tilfældigvis begge er under 30 år"*
- *"Der er en del kurser, som min fagforening IDA udbyder, som jeg hellere kunne se mig selv få gavn af. Eksempelvis hvordan man personligt brander sig selv, kompetenceafklaring, og fokuseret sparring med folk fra samme branche. Har svært ved at sparre og netværke med andre fra helt forskellige brancher som ikke er relateret på nogen måde til mit arbejdsområde."*

**D. Muligheder for at tage flere kompetencegivende kurser:**

- *"Hurtigere på relevante IT-kurser og lign. eller hurtigere i privat løntilskud."*
- *"Sprog- og IT-kurser kunne gøre mig meget mere relevant for en arbejdsgiver at overveje som arbejdskraft"*
- *"Kurser i eks. 3d visualisering og kurser i iværksætteri - så skaber man ikke blot arbejde til sig selv men også til andre"*

**E. Bedre kobling mellem uddannelsesbaggrund og indholdet i aktiveringen:**

- *"Jeg er uddannet biolog med kom i aktivering i en børnehave, på trods af at jeg havde kontrakt på fast arbejde. Det var spild af tid, for pasning af børn er på ingen måde det, jeg har uddannet mig til. Det havde i stedet været super relevant, hvis jeg var kommet i praktik/aktivering i Natur & Miljø afdelingen etc inden for kommunen eller regionen, eller på et gymnasium eller i privat virksomhed inden for mit felt"*
- *"Efter 7 år på universitetet og 13 uger som ledig blev jeg tilbudt: pedelmedhjælper eller kantinemedarbejder eller IT-kursus. Jeg valgte IT-kursus, men det har været et fuldstændigt ligegyldigt forløb, der i bedste fald bare har været spild af min tid. Tid, jeg kunne have brugt på at søge jobs."*

**F. Forløb med virksomhedskontakt:**

- *"Mere direkte kontakt med virksomheder. På det jobsøgningskursus jeg var på, fik vi hele tiden at vide, at der sad konsulenter og havde kontakt med virksomheder, og de konsulenter sørgede hele tiden for, at der kom kontakt mellem virksomhed og den jobsøgende. Men jeg hverken så eller hørte noget til nogen virksomhed, som gerne ville have en akademiker i løntilskud. Det var varm luft det hele."*

## 4 Hvilken aktivering tilbydes dimittenderne?

I det følgende belyses de enkelte elementer i den aktivering, som tilbydes dimittenderne. Hvordan sammensættes de seks måneder, og i hvilket omfang vurderes de enkelte aktiveringsredskaber at bringe de aktiverede tættere på ordinært job?

### Vejledning og jobsøgningskurser

Et stort flertal af dimittenderne starter aktiveringsperioden med et jobsøgningskursus typisk af 4-6-ugers varighed. Kurserne er enten nogle, som det kommunale jobcenter køber ude i byen, eller kurser afholdt i anden aktør-regi (efter 1. marts 2010 ifm. nye LVU-udbud) og således indregnet i de andre aktørers priser.

I tabel 4.1 fremgår, hvilke aktiviteter der indgår i disse vejlednings- og jobsøgningsforløb.

Sparring på ansøgninger og CV er altoverskyggende hovedaktivitet. Individuel coaching og formidling videre til jobsamtaler indgår kun i ca. hver tiende vejledningsforløb.

**Tabel 4.1: Hvad indgik i vejledningskurset (mulighed for at give flere svar)**

Hjælp til CV	91,6%
Hjælp til ansøgninger	89,2%
Hjælp til jobsamtaler	67,7%
Afdækning af kompetencer	32,7%
Pege på nye jobfunktioner	17,0%
Coachingforløb	10,6%
Udvidet geografisk horisont	8,4%
Formidlet jobsamtale	9,6%
Antal forløb i alt (N)	501

Kilde: Survey blandt aktiverede dimittender under 30 år med mere end 13 ugers ledighed gennemført af AAK, AJKS, CA, IAK og MA.

Afkastet af kurserne vurderes imidlertid til at være meget ringe. Over 80 pct. af respondenterne tilkendegiver, at de enten slet ikke eller kun i mindre grad er blevet bragt tættere på et ordinært job. Den lave jobeffekt afspejler således et utroligt ringe afkast af de mange millioner kroner, som de offentlige kasser investerer i disse kurser.

**Tabel 4.2: Har vejledningskurset bragt dig tættere på et ordinært job?**

	Beskæftiget	Ledig	I alt
I høj grad	5,6%	2,5%	3,6%
I nogen grad	9,4%	19,5%	15,8%
I mindre grad	23,1%	24,1%	23,8%
Slet ikke	61,9%	53,9%	56,8%
I alt	100%	100%	100%
Antal forløb i alt (N)	160	282	442

Kilde: Survey blandt aktiverede dimittender under 30 år med mere end 13 ugers ledighed gennemført af AAK, AJKS, CA, IAK og MA.

En af årsagerne til, at de ledige vurderer afkastet så lavt, er, at det faglige niveau på vejledningskurset ofte slet ikke matcher de udfordringer, dimittenderne står overfor i forhold til at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Næsten tre-fjerdedele vurderer niveauet til at være for lavt.

**Tabel 4.3: Var det faglige niveau på vejledningskurset passende i forhold til dine udfordringer med at finde job?**

	Beskæftiget	Ledig	I alt
For højt	0,6%	0,7%	0,7%
Passende	22,8%	31,0%	28,1%
For lavt	76,5%	68,3%	71,3%
I alt	100%	100%	100%
Antal forløb i alt (N)	162	287	449

Kilde: Survey blandt aktiverede dimittender under 30 år med mere end 13 ugers ledighed gennemført af AAK, AJKS, CA, IAK og MA.

Blandt de uddybende besvarelser går følgende ankepunkter igen hos et stort flertal af respondenterne – alle punkterne illustreres af besvarelser nedenfor:

- Kurserne havde ingen fokus på ordinær jobsøgning
- Kursusindhold var helt skævt; nogle gange absurd og grotesk
- Der var en for bredt sammensat målgruppe for kurserne
- Underviserne var dårligt kvalificerede
- Spild af penge alene af den grund, at dimittenderne ikke oplevede et behov, da man allerede har fået den nødvendige viden og sparring andet sted eller var tæt på at gå i job
- Faciliteterne var for dårlige (IT-udstyr, lokaler mv.)

Når vejledningskurserne ikke bringer dimittenderne tættere på ordinært job, skyldes det først og fremmest, at kurserne ofte er defineret med et helt andet formål, nemlig at facilitere ungereglernes krav om et seks måneders langt aktiveringsforløb. Og det sker på bekostning af et fokus på, at de unge finder et ordinært job hurtigst muligt. Kurserne igangsættes således med et rindende timeglas, hvor der maksimalt seks uger senere skal ske en substitution af vejledningskurset med virk-

somhedsnær aktivering. Agendaen er således rettidig vej i offentligt løntilskud eller virksomhedspraktik frem for hurtigste vej i ordinært job:

- *"Målet for kurset blev klart formuleret som, at man skulle finde praktik eller løntilskudsjob hurtigst muligt for at kunne opfylde sin aktiveringspligt efter endt kursus. Dette indebar, at søgning efter ordinære jobs blev gjort til en sekundært ting."*
- *"Kurset var ubrugeligt og hjalp mig på ingen måde i job. Jeg har endda oplevet at blive sendt ud til en tvungen praktiksamtale, hvor de slet ikke var interesserede i at få en praktikant. Jeg blev nærmest skældt ud for overhovedet at dukke op. Dette var blot en blandt de mange ubehagelige oplevelser på kurset"*
- *"Kurset bestod af en uges introduktion med undervisning hver dag. I de efterfølgende fem uger skulle jeg møde op på en bestemt adresse og skrive ansøgninger der, og så var der 3-5 kortere oplæg om ugen. Formen virkede slet ikke på mig, da det var alt for forstyrrende at sidde så mange mennesker i et rum plus at der var afbrydelse pga. oplæg, så jeg søgte faktisk færre jobs, da jeg var i aktivering end før. Desuden var der alt for stort fokus på løntilskudsjobs og for lidt på ordinære jobs"*

Dimittendernes beretninger om indholdet i kurserne er ofte helt absurde. Der er således stribevis af eksempler på, at indholdet skyder helt skævt i forhold til dimittendernes behov for vejledning til jobsøgningen:

- *"Historierne fra medierne om personlighedstest og fugletest er rigtige. Konsulenterne kunne ikke hjælpe med at forbedre mit cv eller ansøgning. Det der skulle gøre det ud for undervisning, bestod ofte i 'speed-networking' eller info om, at Facebook er godt til at danne netværk"*
- *"Det var fuldstændig irrelevant, og det virkede heller ikke som om, at den pågældende konsulent selv vidste, hvordan det at vide, hvilken fugl jeg er i DISC modellen, kunne ikke gøre mig klogere på jobsøgningen. Det var spild af min tid, og spild af offentlige skattekrone"*
- *"Et uhyggeligt lavt niveau, primært baseret på lommefilosofi, myter, ligegyldige personlighedstest og livslæresætninger a la "Man skal ikke være tosset for at være her... Men det hjælper". Kurset var rettet mod unge under 30 år, men var ellers blandet. Alt lige fra kosmetologer, smede, maskinmestre og akademikere var på kurset. Trods kursets målgruppe var der alligevel introduktion til Google (!!!) og introduktion til e-mail - "eller en såkaldt hotmail, som det også hedder. Den hotmail, vi anbefaler, er G-mail", som der så fint står i konsulentfirmaets kursusbog."*
- *"Meget basalt niveau! Jeg var trods alt på et hold udelukkende med ledige med mellemlang eller lang videregående uddannelse, men jeg synes stadig, at niveauet (og ambitionsniveauet) var for lavt."*
- *"Der blev spist kage, og vi kom en tur på Carlsberg Museet - ting der absolut ikke kunne få mig i arbejde"*
- *"Undervisningen" bestod af guldkorn som: husk at gå i bad før en jobsamtale og husk at børste tænder"*

- *"Dette kursus foregik ved, at ca. 40 mennesker hver dag troppede op for at sidde 6 timer i et lille lokale. Der var ingen hjælp til kompetenceudvikling, CV, eller lign. Dog var der et par gange om ugen en person, som kom og gjorde opmærksom på, at man, hvis man ikke kom i praktik, løntilskud eller job, skulle blive gående på dette kursus i op til 26 uger."*
- *"Dels var niveauet for lavt (materialet var fyldt med stavfejl, hvilket jeg synes i sådan en situation, hvor man skal klædes på til at blive bedømt på en skriftlig ansøgning, er alt for ringe, og desuden var der alt for mange oplysninger, som man som akademiker allerede er godt oplyst om) dels var det formet meget mere til humanister mm i forhold til fx naturvidenskabeligt. Det var dybt unødvendigt for mig at sidde og kreere en kreativ overskrift for min ansøgning, når det bestemt ikke er nødvendigt men tværtimod kan virke barnligt i forhold til mit fag."*
- *"De samme ting blev gentaget alt for mange gange, og undervisningsmaterialet var tydeligvis rettet mod en anden faggruppe og mere mod langtidsledige end mod unge nyuddannede akademikere, hvilket kan undre, når alle på holdet var nyuddannede under 30 med længere videregående uddannelser"*
- *"I mit tilfælde stod underviseren og fremlagde slides, som underviseren ikke selv var enige i - tilsyneladende var materialet forældet og på ingen måde tilpasset et specielt erhverv. Jeg var meget skuffet over kurset og følte jeg spildte min tid."*
- *"Desuden var undervisningen bygget op omkring en power point-præsentation, der både var plaget af et overvældende antal stave- og grammatikfejl, samt "råd" som: "kvinder, husk lige at I ikke skal tage for meget make-up på til job-samtaler""*
- *"Al materiale var taget fra "Karrierevejviseren" og var derfor gentagelser. Der var ingen ny information. Eksemplerne på CV og ansøgning var ikke egnede til akademikere"*
- *"Først og fremmest brugte konsulenterne tid på at fortælle, hvor vigtigt det er at rydde op efter sig til en jobsamtale. Målgruppen til kurset var akademikere under 30 år, og for mig at se var der ikke nogle, som havde problemer med sociale kompetencer."*
- *"Vi skulle lave en tegning af vores eget personlige våbenskjold i A1-format - med farveblyanter..."*

En fællesnævner for et flertal af de uddybende tekstbesvarelser er, at dimittenderne er sat på forløb, som spænder over alle grupper forsikrede og uddannelsesbaggrunde, hvilket har gjort det utrolig vanskeligt at finde et fælles udgangspunkt i undervisningen, og synergien mellem kursusdeltagerne er udeblevet. Denne tendens er som forventeligt blevet registeret blandt forløb, hvor det kommunale jobcenter har haft ansvar for visitationen, men lidt overraskende gør det sig også i høj grad gældende blandt de andre aktører, som har kvalificeret sig til at have indsatsen for ledige akademikere via LVU-udbudet:

- *"Jeg sad sammen med alt fra ufaglærte, buschauffører, folkeskolelærere og tidl. virksomhedsledere. En alt for blandet flok, der gjorde det umuligt for undervi-*

serne at tilrettelægge aktiveringen, så den kom til gode for hver kursist. Det blev derfor hurtigt laveste fællesnævner, dvs. til dem, som havde svært ved computer og læsning."

- "Holdet bestod af håndværkere, ufaglærte og akademiker. For de fleste var problemet at læse og skrive en grundlæggende vanskelighed. Så bliver det jo svært at have et "fælles" niveau. Endvidere så er der forskel på, om man søger et arbejde som maler, tømrer, rengøringsassistent eller underviser på gymnasium. For hver af disse grupper hører forskellige metoder af jobsøgning".
- "Vi sad to universitetsuddannede sammen med ca. 15 håndværkere, sosu'er osv. Det er bestemt ikke samme måde, man søger job på, og "undervisningen" foregik på laveste fællesnævner - hvilket betød at jeg stort set intet fik ud af det".
- "Desuden var vi samlet på kryds og tværs af erhvervsgrupper, og jeg sad således i en gruppe med to håndværkere og skulle give feedback på hinandens skriftlige ansøgninger.. idet de ikke laver skriftlige ansøgninger, fik jeg ikke meget ud af indslag som disse."
- "Jeg blev sat sammen med blomsterbindere og langturschauffører, som skulle lære, hvordan man brugte en email... det var ren spild af min tid"
- "Jeg er cand.scient.soc, og var i et forløb, hvor jeg fik undervisning og "træning" i at skrive ansøgninger sammen med frisører, VVS'ere, uuddannede, osv."
- "Det fungerer bare ikke at sætte alle jobkategorier sammen, især tænker jeg på en akademiker og en ufaglært."

Mange tekstbesvarelser omfatter også beskrivelser af inkompetente undervisere. Manglende kvalitetsbevidsthed hos kursusudbyderne er selvfølgelig ikke understøttende for værdien af kurserne:

- "Den konsulent, som hovedsagligt underviste os, var blevet færdiguddannet som ingeniør én måned før jeg selv var uddannet og var i virksomhedspraktik ved anden aktør. Svært at tage helt alvorligt."
- "Vi havde meget få vejledningstimer, og dem, vi havde, var stort set ren oplæsning/opremsning af brochurer, vi allerede havde fået udleveret om fx at skrive CV. Hjælp til søgning ol. fik vi stort set ikke tilbudt."
- "Konsulenterne tog udgangspunkt i nogle generelle anbefalinger f.eks., at det er godt at søge uopfordret og godt at motivere sin ansøgning - anbefalinger som man let selv kan finde på nettet. Men de kendte f.eks. ikke meget til humanisters jobmuligheder og kunne ikke give mig personlig vejledning om, hvordan jeg med min baggrund kunne sælge mig selv på det private arbejdsmarked eller på andre måder udvide mit søgefelt."
- "Med den uddannelsesbaggrund jeg har (kommunikation), er det pinligt at overvære en underviser, der hakker sig igennem "sådan skrives en ansøgning" og endda tager udgangspunkt i en af de mange modeller fra nettet."
- "Konsulenterne var så inkompetente, at de fx. intet anede om, hvordan man uddanner sig til jurist, og hvilke job man kan bestride."
- "De konsulenter, som var ansat til at 'vejlede' én i, hvordan man forbedrer sin jobsøgning, havde ikke en akademisk baggrund. En konsulent påpegede, at jeg

havde lavet en trykfejl i mit cv, idet der står Internationale Udviklingsstudier under uddannelse. Ifølge vejlederen burde der stå Internationale Udvekslingsstudier... Og hun vidste selvfølgelig ikke, hvad udvikling betød, indtil man sagde fattige og Afrika. Det var hende, som skulle ringe på min vegne til organisationer for at 'sælge' mig. Udover det var et langt ude koncept, at nogle skulle ringe på éns vegne, så opgav hun mig hurtigt, for hun kunne ikke forstå, hvad man kunne med min uddannelsesbaggrund."

- "Underviserne var ikke kompetente til at varetage rollen som undervisere. De manglede erfaring og kendskab til denne form for undervisning. De var dårlige til at vejlede og informere. De overholdte ikke deres egne planer. De var ikke forberedte. Der var mangel på viden omkring akademisk uddannet personer. Der var for meget traditionel jobsøgning over kurset, eksempelvis hvor man søger job som tømrer, pædagog eller ejendomsmægler."
- "I min situation kunne jeg godt have brugt endnu skarpere vejledning og nogle som kendte til mit arbejdsfelt, da der er ekstrem høj arbejdsløshed. En af konsulenterne konstaterede endda "Jamen det kan da ikke være så svært for dig at finde et job. Vi har jo ikke ret mange andre produktdesignere her" Utroligt uprofessionelt og uvidende omkring mit fag! Hvordan skal man så forvente kvalificeret hjælp?"

Endelig erklærer mange, at de slet ikke havde et behov for et jobsøgningskursus på det stadie i deres ledighedsforløb. Enten fordi de havde et jobsøgningskursus – med bedre og mere målrettet indhold – i frisk erindring fra fx a-kasse, faglig organisation eller uddannelsesstedet, eller fordi de var tæt på at gå i ordinært job, hvilket statistisk set sker for størstedelen af nyuddannede akademikere i 2.-4. ledigheds måned efter dimission. Endelig er der eksempler på unødigt betaling af kurser til dimittender, som af forudsigelige grunde ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet kort tid inde i kursusforløbet fx pga. familieførgelse eller udenlandsophold:

- "Jeg havde kort tid før, jeg begyndte på kurset været til et kompetence-møde i min a-kasse, hvor jeg på knap en time havde fået langt flere brugbare redskaber med mig hjem, end jeg fik på de to uger på kurset."
- "Havde været på et kursus hos djøf og blev lidt skuffet over niveauet hos anden aktør, det var relativt lavt. Havde også ventet, der ville være mere individuel sparring, end der var."
- "Den første uge foregik fælles med cv-snak, hvordan man skriver en god ansøgning osv. sammen med dem, der var startet samme uge som en selv. Meget af det havde jeg hørt før via et forløb med KarriereCentret på Syddansk Universitet."
- "Jeg havde i forvejen været på et kursus omkring jobsøgning (frivilligt i slutningen af studiet), så jeg fik ingen ny viden på dette kursus."
- "Inden de første dage havde jeg lavet et CV og en ansøgning (hjemme), og jeg fik det godkendt med det samme (selvom at de ikke kunne give mig kvalificeret respons), og det var jo fint, men hvad skal man mon lave de næste 3 og en halv uge? Jeg fik at vide, at jeg bare kunne hjælpe de andre på holdet. Men det er vel ikke derfor, jeg er der?"



- *"Jeg "lærte" at skrive et CV og en jobansøgning. Eller rettere: Jeg lærte ingenting, for det kunne jeg i forvejen. Derudover var jeg igennem en personlighedstest, som endte med at fortælle mig en række ting om min personlighed, som jeg udmærket vidste i forvejen. Summa Summarum: Jeg lærte overhovedet ingen ting, det var bare spild af min tid og af skatteydernes penge. Måske hang det sammen med, at det ikke var et kursus for akademikere, men for folk fra alle mulige baggrunde."*
- *"90 % af oplysningerne var gentagelser, som jeg havde hørt før enten under uddannelse, på møder med a-kassen, eller andre steder. Vi sad blandet håndværkere, ufaglærte, akademikere, osv. Så alle oplevede stor spildtid, da man har brug for vidt forskellig vejledning i jobsøgningen. Desuden var holdet for stort til at den enkelte kunne få vejledning til cv og ansøgninger"*
- *"Jeg havde allerede modtaget stort set alle de informationer, tips og tricks der blev nævnt på dette kursus i forvejen (fra møder på AAK og i min fagforening)*
- *"I slutningen af min uddannelse havde vi et 4-dages jobsøgningskursus, og under de 4 ugers aktivering lærte jeg ikke noget, jeg ikke allerede havde lært på det 4-dages kursus."*
- *På papiret var ideen fx at forbedre cv - den egentlige feedback var "det ser fint nok ud". Forberedelse til samtale inkluderede en liste med hyppigt stillede spørgsmål også fundet i diverse jobsøgningsmagasiner samt internettet. Derudover blev en dag brugt på at finde ud af hvilket dyr, vi var.... - Resten af de 6 uger handlede om at få et løntilskudsjob og ikke et ordinært job*
- *"For mit vedkommende var jeg løbende blevet indkaldt til jobsamtaler og følte derfor ikke, at jeg havde behov for at skulle have hjælp til min ansøgning eller cv, da jeg tidligere har fået feedback på dette af min fagforening, som jeg anså for at være bedre kvalificeret til at hjælpe mig. Jeg havde derfor den kedelige fornemmelse af, at jeg spildte min tid i de to uger, hvor vejledningsforløbet var rede, og jeg fik intet konstruktivt ud af kurset."*
- *"Fungerede som et "fyldkursus", der skulle udfylde den tid fra, jeg fik ordinær ansættelse, og frem til jeg skulle starte. Fuldstændig meningsløst tidsforbrug"*
- *"For mig var der ingen grund til at bruge fire uger på det samme indhold, som var blevet gennemgået hos Komplements cv-vejledningsmøde."*
- *"Jeg fik lovning på et job efter en uges aktivering. Jobbet startede dog først halvanden måned senere, så jeg skulle stadig være i aktivering."*
- *"Jeg fik job, inden jeg skulle starte aktivering - men skulle stadig deltage indtil jeg skulle starte i mit nye job"*
- *"Jeg stoppede efter et par uger pga. forøgelse af familien"*

Blandt de mere positive evalueringer af vejledningskurserne findes følgende uddybninger:

- *"Dét, jeg fik noget ud af, var den gode vejleder, som fik mig til at være mere opsøgende over telefon, og den ene coaching-samtale jeg fik.*
- *Den personlige sparring er relevant og god. Holdundervisningen derimod er nærværd irrelevant efter de første dage.*

- *"Kan kun anbefale min anden aktør (Aalborg-området). Virkelig gode konsulenter og små uddannelses-specifikke hold. Og masser af muligheder for individuel samtale."*

Det generelt beskedne udbytte af vejledningskurserne skal sammenholdes med, at kurserne vurderes til at være alt for lange. 71 pct. vurderer, at vejledningskurset har strakt sig over en for lang periode i forhold til, hvad indholdet kunne bære. Den uforholdsmæssige lange længde på kurserne fordyrer aktiveringsindsatsen og er dobbelt problematisk, da det ikke giver noget afkast.

**Tabel 4.4: Var vejledningskursets længde passende?**

	Beskæftiget	Ledig	I alt
For kort	2,8%	2,2%	2,4%
Passende	28,4%	25,6%	26,5%
For langt	68,8%	72,2%	71,1%
I alt	100%	100%	100%
Antal forløb i alt (N)	141	270	411

Kilde: Survey blandt aktiverede dimittender under 30 år med mere end 13 ugers ledighed gennemført af AAK, AJKS, CA, IAK og MA.

I de uddybende tekstbesvarelser er der stor konsensus om, at den passende længde på denne type vejledningskurser er 1-2 uger.

- *"I forhold til udbyttet var 6 uger lang tid at bruge. Hvis timerne havde været lagt i forlængelse af hinanden, kunne det forløb, vi havde, været klaret på en uge."*
- *"De efterfølgende fem uger sad man i et stort rum sammen med alle de andre aktiverede og passede sig selv. Der var meget støj, og stemningen var umotiverende. Jeg fik skrevet færre ansøgninger, mens jeg var i aktivering, end hvis jeg havde været hjemme, hvor der var ro, og jeg kunne koncentrere mig."*
- *"Kurset var for langt taget i betragtning, at det kun var den første uge, der var undervisning. De resterende uger skulle vi blot møde op for en fælles status og en sludder for en sladder; ingen reel opfølgning på os hver især. Havde vi fået individuel coaching, havde det sikkert været rigtig godt, men de var for få konsulenter til at udbyde den slags."*
- *"6 ugers kurset var i sommerperioden, hvor det er svært at få kontakt til virksomhederne, og hvor der kun er få jobopslag. Derudover underviste de os reelt kun den første uge, herefter var der fri jobsøgning det meste af tiden."*
- *"Når det "reelle indhold", hvis man overhovedet kan tale om et sådant i denne sammenhæng, er overstået på 3 dage, og resten af tiden bare er opbevaring for at opfylde "aktiveringskravet", så er 6 uger altså dræbende lang tid."*
- *"Kurset havde sikkert haft en passende længde, hvis vi rent faktisk havde fået noget coaching og fokuseret mere på kompetence-afklaring."*
- *"Vi havde efter kort tid kun meget lidt undervisning, måske en times tid, og så sad vi ellers foran computeren resten af tiden for at skrive ansøgninger eller sø-*

ge efter job, indtil vi fik fri kl. 14. Al den tid foran computeren kunne vi jo lige så godt lave derhjemme."

- "Man kunne have lært det, der tog 6 uger på 2. Til sidst stod de sågar og kom med de samme oplæg, som de allerede havde serveret for os i starten. Det var tyndt"
- "Det kunne sagtens være 1-2 ugers undervisning, eventuelt efterfulgt af en mulighed for telefon/mail-respons eller sparring på ansøgninger mv."
- "Kurset varede 6 uger, men reelt kunne kurset være overstået på den halve tid. Vi havde timer om konflikthåndtering, som jeg synes var fuldstændig irrelevant for jobsøgningen. Derudover havde vi om 'assertion' og 'flow', hvilket stort set var en sludder for en sladder. Endvidere var der mange dage, hvor vi havde "jobsøgning på egen hånd" - det er fint, at der også er tid til at søge job ved siden af, men 6 uger var lang tid i forhold til det relevante indhold af kurset."
- "Et jobsøgningskursus er jo enormt individuelt. Jeg synes en uge ville være nok, så man får the basics omkring og indspark til cv, ansøgning, jobsamtale på plads."
- "Kurset varede 4 uger. Den første uge gik med at "lære" ting, som jeg udmærket vidste i forvejen. De tre følgende uger gik med at sidde i et hvidt lokale, med hvide borde, hvide vægge, gamle computere, dårlig udluftning og masser af larm, og søge efter de jobs, som ikke var der. Fra den første registrering om morgenen til den sidste registrering om eftermiddagen. Det var nogle af de længste dage i mit liv. Jeg kunne lige så godt have siddet derhjemme og søgt jobs, det ville jeg have fået langt mere ud af. Derfor synes jeg, at kurset var 3 uger for langt. I betragtning af, at jeg heller ikke lærte noget den første uge, kan man grunden gå videre og hævde, at kurset var 4 uger for langt. Man sidder bare der og ærgrer sig over sit liv og tænker over, hvad man dog har gjort, at man skal udsættes for dette."
- "Alt, alt for langt i forhold til kursisternes uddannelsesniveau. Jeg har ikke behov for at høre 15 gange, at jeg skal være høflig og imødekommende til en jobsamtale."
- "I stedet for fire uger kunne undervisningsmaterialet have været klaret på 3-4 dage"
- "Det var hverken det ene eller det andet, det var unødvendigt og frustrerende. Lad dog folk få en chance for at finde arbejde midt i finanskrisen, også selvom de er under 30."
- "Folk som havde fundet løntilskudsjob, eller som ikke havde nogen jobsøgninger den pågældende dag, sad og så film, spillede spil eller snakkede generelt og ventede egentlig bare på at "kunne få fri"
- "Kurset var spild af tid fra dag 1. Det eneste, jeg kunne bruge, var den smule feedback, jeg fik på ansøgninger og cv. Det fik jeg kun på egen opfordring, og det var samtaler af 5-10min"
- "For langt på den måde med at være der hver dag. Man var totalt drænet efter at have siddet i rum med 30-50 mennesker, der arbejdede, spillede computer, snakkede, osv."

Alt i alt peger dimittendernes kvalitative besvarelse på nogle klare anbefalinger til form og indhold af jobsøgningskurserne:

- Varighed af max 2 uger
- Små hold på ca. 15 deltagere
- Coaching og individuel sparring
- Målrettet akademikere
- Ej obligatorisk – forskelligt hvornår der er individuelt behov
- Fokus på ordinær jobsøgning
- Dimittenderne vil gerne kunne trække på kursusudbyders virksomhedsnetværk

### **Virksomhedsnær aktivering**

Den virksomhedsnære aktivering omfatter privat og offentligt løntilskud samt virksomhedspraktik. Virksomhedspraktik er eneste mulighed, hvis man vil i aktivering i den private sektor i den første halvdel af ungereglernes seks måneders aktiveringsperiode.

Som det fremgår af tabel 4.5, er dimittenderne generelt blevet aktiveret i relevante stillinger i forhold til deres uddannelse. Kun 4-7 pct. af løntilskudsforløbene (samme billede for både løntilskud i den offentlige og den private sektor) har været arbejde med primært ikke-akademisk indhold. Dette niveau af ikke-akademiske job adskiller sig ikke fra den typiske andel af en hel dimittendårgang, som starter ud i ikke-akademiske job og må på den baggrund vurderes til ikke at være alarmerende højt.

I forbindelse med implementeringen af ungereglene var der en bekymring for, om særligt kommunerne – men også den øvrige offentlige sektor – ville være i stand til på så relativt kort tid at etablere relevante løntilskudsstillinger nok. Surveyen indikerer imidlertid, at den offentlige sektor har bestræbt sig på at finde akademikerrelevant aktivering, trods at de har stået overfor en stor opgave med at oprette de mange løntilskudsstillinger. Til dette billede hører dog, at den høje mobilisering af akademiske løntilskudsstillinger i den offentlige sektor kan have medført en vis fortrængning af ordinære ansættelser jf. kapitel 5.

Virksomhedspraktikkerne har en noget højere andel af ikke-akademiske job (16 pct.). Ungereglene fordrer, at den enkelte ledige på kort tid skal støve flere successive praktikforløb sammen, hvilket kan have vanskeliggjort mulighederne for at finde noget akademikerrelevant i alle praktikforløbene.

**Tabel 4.5: Hvilke kvalifikationer krævede dette løntilskudsjob/virksomhedspraktik?**

	Løntilskud		Virksomheds- praktik	I alt
	Privat	Offentligt		
Hovedsageligt kvalifikationer fra netop min uddannelse	69,6%	59,4%	60,3%	60,4%
Hovedsageligt generelle akademiske kvalifikationer fra en lang videregående uddannelse	26,1%	33,1%	23,8%	27,1%
Stort set ingen kvalifikationer fra en lang videregående uddannelse	4,3%	7,4%	15,9%	12,5%
I alt	100%	100%	100%	100%
Antal forløb i alt (N)	23	175	315	513

Kilde: Survey blandt aktiverede dimittender under 30 år med mere end 13 ugers ledighed gennemført af AAK, AJKS, CA, IAK og MA.

En del af forklaringen på, at antallet af ikke-akademiske virksomhedspraktikker trods alt ikke er eksploderet, er, at en del virksomheder siger ja tak til gratis arbejdskraft i det omfang, at de har små tidsafgrænsede projekter, som mangler at blive løst. Mange virksomhedspraktikker bliver defineret i tæt samarbejde med den ledige, hvor den ledige selv byder ind med, hvad han eller hun kan tilbyde virksomheden:

- *"Der var ikke en færdigsyet stilling. Jeg kontaktede dem og spurgte, om de kunne bruge mig, og så "skabte" jeg selv praktikstillingen"*
- *"Virksomhedspraktikken blev planlagt af mig selv sammen med en virksomhed, jeg opsøgte. Derfor havde jeg mulighed for selv at præge indholdet og var klar over, at det var inden for mit interesse- og uddannelsesfelt"*

De uddybende tekstsvar afslører også en supplerende forklaring på, at der ikke er flere ikke-akademiske praktikker. Mange af virksomhedspraktikkerne bliver etableret på arbejdspladser, hvor man tidligere har været i studiejob, hos tidligere undervisere, eller dér hvor studiekammeraterne er blevet ansat. De ledige trækker altså i høj grad på deres netværk fra studietiden, når de på relativt kort tid qua ungereglerne skal finde flere sammenhængende praktikpladser. Dette øger selvfølgelig også risikoen for "alibi-aktivering", hvor hovedformålet ikke bliver at få tilegnet sig nye kontakter, kompetencer eller branchekendskab, men tværtimod blot at leve op til ret og pligt:

- *Virksomhedspraktikken var ved den virksomhed, hvor jeg tidligere havde haft et studiejob. De arbejdsopgaver, jeg udførte, var sådan set mit studiejob – bare ulønnet"*
- *"Jeg var i virksomhedspraktik hos min bivejleder fra specialet. Han kendte mig dels fra specialet og dels fra et fag, som han underviste i. Efter specialet fortsatte vi bl.a. kontakten i forbindelse med redigering af en bog på frivillig, ulønnet basis"*

- *”Praktikken var tilvejebragt igennem min vejleder fra studietiden, der samarbejdede med en kommune om et lokalt udviklingsprojekt. Min opgave var at udarbejde et akademisk input til en fremtidig helhedsplan for udviklingen i lokalområdet. Dette var helt i tråd med min specialisering i turisme og lokaludvikling.”*

Flere respondenter gør også opmærksom på, at virksomhedspraktik langt fra altid er et optimalt aktiveringsredskab for nyuddannede akademikere, om end det er dimittendernes eneste mulighed, hvis de skal søge aktivering i den private sektor. Praktikkens lovbestemte maksimale længde på fire uger (med henblik på at forhindre udnyttelse af gratis arbejdskraft) levner ikke plads til den fornødne oplærings-tid, som kræves i en typisk akademisk stilling, hvilket begrænser opkvalificeringsaspektet. Men det indsnævrer i høj grad også udbudet af relevante praktikpladser, da virksomhederne ikke har incitament til at bruge ressourcer og engagement på ledige, som blot er på gennemrejse.

Problemstillingen intensiveres af, at ungereglene fordrer flere efterfølgende virksomhedspraktikker, hvilket betyder, at den nyuddannede den næste måned måske sidder hos den konkurrerende virksomhed eller skal bruge størstedelen af energien i praktikperioden på at finde ud af, hvor vedkommende skal hen den næstkommende måned:

- *”Det er ikke muligt at få virksomhedspraktik som ingeniør, med mindre det bliver ikke-relevant arbejde. Ingen vil ansatte en ingeniør i praktik i så kort tid. Man kan ikke nå at blive sat ind i tingene, og man bliver ikke inddraget i virksomhedens forretninger, da det er hemmeligt”.*
- *”Respekten fra arbejdsgiveren var lav. Man ønskede ikke at uddelegere arbejdsopgaver til en praktikant, som blot skal være der i så kort tid. Ej heller sætte vedkommende ind i organisationens system - det er for ressourcekrævende for en organisation”.*
- *”Jeg fik brug for kvalifikationer fra min uddannelse, men i høj grad også fra mine tidligere praktikpladser, da disse var konkurrenter til den nye tegnestue...”*

Summa summarum, så er korrespondancen med uddannelsesbaggrund til stede i de fleste tilfælde i den virksomhedsnære aktivering.

I tabel 4.6 fremgår det, om uddannelsesmatchet er tilstrækkeligt til også at gøre den virksomhedsnære aktivering relevant i forhold til at komme tættere på et ordinært job. Ihukkommes, at jobsøgningskursernes værdi blev vurderet til at være ringe (ca. 15 pct. bringes i høj grad eller i nogen grad tættere på job via disse jobsøgningskurser), så er det interessante at bemærke, at den virksomhedsnære aktivering evalueres mere positivt.

De få private løntilskud bliver næsten alle samme vurderet til at have bragt dimittenderne tættere på et ordinært job, men også offentligt løntilskud øger i næsten 80 pct. af tilfældene dimittendernes *employability*. Offentligt løntilskud har en ræk-

ke ulemper i forhold til, at de kun i mindre omfang resulterer i job samme sted, de har en fortrængningseffekt og de nedsætter søgningen efter ordinære job i den relativt lange aktiveringsperiode (jf. andre afsnit i nærværende rapport). Dog vurderes offentligt løntilskud også til ofte at have et opkvalificerende element, som styrker CV'et og derfor ansues til at have højnet dimittendens efterfølgende ordinære jobchancer.

- *"[Efter mit offentlige løntilskudsjob] har jeg langt flere kompetencer at skrive på mit CV. Desuden har jeg fået erhvervs erfaring, hvilket var noget af det, jeg manglede. Løntilskudsjobbet har også givet mig indsigt i nye felter, hvor mine kompetencer kan gøre nytte."*
- *"Jeg blev betragtet som enhver anden medarbejder og fik lige muligheder for videreuddannelse. Jeg kom derigennem på forskellige kurser, der styrkede min faglige profil."*
- *"Jeg blev brugt til det nemme og kedelige arbejde, så min faglige udvikling var ikke så god, som jeg kunne have håbet på"*
- *"I løntilskudsjobbet beskæftiger jeg mig med et retsområde, som jeg kun har sparsomt kendskab til"*
- *"Hvis jeg efterfølgende får en ordinær ansættelse [samme sted], vil jeg synes, at en løntilskudsstilling har været en virkelig god mulighed for at få foden ind på arbejdsmarkedet i en stilling, jeg sætter meget pris på, og som passer godt til min profil. Hvis ikke jeg efterfølgende får en ordinær ansættelse, vil jeg blive virkelig skuffet, da jeg knokler enormt meget for at vise mit værd. Jeg vil desuden føle mig udnyttet af systemet."*

Blandt de uddybende tekstbesvarelser er der dog også flere respondenter, som beretter om for få faglige udfordringer og for ringe integration på arbejdspladsen i forbindelse med offentlige løntilskudsjob, hvilket vil være en risiko, når løntilskudsstillinger i henhold til reglerne skal være et "add-on" i forhold til arbejdspladsens normerede opgaver:

- *"Min primære opgave har været at føre referat på produktionsmøder og sende mails."*
- *"Jeg ville gerne lære mere IT-mæssigt, men det blev det ikke til"*

**Tabel 4.6: Bragte dette løntilskudsjob/denne virksomhedspraktik dig tættere på ordinær beskæftigelse?**

	Løntilskud		Virksomheds-	I alt
	Privat	Offentligt	praktik	
I høj grad	47,4%	38,5%	15,7%	23,6%
I nogen grad	36,8%	40,0%	32,7%	35,0%
I mindre grad	10,5%	10,8%	25,7%	20,7%
Slet ikke	5,3%	10,8%	26,0%	20,7%
I alt	100%	100%	100%	100%
Antal forløb i alt (N)	19	130	300	449

Kilde: Survey blandt aktiverede dimittender under 30 år med mere end 13 ugers ledighed gennemført af AAK, AJKS, CA, IAK og MA.

Virksomhedspraktik, som er den aktiveringsform, der fylder mest blandt den virksomhedsrettede aktivering, vurderes derimod til at have noget ringere effekt, om end knap halvdelen af forløbene vurderes at have bragt dimittenden tættere på et ordinært job.

Blandt de uddybende tekstsvar er der også flere eksempler på positive oplevelser med virksomhedspraktikforløb, som af disse dimittender fremhæves som lærerigt, netværksskabende og brancheafklarende. Flere dimittender har også fået konverteret et praktikforløb til en løntilskudsstilling efterfølgende; om end der i flere tilfælde nok havde været mulighed for at starte direkte ud i privat løntilskud, hvis ungerne havde været harmoniseret med adgangskravene til privat løntilskud; qua ungerne har dimittenderne ikke andet valg end at starte i virksomhedspraktik, ind til de passerer seks måneders ledighed, hvis de vil have privatsektorerfaring:

- *"Har lært utrolig meget og fået en rigtig god udtalelse. Har dog ikke fået noget job endnu. Om ikke andet så har jeg nu været i gang med noget relevant for mit område, og at jeg nu kan skrive noget mere på mit cv"*
- *"Jeg lærte flere nyttige værktøjer, og blev ansat i job med løntilskud efter virksomhedspraktikken."*
- *"Jeg fik udbygget mit netværk og blev mere bevidst om, hvad mine kvalifikationer er, hvilket kan hjælpe ved fremtidige ansøgninger. Jeg fik også set, hvad det indebærer at være sundhedskonsulent, og blev afklaret med at det er det rigtige for mig."*
- *"Jeg fik 'bevis' for min grafiske kunnen gennem udtalelser/anbefalinger fra ledelsen"*
- *"Jeg fik networket helt vildt. Jeg fik senere projektrelateret arbejde, dog kun 4 uger ad to omgange. Og så 2 dage for nyligt. Andet har der desværre ikke været til mig endnu, selvom vi er gensidigt glade for hinanden."*
- *Jeg fik oprustet mine IT kompetencer en smule samt fik opbygget en bedre forståelse for opstart i en virksomhed"*
- *"Man får jo indsigt i, hvordan og hvorledes tingene fungerer, og man får testet sin egne evner og lysten til at være i denne bestemte branche"*



- *"Jeg fik afklaret, at jeg også kan se mig selv som underviser på et handelsgymnasium, selvom min uddannelse er humanistisk. Derudover valgte jeg bevidst en skole, som jeg kunne forestille mig, ville kunne overveje at ansætte mig på sigt. Håber chancen er større, efter jeg har "vist flaget" og forhåbentligt gjort et godt indtryk."*
- *"Jeg blev opmærksom på nogle muligheder i freelancearbejde for forlag, som jeg lige nu undersøger. Dvs. praktikken bragte mig ikke tættere på et traditionelt job, men tættere på at prøve at finde en alternativ vej ud af systemet"*
- *"De manglede en miljøkoordinator og havde ikke planer om, hvornår denne skulle ansættes. Under praktikken fik de et godt indtryk af mig og blev så tilbuddt stillingen som løntilskud"*

Men virksomhedspraktikkerne fremstilles langt fra altid som værdifuldt for de videre jobchancer, hvilket blandt andet skyldes, at ungereglerne i nogle tilfælde presser dimittenderne ud i irrelevante praktikker – enten uden fagligt relevant indhold, eller fordi praktikpladserne er fremskaffet til lejligheden, da reglerne dikterer det. Til dette billede hører også, at mange dimittender allerede har et solidt kendskab til arbejdsmarkedet fra studiejob og praktikforløb under studierne, så en kortvarig virksomhedspraktik ikke giver noget kvalitativt nyt til CV'et så tidligt i et ledighedsforløb:

- *"Er uddannet farmaceut. En 4 ugers praktik som butiksmedhjælper giver ikke jubel hos HR i medicinalindustrien, eller på apoteket for den sags skyld"*
- *"Det er meget begrænset, hvad jeg kunne nå at få af erfaringer ved at være i praktik i en måned. Jeg havde fornemmelsen af, at jeg kun lige var kommet ind af døren, før jeg var færdig igen."*
- *Det varer jo kun en måned, så det er begrænset, hvor meget man kan nå at lære"*
- *"Uden værdi, da praktikken absolut intet har at gøre med min uddannelse, og jeg ikke havde tabt kontakten med arbejdsmarkedet"*
- *"Som sagt var dette et job, som jeg tidligere havde haft i 3 år, så jeg havde allerede disse kompetencer."*

En markant forskel mellem på den ene side privat løntilskudsjob (som kun relativt få i praksis får adgang til i ungereglernes aktiveringsforløb) og på den anden side offentligt løntilskudsjob og virksomhedspraktik er, at der kun er begrænset mulighed for at fortsætte på samme arbejdsplads ved aktiveringens ophør. Af tabel 4.7 fremgår det således, at 30 pct. af dimittenderne i offentligt løntilskud har reel mulighed for at forsætte i ordinær ansættelse efter endt aktivering. Andelen er endnu lavere når det gælder virksomhedspraktik. For privat løntilskud er andelen 83 pct., men det er dog opgjort på ganske få forløb og må således tolkes med dette forbehold.

**Tabel 4.7: Var der en reel mulighed for, at du kunne fortsætte i ordinær ansættelse på samme arbejdsplads efter endt aktivering?**

	Løntilskud		Virksomheds-	I alt
	Privat	Offentligt	praktik	
Ja	83,3%	30,2%	23,1%	27,8%
Nej	16,7%	69,8%	76,9%	72,2%
I alt	100%	100%	100%	100%
Antal forløb i alt (N)	18	129	281	428

Kilde: Survey blandt aktiverede dimittender under 30 år med mere end 13 ugers ledighed gennemført af AAK, AJKS, CA, IAK og MA.

Når offentligt løntilskudsjob alligevel i de fleste tilfælde vurderes til at bringe dimittenderne tættere på et ordinært job, så skyldes det, at det ofte har en vis opkvalificeringseffekt jf. tabel 4.8. I forlængelse heraf kan den relativt lavere værdi af virksomhedspraktik henføres til den lavere andel af reel kompetenceudvikling.

Således er der 79 pct. af de offentlige løntilskudsforløb, der i høj grad eller i nogen grad har givet nye kompetencer, som bringer dimittenderne tættere på ordinært job, mens der kun er 54 pct. af virksomhedspraktikkerne, som tilsvarende tilvejebringer nye kompetencer.

**Tabel 4.8: Fik du nye kompetencer via denne løntilskudsstilling/ virksomhedspraktik, som bragte dig tættere på et ordinært job?**

	Løntilskud		Virksomheds-	I alt
	Privat	Offentligt	praktik	
I høj grad	50,0%	43,0%	20,9%	29,4%
I nogen grad	31,8%	36,4%	33,2%	34,2%
I mindre grad	13,6%	15,8%	28,5%	23,7%
Slet ikke	4,6%	4,9%	17,4%	12,7%
I alt	100%	100%	100%	100%
Antal forløb i alt (N)	22	165	316	503

Kilde: Survey blandt aktiverede dimittender under 30 år med mere end 13 ugers ledighed gennemført af AAK, AJKS, CA, IAK og MA.

Sammenfattende kan man konkludere, at den virksomhedsrettede aktivering vurderes mere positiv end jobsøgnings- og vejledningskurserne. Det er dog en frustration over, at det mest effektive aktiveringsredskab – privat løntilskud – har vanskeligt ved at indgå i paletten for de under 30-åriges aktivering,

Endvidere ser det ud til, at den høje mobilisering af løntilskudsjob i den offentlige sektor i ungereglernes første leveår har givet langt de fleste løntilskudsansatte nogle kompetencer, som de kan trække på, både hvis de vil fortsætte med en offentligsektor-karriere eller hvis de senere vil skifte til den private sektor. Kommunerne m.fl. har ikke visiteret dimittenderne til skoler, plejehjem, daginstitutioner mv.,

men har i stedet draget nytte af, at ungereglene pludseligt har øgede udbuddet af næsten gratis akademisk arbejdskraft.

Udrulningen af virksomhedspraktik i stor skala har til gengæld vist sig forbundet med vanskeligheder på akademikerområdet; dels fordi fire uger i mange tilfælde er for kort en afprøvningsperiode i mange akademikerstillinger til, at dimittenderne kan vise deres værd og få noget meningsfyldt med videre, dels fordi ungereglernes seks-månederskrav er med til devaluere redskabet overfor virksomhederne, da dimittenderne hele tiden har fokus rettet på det næste praktikforløb – i værste fald hos konkurrenten.

Ungereglernes krav om aktiveringsstart efter 3 måneders ledighed besværliggør også den klassiske trappemodel/tre-trinsraket, hvor en indledende virksomhedspraktik (matchet testes), efterfølgende konverteres til privat løntilskud (opkvalificering til en attraktiv medarbejder), som så i sidste ende resulterer i en ordinær ansættelse.

## 5 I hvilket omfang fortrænger ungereglerne ordinære ansættelser?

Ungereglerne er blevet implementeret i en virkelighed, hvor det private erhvervsliv har manglet den fornødne økonomiske horisont til at opnormere antallet af ordinært ansatte, og kommuner og stat har skullet spare på budgetterne. Samtidig har der været et stort "push" af dimittender som qua ungeregler er bundet til at sælge sig selv som subsidieret arbejdskraft.

Virksomhedsnær aktivering (offentlig og privat løntilskud samt virksomhedspraktik) har altid en indbygget risiko for at fortrænge ordinære ansættelser. I det økonomiske miljø i 2009 og 2010 efter ungereglerne ikrafttrædelse kan denne risiko imidlertid sagtens være øget.

Det er således relevant at undersøge ungereglernes mulige fortrængningseffekt.

Med fortrængning menes, at arbejdsgiveren i praksis ville have ansat på ordinære vilkår, hvis der ikke var mulighed for at få subsidieret arbejdskraft. I det omfang der foregår fortrængning, er aktiveringen - og dermed ungereglerne - altså med til at reducere beskæftigelsen som minimum på kort sigt. I så fald bliver aktiveringen kontraproduktiv, da den lukker ordinære jobåbninger i stedet for at udnytte dem.

På lang sigt kan reduktionen i beskæftigelsen dog vise sig ikke at blive helt så omfattende, såfremt aktiveringen har en opkvalificerende effekt, qua at aktiveringen i så fald er med til at udbygge og/eller vedligeholde arbejdsstyrkens samlede kompetencer. Som nævnt i kapitel 4, tilførte hhv. 79 pct. af de offentlige løntilskudsforløb og 54 pct. af virksomhedspraktikkerne i høj grad eller i nogen grad nye kompetencer til dimittenderne.

Der opereres typisk med en snæver og bredere forståelse af begrebet fortrængning. Den snævre definition tager udgangspunkt i, om der sker fortrængning i lovens forstand. Dvs. om der sker brud på det såkaldte merbeskæftigelseskrav (aktiveringspladsen skal være en nettoudvidelse af antallet af ansatte) og/eller det såkaldte rimelighedskravet (der skal være et rimeligt forhold mellem antallet af aktiverede og antallet af ordinært beskæftigede).

Det er således fortrængning i lovens forstand, hvis der fx i tilknytning til ansættelsen med løntilskud eller i virksomhedspraktik for nylig er foretaget afskedigelser af ansatte uden støtte, eller ansatte uden støtte er fratrukket.

Det er imidlertid ikke fortrængning i lovens forstand fx at ansætte en person med løntilskud til erstatning for en tidligere ansat med løntilskud - eller gør det gentagne gange - de såkaldte løntilskudskarusseller.

I den bredere forståelse af fortrængning bør sådanne karruseller i flere tilfælde tæles med, da der *de facto* er tale om fortrængning. Der bliver løst en række opgaver, som ellers skulle være løst af ordinære ansatte. Til det fulde billede hører dog også,

at karrusellerne ikke altid medfører fortrængning; fx er alternativet i en tid med ansættelsesstop, at opgaverne ikke bliver løst.

Særligt indenfor aktivering i den offentlige sektor er det vigtigt også at have øje for den bredere forståelse af fortrængning, da lovens krav giver så vide rammer, at der meget sjældent kan konstateres fortrængning i lovens forstand. Det skyldes bl.a., at man på de offentlige ansættelsesområder tager udgangspunkt i antallet af beskæftigede som følge af budgettet. Skæres budgetrammen, er det ofte fuldt lovligt at supplere med løntilskudsansætte i en offentlig institution. Samtidig er den offentlige sektor forpligtet til at stille en række løntilskudsstillinger til rådighed, og denne kvote er så stor, at den sjældent fyldes ud.

I det følgende vil undersøgelsen belyse ungereglernes mulige fortrængningseffekter både i snæver og bred forstand.

Af tabel 5.1 fremgår det, at særligt de offentlige løntilskudsstillinger fortrænger ordinære ansættelser. Hvert fjerde offentligt løntilskud har således enten været en karrusel-stilling, hvor man har overtaget løntilskudsstillingen fra en anden aktiveret, eller – i 4,3 pct. af tilfældene – decideret har overtaget stillingen fra en ansat på ordinær vilkår.

At man overtager stillingen fra en ordinært ansat på en offentlig arbejdsplads betyder ikke nødvendig fortrængning i lovens forstand, da det er lovligt at udskifte en ordinær stilling med en løntilskudsplads i forbindelse med budgetnedskæringer – jf. ovenfor. Men *de facto* vil den offentlige arbejdsplads næppe have kunnet opretholde samme service-/produktivitetsniveau, hvis man ikke havde suppleret op med en løntilskudsperson, hvilket er klar fortrængning i forhold til den bredere definition.

**Tabel 5.1: Var denne aktivering oprettet til dig, eller "overtog" du stillingen fra en anden?**

	Løntilskud		Virksomheds-	I alt
	Privat	Offentligt	praktik	
Oprettet til mig	95,7%	75,5%	91,1%	86,2%
Jeg "overtog" stillingen fra en anden person, der var i aktivering	4,3%	20,2%	7,7%	11,6%
Jeg "overtog" stillingen fra en person, der var ansat på ordinære vilkår	0,0%	4,3%	1,3%	2,2%
I alt	100%	100%	100%	100%
N	23	163	313	499

Kilde: Survey blandt aktiverede dimittender under 30 år med mere end 13 ugers ledighed gennemført af AAK, AJKS, CA, IAK og MA.

Samme billede tegner sig, når man spørger dimittenderne om, hvorvidt deres aktiveringsstilling ville have været besat af en person på almindelige ansættelsesvilkår, hvis virksomheden ikke havde mulighed for subsidieret arbejdskraft – se tabel 5.2.

Således er der 22 pct. af de offentlige løntilskudsjob, hvor stillingen i høj grad eller i nogen grad ville være besat af en person på almindelig ansættelsesvilkår, hvis den offentlige arbejdsgiver ikke havde mulighed for at få aktiverede med støttekroner. Situationen er den samme for ca. 10 pct. af virksomhedspraktikkerne. For privat løntilskudsjob er der angivet fortrængning i 18 pct. af tilfældene, men det er opgjort på ganske få forløb og er derfor ikke noget robust billede, da nogle få personer kan rykke den procentvise fordeling markant.

**Tabel 5.2: Har denne aktivering fortrængt en ansættelse på ordinære vilkår?**

(fortrængt = at stillingen ville være besat af en person på almindelig ansættelsesvilkår, hvis virksomheden/offentlige arbejdsgiver ikke havde mulighed for at få aktiverede med støttekroner)

	Løntilskud		Virksomhedspraktik	I alt
	Privat	Offentligt		
I høj grad	9,1%	7,4%	3,1%	4,8%
I nogen grad	9,1%	14,8%	7,2%	9,7%
I mindre grad	22,7%	13,4%	9,3%	11,2%
Slet ikke	59,1%	64,4%	80,5%	74,3%
I alt	100%	100%	100%	100%
Antal forløb i alt (N)	22	149	292	463

Kilde: Survey blandt aktiverede dimittender under 30 år med mere end 13 ugers ledighed gennemført af AAK, AJKS, CA, IAK og MA.

At der særligt i det offentlige foregår fortrængning af ordinære stillinger er ikke overraskende. Ungereglernes obligatoriske krav om, at samtlige ledige dimittender skal aktiveres, skaber nemlig en øget efterspørgsel efter særligt offentlige løntilskud, som – når man ser bort for pensionsindbetalinger – er et gratis udbud af arbejdskraft for kommunerne mv. Privat løntilskud er kun en mulighed tre måneder efter, at dimittenderne er forpligtiget til at starte deres aktiveringsforløb, og ungereglernes krav om 6 måneders sammenhængende aktivering gør det vanskeligt at sammensætte et puslespil af flere efterfølgende virksomhedspraktikker. Dermed kan offentligt løntilskud nemt blive en slags "opsamlings-aktivering" for de dimittender, som ikke kunne opstøve tilstrækkeligt med aktiveringspladser i den private sektor.

Dertil kommer, at kommunerne m.fl. er forpligtiget til at stille offentlige løntilskudspladser til rådighed, hvis den ledige ikke selv kan finde virksomhedspraktikker eller et privat løntilskud. De offentlige arbejdsgivere kan således ofte lovligt indkalkulere denne gratis arbejdskraft.

Kombinationen af accelererende efterspørgsel efter offentlig sektor aktivering for akademikere og kommunernes (og øvrige offentlig sektors) forpligtigelse til at stille en stor kvote løntilskudsstillinger til rådighed kan på sigt overflødig gøre et antal ordinært ansatte, og budgetterne kan dermed reduceres uden at beskære servicen. Taberne bliver de ledige, som ikke får mulighed for at komme i betragtning til disse ordinære ansættelser.

- *"Jeg sidder nu i en offentlig løntilskudsstilling, hvor der før var minimum en laborant ansat og styre det. Jeg har været under opsyn i 1½ måned, hvorefter hende der var her før min forlod stillingen og jeg har overtaget hele hendes 37 timers job minus et par småting"*
- *"I perioden for min ansættelse er flere faste medarbejdere blevet fyret pga. nedskæring og flere er ansat i løntilskud. Det er tankevækkende at kommunen ansætter folk i løntilskud, samtidig med at kommunen erklærer ansættelsesstop."*
- *"De skulle bruge en projektleder til et koncept, som jeg kender og er ekspert i. Hvis de ikke havde fået løntilskud, var jeg ansat på kontrakt for 6 mdr."*
- *"Min erfaring er, at løntilskudsordningen gør det ekstra svært for studerende at få et relevant studiejob, da det alt andet lige er bedre at få en medarbejder på 30/37 timer ganske gratis, end at betale for at have en studentermedhjælper gående."*
- *"Jeg er ansat i et sted, som hele tiden har 1-3 medarbejdere ansat i offentligt løntilskud. Egentlig synes jeg, det er helt urimeligt at ""udnytte"" ledige på den måde, men som nyuddannet ser jeg det som den eneste udvej ift. opgradering af kompetencer og mulighed for at komme i betragtning til andre stillinger."*
- *"Det virker i meget høj grad som en stilling, de ikke ville have kunnet undvære og således ville de være blevet nød til at ansætte på ordinære vilkår, hvis ikke de havde støttemuligheden."*

Flere af de respondenter, som har svaret, at deres offentlige løntilskudsjob ikke har fortrængt ordinære ansættelser, anfører, at selvom de udførte vigtige opgaver tæt relateret til driften, så var opgaverne ikke blevet udført uden en løntilskudsperson pga. den stramme økonomi i den offentlige sektor:

- *"Da stillingen er i en offentlig styrelse, hvor der er ansættelsesstop, ville stillingen ikke blive besat uden løntilskudsordningen."*
- *"Ansættelsesstop er vel et argument for, at de ikke ville hyre en på ordinære vilkår, men om de kunne have klare sig uden mig, kan jeg ikke sige"*
- *"De arbejdsopgaver, jeg besidder, skulle alligevel have været udført, men eftersom jeg er i løntilskud i en kommune, er der ikke mulighed for at ansætte nogen pga. økonomien."*
- *"Der var et reelt behov for at mine opgaver blev løst, og ingen andre til at udføre dem i en travl periode i organisationen. Men der var ingen penge til at ansætte mig i ordinært job. Det gjorde at løntilskudsiden var attraktiv for organisationen"*
- *"Skolen, hvor jeg er ansat, ville aldrig have mulighed for at ansætte en akademiker til at varetage min arbejdsopgave. Det er der ikke plads til i deres budget."*
- *"Afdelingen har ingen penge at ansætte personale for - dvs. jeg har ikke fortrængt nogen, men har heller ikke udsigt til at få en ansættelse med en reel løn"*

Virksomhedspraktikkerne fortrænger ikke i så høj grad ordinære ansættelser. Selvom der er nogen steder findes virksomhedspraktik-karuseller – fx udbredt i arkitektbranchen i forbindelse med løsning af konkurrenceopgaver – så er praktikkarusellen som regel ikke attraktiv for arbejdsgiverne, når der er tale om akademiske stillinger, blandt andet på grund af den relativt lange oplæringstid og fordi, at for meget "svingdør" i medarbejderstaben kan påvirke arbejdspladskulturen negativt.

Det generelle billede fra de uddybende tekstsvare er, at praktikanterne ofte går ind og løser skuffeopgaver eller projekter i kategorien 'nice to solve' mere end i kategorien 'need to solve'. Der er også eksempler på, at virksomheder – typisk opstarts-virksomheder - anvender praktikanter, da virksomhederne simpelthen ikke har råd til at hyre en ekstra ordinær ansat. Blandt respondenterne er der også eksempler på virksomhedspraktikker i organisationer, som generelt er baseret på frivilligt arbejde, og hvor der derfor er lav sandsynlighed for at fortrænge ordinært ansatte.

- *"Der var tale om et enkeltmandsfirma, hvor der ikke var råd til andre ansatte ud over indehaveren. Dette var jeg klar over ved indgåelse af praktikaftalen."*
- *"Virksomheden har ingen penge/ intet økonomisk råderum overhovedet, så der var reelt ikke noget alternativ til at lade mig komme i virksomhedspraktik. De ville utrolig gerne have mig ansat på løntilskud efterfølgende, men pga. manglende penge, kunne dette ikke lade sig gøre."*
- *"Der var ansættelses stop, så de måtte ikke ansætte nogen"*
- *"Der var ikke råd til at ansætte nogen, men i høj grad brug for arbejdskraft"*
- *"Jeg fulgte en gymnasielærer og var kun ""føl"". Der er altså ikke tale om at jeg har taget et job fra nogen - har tvært imod givet en lærer lidt ekstra at lave i fire uger"*
- *Der er tale om en redaktion på Filmland.dk, hvor alle arbejder frivilligt. Der er ikke økonomi til at betale løn, så jeg har været til stede på lige fod med andre."*

Opsummerende kan det altså konkluderes, at der sker et højt omfang af fortrængning af ordinært ansatte i relation til offentlige løntilskudsjob, om end det er stærkt tvivlsomt, at der sker udbredt fortrængning i lovens forstand qua løntilskudsreglernes fleksible rammer på det offentlige område. Der i mod er der ikke tegn på, at virksomhedspraktikken generelt skaber fortrængning på akademikerområdet; dog kan der være visse brancher, hvor arbejdsgiverne lader sig friste af, at fire-ugerspraktikperioden korrelerer fint med hurtige og velafgrænsede projekter, som ellers ville skulle løses af ordinært ansatte.



## 6 Hvor god er hjælpen hos jobcenter og andre aktører?

Dimittenderne er blevet bedt om at vurdere den modtagne hjælp fra den instans, som primært har haft ansvaret for den pågældende dimittends aktivering.

Jobcentrene stod i løbet af det første lidt mere end halve år af ungereglernes levetid formelt for ansvaret for sikre, at aktiveringen fandt sted. Kommunerne kunne dog vælge at udlicitere opgaven til en anden aktør. Efter 1. marts 2010 har de andre aktører under LVU-udbudet ansvaret for aktiveringen vedrørende alle de unge dimittender.

Som det fremgår af tabel 6.1 er der lidt flere dimittender, som er utilfredse end tilfredse med den hjælp og rådgivning, de har fået fra den ansvarshavende instans, i forbindelse med aktiveringen. Det er stort set samme billede, hvad enten anden aktør eller de kommunale jobcentre har haft ansvaret. Blandt kommunerne sakker Jobcenter København markant bagefter de øvrige jobcentre i tilfredshedsgrad (dog med forbehold for, at det er opgjort på baggrund af få respondenter). Blandt de andre aktører har JobVision relativt flest utilfredse.

Den relativt høje andel af 'hverken/eller' kan forklares med, at jobcentrene og de andre aktører kun er administratorer af et regelsæt vedtaget på folketings-niveau. Jobcentre og andre aktører kan således holdes til ansvar for dårlig implementering, men de har ikke indflydelse på, om ungereglerne i sig selv er hensigtsmæssige eller ej.

**Tabel 6.1: Hvordan vil du samlet bedømme den hjælp og rådgivning, du fik i forbindelse med din aktivering**

Primær aktivator	Meget tilfredsstillende	Tilfredsstillende	Hverken eller	Utilfredsstillende	Meget Utilfredsstillende	I alt	N
Ballisager	6,7%	21,1%	28,3%	25,6%	18,3%	100%	182
Jobdk	5,6%	11,1%	41,7%	25,0%	16,7%	100%	35
Job vision	7,3%	18,3%	23,9%	30,3%	20,2%	100%	113
Anden aktør – øvrige	9,3%	19,6%	25,8%	25,8%	19,6%	100%	99
<b>Anden aktør – samlet</b>	<b>7,4%</b>	<b>19,2%</b>	<b>27,7%</b>	<b>26,8%</b>	<b>19,0%</b>	<b>100%</b>	<b>429</b>
Jobcenter København	0%	7,1%	21,4%	7,1%	64,3%	100%	14
Jobcenter Århus	8,3%	33,3%	41,7%	12,5%	4,2%	100%	24
Jobcenter – øvrige	9,1%	29,5%	27,3%	15,9%	18,2%	100%	44
<b>Jobcenter – samlet</b>	<b>7,3%</b>	<b>26,8%</b>	<b>30,5%</b>	<b>13,4%</b>	<b>22,0%</b>	<b>100%</b>	<b>82</b>

Kilde: Survey blandt aktiverede dimittender under 30 år med mere end 13 ugers ledighed gennemført af AAK, AJKS, CA, IAK og MA.

Note: Øvrige andre aktører og jobcentre tæller de instanser, hvor der har været tilknyttet for få respondenter til, at det ville være meningsfyldt at afrapportere dem særskilt i tabellen.

Der er ligeledes spurgt ind til, hvorvidt det faglige niveau blandt medarbejderne i jobcentre og hos andre aktører har været tilfredsstillende eller ej. I tabel 6.2 ses, at

kommunale jobcentre kan mønstre 44 pct. tilfredse dimittender, mens de andre aktører får en tilfredsstillende vurdering af 37 pct. af dimittenderne.

De kommunale jobcentre ligger altså marginalt bedre i tilfredshedsgrad (med Jobcenter København som klar undtagelse) i forhold til de andre aktører generelt. Dimittendernes vurdering af medarbejdernes niveau besværliggøres dog af, at flere af dimittender anfører, at dette har været svingende hos den pågældende instans. Den generelle vurdering kan således dække over hhv. højt kvalificerede og dårligt kvalificerede medarbejdere, som "udligner" hinandens performance.

**Tabel 6.2: Hvordan oplevede du det faglige niveau hos medarbejdere du mødte**

<b>Primær aktivator</b>	<b>Meget tilfredsstillende</b>	<b>Tilfredsstillende</b>	<b>Hverken eller</b>	<b>Utilfredsstillende</b>	<b>Meget Utilfredsstillende</b>	<b>I alt</b>	<b>N</b>
Ballisager	8,8%	27,5%	25,8%	18,7%	19,2%	100%	182
Jobdk	5,7%	40,0%	22,9%	17,1%	14,3%	100%	35
Job vision	10,6%	26,5%	17,7%	29,2%	15,9%	100%	113
Anden aktør – øvrige	10,1%	25,3%	25,3%	18,2%	21,2%	100%	99
<b>Anden aktør - samlet</b>	<b>9,3%</b>	<b>27,7%</b>	<b>23,3%</b>	<b>21,2%</b>	<b>18,4%</b>	<b>100%</b>	<b>429</b>
Jobcenter København	0%	21,4%	28,6%	7,1%	42,9%	100%	14
Jobcenter Århus	12,5%	41,7%	33,3%	12,5%	0,0%	100%	24
Jobcenter – øvrige	9,1%	36,4%	25,0%	13,6%	15,9%	100%	44
<b>Jobcenter - samlet</b>	<b>8,5%</b>	<b>35,4%</b>	<b>28,1%</b>	<b>12,2%</b>	<b>15,9%</b>	<b>100%</b>	<b>82</b>

Kilde: Survey blandt aktiverede dimittender under 30 år med mere end 13 ugers ledighed gennemført af AAK, AJKS, CA, IAK og MA.

Note: Øvrige andre aktører og jobcentre tæller de instanser, hvor der har været tilknyttet for få respondenter til, at det ville være meningsfyldt at afrapportere dem særskilt i tabellen.

## 7 Metode for dataindsamling

De fem akademiske a-kasser, AAK, AJKS, CA, MA og IAK har alle udvalgt e-mail-adresser på a-kassemedlemmer under 30 år, som er dimitteret i perioden 1. august 2009 - 1. juni 2010, og som har opnået 13 ugers sammenlagt ledighed. Hvis dimittenden er fyldt 30 år i 12. ledighedsuge eller tidligere indgår vedkommende ikke i population.

A-kasserne har inviteret disse medlemmer til at medvirke i et internetbaseret spørgeskema via e-mail i perioden fra 23. september til 16. oktober 2010.

I spørgeskemaets indledende screeningsspørgsmål sorteres de dimittender fra, som ikke har været i aktivering.

**Tabel 7.1: Svarprocent**

Udsendte	2084
Ugyldige e-mailadresser	19
<b>Udsendte skemaer til gyldige e-mailadresser</b>	<b>2065</b>
Svar i alt	778
<b>Svarprocent</b>	<b>37,7 %</b>
Udenfor målgruppen (ikke været i aktivering)	172
<b>Gyldige svar indenfor målgrupperne</b>	<b>606</b>
Tomme besvarelser	4
Svarprocent af gyldige svar	31,8%

