

Til
Københavns Kommune

Dokumenttype
Rapport

Dato
Februar 2021

VEJEN TIL JOB GENNEM STYRKET PRAKTIKFORLØB

ANALYSE AF PÆDAGOGISKE ASSISTENTER I KØBENHAVNS KOMMUNE

VEJEN TIL JOB GENNEM STYRKET PRAKTIKFORLØB

ANALYSE AF PÆDAGOGISKE ASSISTENTER I KØBENHAVNS KOMMUNE

Projekt navn **Vejen til job gennem styrket praktik**
Projektnr. **1270006758**
Modtager **Kim Maskell**
Dokumenttype **Afrapportering**
Version **2**
Dato **08-02-2021**

Rambøll
Hannemanns Allé 53
DK-2300 København S

T +45 5161 1000
F +45 5161 1001
<https://dk.ramboll.com>

INDHOLD

1.	Indledning	2
1.1	Baggrund	2
1.2	Analysens formål	2
1.3	Læsevejledning	2
2.	Resumé	3
3.	Pædagogisk assistentuddannelseselever	5
3.1	Hvor søger tidligere PAU-elever hen?	5
3.2	Betydende faktorer for fastholdelse af de tidligere PAU-elever	10
4.	Metode	17
4.1	Anvendte kvantitative metoder og data	17
5.	Figurbilag	19
5.1	Ekstra figurer i forbindelse med kvantitative analyser af PAU-elever	19

1. INDLEDNING

1.1 Baggrund

Københavns Kommune står overfor store rekrutteringsudfordringer i forhold til personale på det pædagogiske område. Prognoserne viser, at der kommer flere børn i kommunen. Alene antallet af 0 – 5-årige børn forventes at stige 9 % fra 2020–24. Desuden forventes et højt antal medarbejdere at gå på pension i de kommende år.

Et af de tiltag, der ligger som et greb til at imødegå rekrutteringsudfordringen, er at arbejde med at styrke PAU-uddannelsens praktikforløb og mulighederne for at ansætte nyuddannede. Det er derfor interessant at få indblik i, hvad der kendetegner gruppen af pædagogiske assistenter, der har været i praktik i Københavns Kommune, men ikke har fået ansættelse i kommunen efterfølgende.

1.2 Analysens formål

Formålet med analysen er at få viden om den gruppe, der ikke ansættes i kommunen efter endt uddannelse. Analysen skal således give kommunen indsigt i, hvad der kendetegner gruppen, hvor de får job, eller videreuddannelse, og om der er betydende faktorer, som kan omsættes i en styrkelse af praktikforløbene, så flere nyuddannede får lyst til at søge ansættelse i kommunen.

Analysen er en registerbaseret analyse af målgruppen, og anslår således indsigter og tematikker, som kan udforskes og kvalificeres yderligere gennem kvalitative metoder.

Analysens respondenter er tidligere elever i København, som ikke efter endt uddannelse har ansættelse på de kommunale institutioner. Denne målgruppe er valgt ud fra en forventning om, at de vil være repræsentative for også fremtidige elever, og derfor kan gøre os klogere på, hvilke faktorer, der har betydning for deres fremtidige valg af arbejdsplads, og om der er forhold i praktikforløbet, der kan have betydning for deres lyst til at søge ansættelse i Københavns Kommune.

1.3 Læsevejledning

Rapporten udgør afrapportering til Københavns Kommune. Rapporten præsenterer analyseresultaterne for registeranalysen over pædagogiske assistenter, der i deres uddannelsesforløb har været i praktik i Københavns Kommune, men ikke efterfølgende ansættes i kommunen. Rapporten er bygget op i 4 hovedafsnit udover nærværende indledning og figurbilag.

Rapportens **afsnit 2** udgør et resumé, hvor analysens hovedpointer fra analysen præsenteres.

I **afsnit 3** gives en grundig og detaljeret gennemgang af kvantitative analyse af de tidligere PAU-elever og betydende faktorer for om PAU-eleverne efter endt uddannelse vælger at søge ansættelse i Københavns Kommune eller andet sted.

4. afsnit er et metodeafsnit. Her kan du læse ned i hvilke data og metoder, der er anvendt i analysen.

Endelig kan du i **5. afsnit - Figurbilag** finde supplerende figurer fra analysearbejdet, som der foretages mindre henvisninger til i afsnit 3s præsentation af analyseresultaterne.

2. RESUMÉ

I dette afsnit præsenteres hovedpointer fra analysen af tidligere PAU-elever, der har været i praktik i Københavns Kommune og som efter afsluttet uddannelse ikke har job i kommunen. For mere detaljeret præsentation af analysen henvises til afsnit 3.

Baggrundsdata

Analyseresultaterne viser, at sammenholdes baggrundsdata for PAU-eleverne, der ikke ansættes i Københavns Kommune, med dem der gør, så ligner de to grupper hinanden for så vidt angår hovedparten af baggrundsdata. På enkelte parametre viser data tendenser på forskelle, der dog ikke er statistisk signifikante.

Det gælder for alder, køn, familietype og herkomst. På alder adskiller de to grupper sig fra hinanden, ved at tidligere PAU-elever, der får ansættelse i Københavns Kommune, er en større andel i aldersgruppen 30 – 34 år, der får ansættelse i kommunen. Dette slår dog ikke igennem ifht. det samlede aldersgennemsnit, hvor analysen viser, at alder ved ansættelse i gennemsnit er ca. 26 år for begge grupper. For familietype viser analysen at der er en tendens til, at dem der ansættes i kommunen, i højere grad er enlige, ligesom der i højere grad ansættes mænd. Endelig peger analyseresultaterne på, at Københavns Kommune i mindre grad ansætter PAU-elever med indvandrebaggrund eller anden herkomst, end det der gælder for gruppen, der ikke ansættes i kommunen.

Uddannelseskarakteristika

På uddannelseskarakteristika viser analysen også, at de to grupper ligner hinanden. Her er der dog også forskelle, som ses på længden PAU-elevernes studietid, om de har gået på et talentspor og ifht. elevens trivsel på uddannelsen. Analysen viser, at for de PAU-elever der ansættes i Københavns Kommune, har en gennemsnitlig kortere studietid, flere har været på et talentspor og endelig trives de generelt bedre, end de PAU-elever der ikke får ansættelse i kommunen.

Arbejdsmarkedstilknnytning

Analysen viser, at mønsteret for de PAU-elever, der ikke får ansættelse i Københavns Kommune, ligner de PAU-elever, der får ansættelse i kommunen. Der er dog visse undtagelser. Andelen af de tidligere PAU-elever, der er selvforsørgende, er relativt kontant over tid, med 34 % 3 måneder efter endt uddannelse, hvilket er steget til 37 % efter 30 måneder. Efter 3 måneder er 7 % på SU. Denne andel er efter 30 måneder steget til 42 %. Sammenlignes tallene med de pædagogiske assistenter, som får ansættelse i Københavns Kommune, er det 33 %, der 30 måneder efter afsluttet uddannelse er på SU. Med andre ord er der lidt flere, der påbegynder en ny uddannelse blandt dem, der ikke får ansættelse i forhold til dem, der gør.

Hvilke brancher arbejder de i?

For PAU-eleverne, der ikke er ansat i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse, ansættes 36 % i offentlig organisation, hvilket kan være en anden kommune, en region eller i staten, hvor hovedparten vil være en kommune.

39 % af de pædagogiske assistenter er ansat i en daginstitution og 9 % i grundskole/SFO. 20 % er ansat i sundhedsfaglige områder, eksempelvis hjemmepleje, plejehjem og døgninstitutioner. 32 % arbejder i brancher der ligger længere væk fra det pædagogiske område. Dette kan være handel hotel, restauration mv.

Arbejdspladsernes beliggenhed

På baggrund af analyseresultaterne ved vi, at for de tidligere PAU-elever, er størstedelen ansat på en arbejdsplads, der geografisk er beliggende i Københavns Kommune. Det gælder for 61 %. Heraf

indgår også tidligere PAU-elever der er ansat på en selvejende daginstitution beliggende i kommunen. 15 % har et arbejdssted, der er beliggende i de omkringliggende kommuner, og blot 4 % er ansat uden for hovedstadsregionen.

Hvor mange timer arbejder de?

Analysen viser, at 68 % af de pædagogiske assistenter, der ikke har fået job i Københavns Kommune, ikke er i arbejde 3 måneder efter endt uddannelse. Dette falder til 33 % 30 måneder efter endt uddannelse.

For den gruppe, der er i job, viser analysen, at de over perioden fra 3 – 30 måneder efter dimission har et stigende antal gennemsnitlige arbejdstimer pr. uge. Stigningen skyldes primært at flere over tid arbejder i fuldtidsstillinger og færre arbejder under 30 timer i gennemsnit pr. uge. Analysen viser at 15 % ansættes i en fuldtidsstilling efter 3 måneder efter endt uddannelse. Efter 30 måneder er dette 31 %. Andelen der ansættes i fuldtidsstillinger af de tidligere PAU-elever, der er ansat i Københavns Kommune, er større end for dem, der ikke ansættes i kommunen. Analysen viser, at de der ikke får ansættelse i Københavns Kommune i gennemsnit, arbejder noget mindre end de tidligere PAU-elever, der ansættes i Københavns Kommune. I gennemsnit arbejder de, der ikke får ansættelse i kommunen, 21,7 timer pr. uge, hvilket er 28,4 timer for dem, der får ansættelse i kommunen.

Betydende faktorer

I nedenstående figur opsummeres analyseresultaterne for hvilke faktorer, der har betydning for om PAU-elev, der har været i praktikforløb i Københavns Kommune, får ansættelse i kommunen efter endt uddannelse.

Målgruppeanalysen viser at tidligere PAU-elever, som ansættes i Københavns Kommune i høj grad ligner dem der ikke ansættes i kommunen.

Samlet viser analysen, at Københavns Kommune er mere tilbøjelige til at ansætte ældre PAU-elever med en kortere studietid, som trives bedre under uddannelsen, og som har et højere karaktergennemsnit med fra grundskolen.



Alder

Analysen viser, at Københavns Kommune ansætter flere i aldersgruppen 30 – 34 år. Men forskellen er ikke stor nok til, at det viser sig som en forskel i gennemsnitsalderen for ansættelserne samlet set.



Uddannelse

For de tidligere PAU-elever, der ikke ansættes i Københavns Kommune, er studietiden gennemsnitligt længere end for dem, der får ansættelse i kommunen. Hvor de førstnævnte bruger 2,8 år, bruger de pædagogiske assistenter, der ikke ansættes i Københavns Kommune, i gennemsnit 3 år.

Der er flere af de tidligere PAU-elever, som ansættes i Københavns Kommune, der har været en del af talentsporet, end dem som ikke ansættes. 29 % af dem, der ansættes i Københavns Kommune, har været en del af talentsporet, mod 15 % af dem der ikke ansættes. Dvs. at de PAU-elever, som efter afsluttet uddannelse ansættes i Københavns Kommune, er karakteriseret ved at gennemføre deres uddannelse hurtigere og i højere grad være en del af talentsporet på uddannelsen.

De tidligere PAU-elevs trivselsscore på uddannelsen har betydning, idet sandsynligheden for at blive ansat i Københavns Kommune er dobbelt så stor for de elever med en høj trivselsscore på over 4, sammenlignet med dem, som har en trivselsscore på under 4.

Sandsynligheden for at blive ansat i kommunen er tre gange så stor blandt de elever, som har et karaktergennemsnit fra grundskolen på mellem 7-10, sammenlignet med de elever, som har et gennemsnit på under 4.

Analyseresultaterne viser tendenser, der peger på følgende, men som dog ikke er statistisk signifikante.



Køn

De tidligere PAU-elever, som ansættes i Københavns Kommune, består i mindre grad af kvinder. Det betyder, at de mandlige PAU-elever er mere tilbøjelige til at blive ansat i Københavns.



Familietype

For familietype er det i højere grad enlige, som ansættes i kommunen.



Herkomst

Af de tidligere PAU-elever viser analysen, at der er en tendens til, at de der ansættes i Københavns Kommune, i mindre grad er udgjort af indvandrere eller efterkommere, end dem som ikke ansættes i Københavns Kommune.

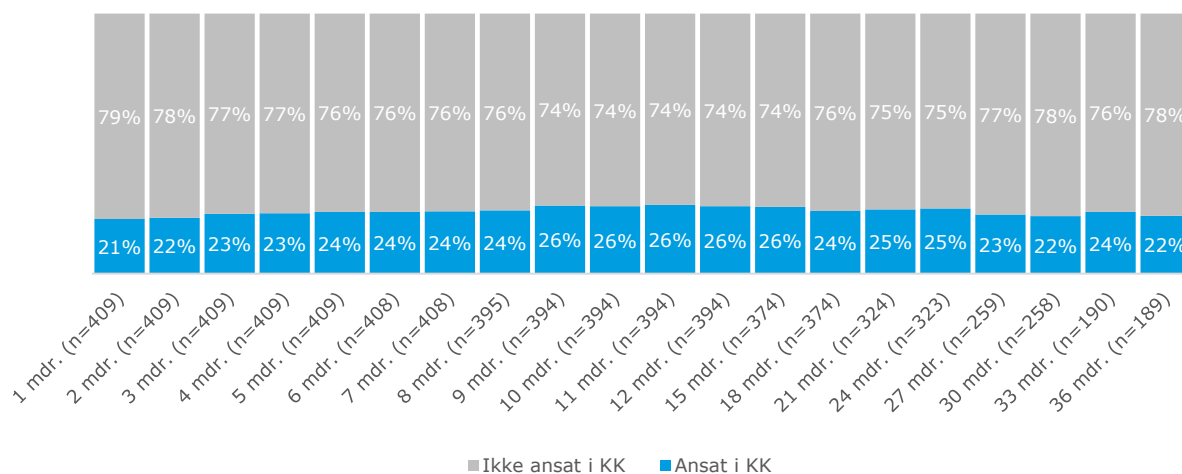
3. PÆDAGOGISK ASSISTENTUDDANNELSESELEVER

I dette afsnit præsenteres den kvantitative analyse vedrørende PAU-elever. For PAU-eleverne er der alene gennemført en kvantitativ analyse.

Analyse er baseret på den del af PAU-eleverne der 3 måneder efter endt uddannelse ikke var ansat i Københavns Kommune. I figur 4.1 ses andelen af uddannede PAU-elever, der har ansættelse i henholdsvis Københavns Kommune, eller uden for kommunen. Figuren viser endvidere hvordan andelen ændres over tid efter afsluttet uddannelse.

Figuren viser, at på nedslaget 3 måneder efter afsluttet uddannelse er der 77 % der ikke er ansat i Københavns Kommune. Figuren viser også at fordelingen mellem dem der er ansat, og dem der ikke er ansat i Københavns Kommune, er forholdsvis konstant over tid.

Figur 3-1 Andelen af uddannede Pædagogiske assistenter, som er ansat i Københavns Kommune



I analysen præsenterer vi forløbsanalyser og nedslagsanalyser. For nedslagsanalyserne er der analyseret på data for de PAU-elever, der har været i praktik i Københavns Kommune, men som ikke er ansat i Københavns Kommune tre måneder efter endt uddannelse. I præsentationen vil vi blot henvise til de tidligere PAU-elever eller pædagogiske assistenter for et lette læsevenligheden i teksten. Dette henviser således til ovenstående målgruppe.

3.1 Hvor søger tidligere PAU-elever hen?

I dette afsnit præsenterer vi resultaterne af en analyse, som tegner et billede af arbejdsmarkedstilknytningen blandt de tidligere PAU-elever. Her ser vi dels på deres modtagelse af offentlige ydelser samt deres beskæftigelse herunder arbejdstid, sektor, branche og arbejdssted. Undervejs sammenlignes resultaterne med de tidligere PAU-elever, som er ansat i Københavns Kommune tre måneder efter endt uddannelse.

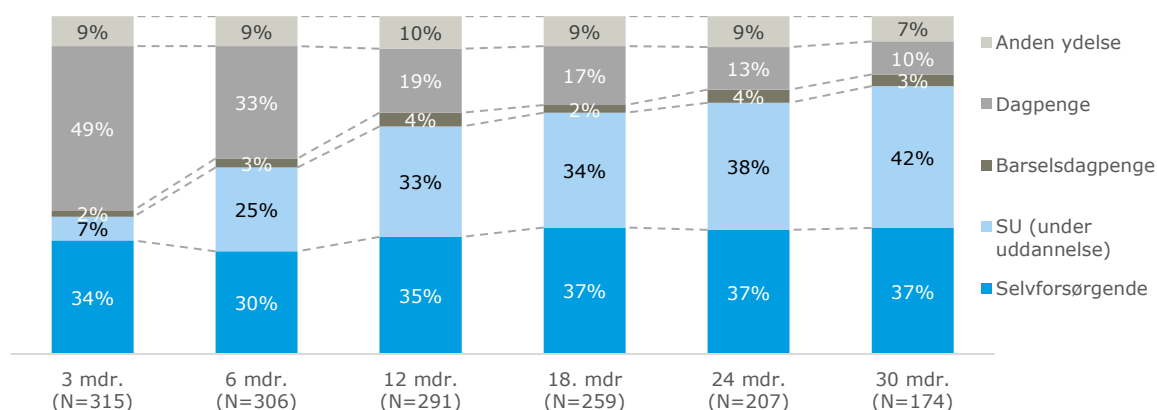
Analyserne er i afsnit 3.1. er gennemført som kombinerede forløbsanalyser og nedslagsanalyser, hvor fordelingen af PAU-elevernes arbejdsmarkedstilknytning er visualiseret 3, 6, 12, 18, 24 og 30 måneder efter dimission. Det samlede datagrundlag samt en beskrivelse af analyserne kan findes i afsnit 4. Analyserne kan derfor læses på to måder. Dels udgør hver søjle et nedslag fx 6 måneder efter endt uddannelse. I denne søjle indgår alle dimittender, hvor vi har data 6 måneder efter deres dimission. Den anden analyse, som figurerne viser, er en forløbsanalyse. De dimittender, der kan følges i 30 måneder, indgår i alle søjler som et forløb. Ligeledes i de øvrige søjler er alle, der er

med i 18 måneders-søjlen, også en del af søjlerne ved nedslag 3, 6 og 12 måneder efter endt uddannelse. Analysegruppen er som beskrevet de PAU-elever, der har været i praktik i Københavns Kommune fra 2016 til 2020, men som ikke er ansat i kommunen 3 måneder efter endt uddannelse. I og med at vi ved hvert nedslag følger PAU-eleverne længere frem i tid efter endt uddannelse, bliver antallet af observationer også mindre – nogle af PAU-eleverne har med andre ord afsluttet deres uddannelse for sent til, at vi kan følge dem i så lang tid.

3.1.1 Hvilken arbejdsmarkedstilknytning har de tidligere PAU-elever?

Figuren herunder viser andelen af dimitterende PAU-elever, som er selvforsøgende, andelen, der er under uddannelse (SU) eller på barsel, samt andelen, der modtager dagpenge eller anden ydelse.

Figur 3-2 Arbejdsmarkedstilknytning undersøgt efter modtagelse af offentlig understøttelse (ydelser)



Note: Selvforsørgende dækker både over personer, der er i beskæftigelse, og personer, der fx er hjemmegående uden at være på dagpenge (fx forsørgt af en ægtefælle).

Blandt de tidligere PAU-elever er 34 pct. selvforsøgende. I tillæg er 7 pct. i gang med en uddannelse og 2 pct. på barselsdagpenge. Dette giver en restgruppe på samlet 58 pct., som modtager dagpenge eller anden ydelse. Ved nedslagene fra 3. til 18. måned dækker anden ydelse i høj grad over PAU-elever, som modtager sygedagpenge, mens det resterende ikke systematisk dækker over ydelser, som går igen.

Andelen af pædagogiske assistenter på dagpenge falder støt, jo længere tid der går efter dimission, så der 2 år efter (24 måneder) bare er 13 pct. på dagpenge imod de 49 pct. efter 3 måneder. De pædagogiske assistenter, der kommer væk fra dagpenge, begynder i overvejende grad i uddannelse i stedet. Således er der 38 pct. af de pædagogiske assistenter, der 2 år efter dimission, er under uddannelse. Andelen, der er selvforsørgende, stiger en smule fra tre måneder og er derefter konstant på 37 pct. af de dimitterende PAU-elever efter 1,5 år (18 måneder).

Sammenlignes tallene med de pædagogiske assistenter som 3 måneder efter afsluttet uddannelse er ansat i Københavns Kommune, er der 27 % de pædagogiske assistenter, der 2 år efter dimissionen er i gang med en ny uddannelse, og 33 % efter 30 måneder. Med andre ord er der lidt flere, der påbegynder en ny uddannelse blandt dem, der ikke får ansættelse i forhold til dem, der gør.

Det skal imidlertid bemærkes, at der er et mønster i, at enkelte af de tidligere PAU-elever på tværs af nedslagene modtager dagpenge eller anden ydelse efter endt uddannelse. Blandt de 10 pct. (17 personer), som er på dagpenge 30 måneder efter endt uddannelse, er der en forholdsvis stor systematik i, at de også i de tidligere måneder er på enten dagpenge eller anden ydelse. Når vi ser på de fem nedslag, som ligger inden måned 30, er 11 ud af de 17 på dagpenge eller anden ydelse ved over halvdelen af nedslagene. Det samme gør sig gældende blandt de 7 pct., som 30 måneder

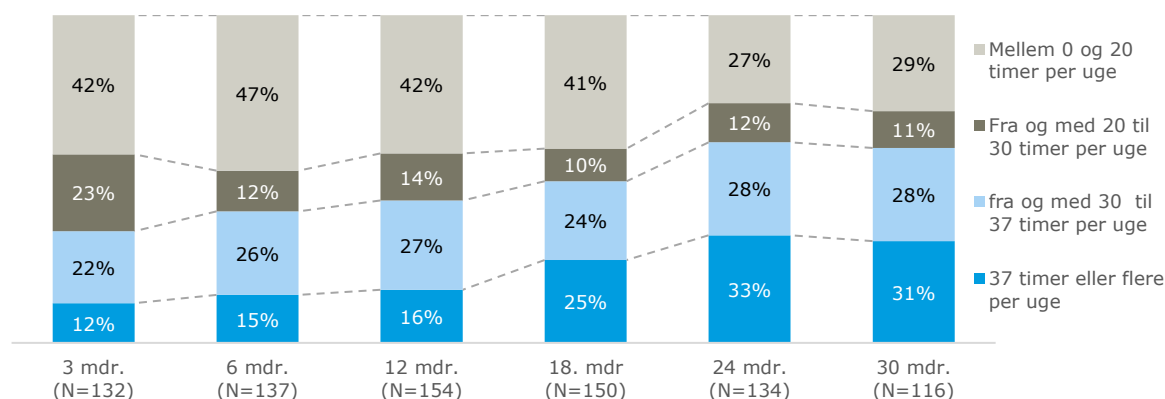
efter endt uddannelse er på 'anden ydelse'. Ved de fem foregående nedslag er det næsten alle, som er på dagpenge eller 'anden ydelse' ved over halvdelen af nedslagene.

Endelig har vi også gennemført ovenstående analyse som en ren forløbsanalyse, hvor analysen udelukkende indeholder de 174 PAU-elever, som vi i datagrundlaget kan følge i alle 30 måneder (de PAU-elever som er indeholdt i fordelingen yderst til højre i figuren ovenfor). Denne analyse viser, at mønstret og fordelingerne ikke adskiller sig fra resultatet præsenteret i figuren ovenfor.

3.1.2 Hvilken stillingstype ansættes pædagogiske assistenter til?

I dette afsnit præsenteres resultaterne for de pædagogiske assistenters beskæftigelsesgrad målt ved antallet af timer, de gennemsnitligt arbejder på en uge. Ud af de 315 tidligere PAU-elever, er der 68 pct., som i gennemsnit arbejder 0 timer om ugen i de første 3 måneder, denne andel falder til 33 pct. efter 30 måneder. Denne gruppe er dermed ikke en del af arbejdsmarkedet og vil ikke indgå i analyserne i dette afsnit. Figuren herunder viser fordelingen for den del af de pædagogiske assistenter, der arbejder mere end 0 timer om ugen. Dvs. for alle, der i en eller anden grad er i beskæftigelse.

Figur 3-3 Beskæftigelsesgrad blandt dimitterende PAU-elever, der arbejder mere end 0 timer om ugen



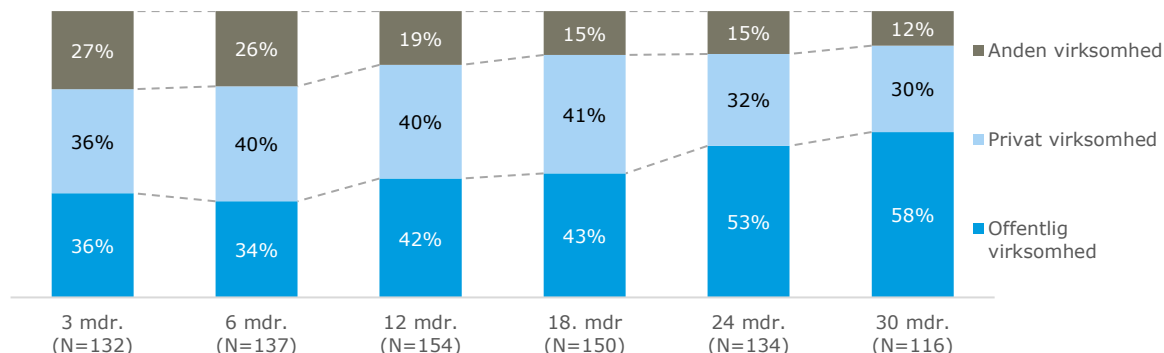
Af de pædagogiske assistenter, der er i beskæftigelse, men ikke er ansat i Københavns Kommune, har 12 pct. en fuldtidsstilling med i gennemsnit 37 timer eller mere om ugen. Derudover har 22 pct. en deltidsstilling med mellem 30 og 37 timer om ugen, og 42 pct. har en stilling med under 20 timer om ugen 3 måneder efter at de er dimitteret fra deres uddannelse. Jo længere tid der går efter de pædagogiske assistenters dimission, desto flere kommer i fuldtids- og deltidsbeskæftigelse, hhv. 33 og 28 pct. 2 år efter.

Sammenlignes fordelingen af fuldtids-, deltids- og mindre end deltidsstillinger med fordelingen blandt de pædagogiske assistenter, der ansættes i Københavns kommune, så er der en væsentlig større andel med fuldtids- og deltidsstillinger blandt ansatte i Københavns kommune end de øvrige (se figur 5,2 i bilagskapitel 5). 3 måneder efter dimission har hhv. 24 og 30 pct. enten en fuldtids- eller deltidsstilling. Dette stiger til samlet 63 pct. efter halvandet år. De pædagogiske assistenter, der ikke ansættes i Københavns Kommune, ser derfor ud til at have en mindre tilknytning til arbejdsmarkedet.

3.1.3 Hvilke sektorer ansættes pædagogiske assistenter i?

Figuren herunder viser fordelingen af, hvilke sektorer pædagogiske assistenter, der ikke ansættes i Københavns Kommune, ansættes i. Figuren indeholder kun de pædagogiske assistenter, der er i beskæftigelse.

Figur 3-4 Sektorer som pædagogiske assistenter, der er i beskæftigelse, er ansat i

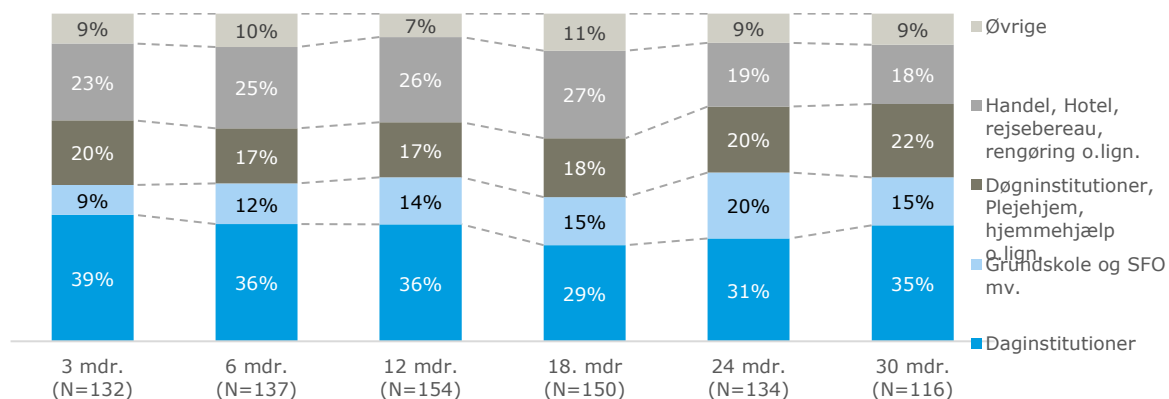


Samlet er 36 pct. af de pædagogiske assistenter ansat i en offentlig virksomhed, hvilket både kan være kommunale, regionale og statslige virksomheder, hvor langt de fleste er ansat i kommunalt regi. Med andre ord er der lidt mere end en tredjedel af de pædagogiske assistenter, der er ansat i kommunalt regi. Dertil er 36 pct. ansat i private virksomheder og til sidst 27 pct. i anden type virksomhed (som typisk er uoplyste typer af virksomheder).

3.1.4 Hvilke brancher ansættes de pædagogiske assistenter i?

Den sidste del af analysen sætter fokus på, hvilke brancher de dimitterende PAU-elever ansættes i, hvis de ikke ansættes i Københavns Kommune. Igen er det udelukkende de pædagogiske assistenter, der er i beskæftigelse, som indgår i fordelingen.

Figur 3-5 Brancher som de pædagogiske assistenter, der er i beskæftigelse, er ansat i



Note: 'Daginstitutioner' dækker vuggestuer, børnehaver og aldersintegrerede institutioner. 'Grundskole og SFO' indeholder fire brancher: folkeskoler, specialskoler for handicappede, SFO og fritids- og ungdomsklubber. 'Døgninstitutioner, plejehjem, hjemmehjælp o.lign.' indeholder brancherne inden for døgninstitutioner for personer med psykisk eller fysisk handicap, døgninstitutioner for børn og unge, andre institutionsophold, plejehjem, hjemmehjælp, dagcentre, revalideringsinstitutioner samt enkelte der er ansat inden for anden sundhedsvæsen og undervisning. 'Handel, hotel, rejsebureau og rengøring' indeholder fx rejsebureauer, hotel-, restaurations- og rengøringsbrancher. Øvrig er alt andet.

Størstedelen af de pædagogiske assistenter, der er i beskæftigelse, og som ikke er ansat i Københavns kommune 3 måneder efter deres dimission, er ansat i en daginstitution eller i grundskole/SFO (hhv. 39 og 9 pct.). Dertil er der 20 pct. af de dimitterende PAU-elever, som er ansat i mere sundhedsfaglige brancher inden for fx hjemmehjælp, plejehjem og døgninstitutioner. Til sidst er der samlet 32 pct., der er ansat inden for brancher, der ligger relativt langt væk fra pædagogisk assistentuddannelsen. Dette er pædagogiske assistenter, der får ansættelse inden for handel, hotel og restauration og helt andre typer brancher.

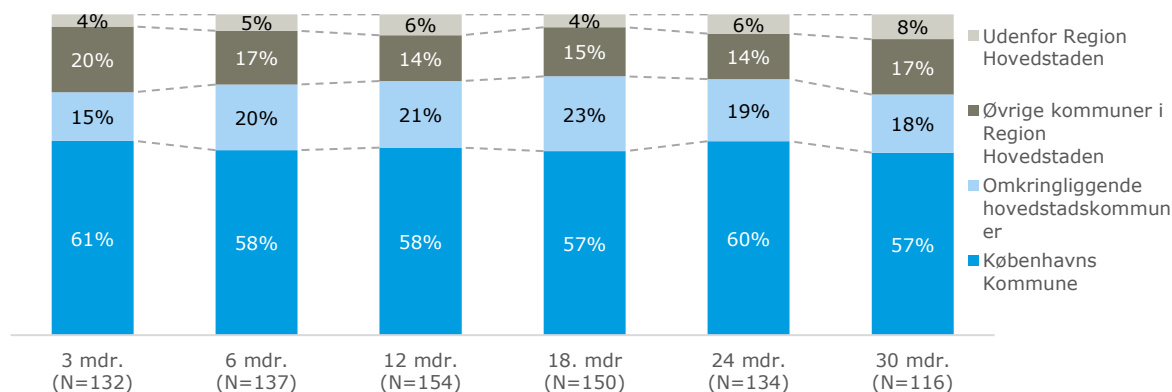
Fordelingen af brancher ændrer sig ikke i særlig høj grad jo længere tid PAU-eleverne har været på arbejdsmarkedet. Den eneste bemærkning er, at andelen, der er beskæftiget i mere perifere brancher, går fra samlet 32 pct. efter 3 måneder til 27 pct. efter 30 måneder.

Igen har vi også foretaget ovenstående analyse, hvor vi ved hvert nedslag kun ser på fordelingerne blandt de 174 PAU'er, som vi i datagrundlaget kan følge i alle 30 måneder (de 116 som er indeholdt i fordelingen yderst til højre i figuren ovenfor plus de 58 som ved 30 måneder ikke er i beskæftigelse). Når vi kun ser på dem, vi kan følge i alle 30 måneder, er mønstret i forløbsanalysen nogenlunde det samme som i figuren ovenfor. Den eneste nævneværdige forskel er, at ved de første tre nedslag, er de, vi kan følge i alle 30 måneder, en smule mindre tilbøjelige til at være ansat i øvrige brancher, men i stedet inden for grundskole og SFO.

3.1.5 Hvor får dimitterende PAU-elever geografisk ansættelse?

Nedenfor undersøger vi, hvor de pædagogiske assistenter som ikke ansættes i Københavns Kommune, i stedet ansættes rent geografisk. I det følgende er det derfor vigtigt at være opmærksom på skellen mellem Københavns Kommune som arbejdsplads og Københavns Kommune som geografisk angivelse af arbejdsstedets placering. Fordelingerne i figuren siger noget om sidstnævnte. Dvs. at den viser, hvor de dimitterende PAU-elevs arbejdssted er placeret geografisk. Det er derfor, at fx 61 pct. af dem, som ikke ansættes i Københavns Kommune som arbejdsplads, godt kan have arbejdssted i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse (fordeling yderst til venstre). Dette kan fx være pædagogiske assistenter, der er ansat ved en privat leverandør, som er beliggende i Københavns Kommune. Figuren indeholder således kun dimittender, der ikke ansættes af Københavns Kommune, og som er i beskæftigelse.

Figur 3-6 Arbejdsstedets geografiske placering for dimitterende PAU-elever, der er i beskæftigelse



Note: 'Omkringliggende hovedstadskommuner' dækker over Tårnby, Dragør, Frederiksberg, Hvidovre, Gladsaxe, Gentofte, Herlev og Rødovre

Størstedelen (61 pct.) af de pædagogiske assistenter er ansat på en arbejdsplads, der geografisk er placeret inden for Københavns Kommune. Inkluderet i disse 61 % er selvejende daginstitutioner med driftsoverenskomst med Københavns Kommune¹ Det vil sige, at en stor del af de 61 pct. vil være ansat ved en selvejende daginstitution, er løser opgaver for kommunen. En yderligere analyse viser, at halvdelen af de 61 pct. branchemæssigt er ansat netop på daginstitutioner, hvoraf hovedparten vil være selvejende daginstitutioner i Københavns Kommune.

15 pct. er ansat i de omkringliggende kommuner til Københavns Kommune, og bare 4 pct. er ansat uden for Region Hovedstaden. Der er derfor en klar tendens til, at de pædagogiske assistenter, der

¹ Analysens datagrundlag bygger på udtræk fra Københavns Kommunes fagsystemer, hvor ansættelse på fx selvejende daginstitutioner ikke indgår. Derfor indgår pædagogiske assistenter der har ansættelse i en selvejende daginstitution i Københavns Kommune i den gruppe der er ansat geografisk inden for kommunen, men ikke med Københavns Kommune som arbejdsgiver.

ikke er ansat i Københavns kommune efter 3 måneder, bliver i området, selvom de ikke ansættes i kommunen.

3.2 Betydende faktorer for fastholdelse af de tidligere PAU-elever

I dette afsnit undersøger vi, hvilke faktorer der har betydning for, om PAU-eleverne efter deres dimission får ansættelse i Københavns Kommune eller ej. Inden vi præsenterer analysen af betydende faktorer, præsenterer vi en målgruppeanalyse, hvor vi sammenholder gruppen af dimittender, som efterfølgende ansættes i Københavns Kommune, med gruppen af dimittender, som ikke ansættes i Københavns Kommune.

Datagrundlaget i de to analyser er tilsvarende datagrundlaget i de ovenstående forløbsanalyser. Dvs. at populationen af PAU-elever er dannet på baggrund af ansættelsesdata fra Københavns Kommunes administrative systemer, som i disse analyser er blevet beriget med baggrundsoplysninger fra befolkningsregistret fra Danmarks Statistik. Derudover anvendes der data vedrørende dimittendernes uddannelsesforløb fra Styrelsen for It og Læring. Det drejer sig bl.a. om oplysninger vedrørende elevtype, studietid, trivsel under uddannelsen og andet. Og derudover indeholder data ligeledes oplysningerne om karakterer tilbage fra de bundne prøver i grundskolen. Endelig anvendes der oplysninger vedrørende dimittendernes arbejdsmarkedsstatus 3 måneder efter deres uddannelse er færdiggjort, som kommer fra DREAM-registret.

3.2.1 Målgruppeanalyse af PAU-elever

I målgruppeanalysen præsenterer vi en række opgørelser, som dels tegner et billede af dem, som ansættes i Københavns Kommune, og dem, som ikke gør, og som dels sammenligner de to grupper, så det bliver tydeligt, hvad der adskiller dem. Hvorvidt dimittenderne ansættes i Københavns Kommune eller ej er opgjort 3 måneder efter deres dimissionsdato.² Ligesom målgruppeanalysen for SOSU-assistenterne er analysen opdelt i tre blokke. I første blok ser vi på PAU-elevernes baggrundskarakteristika fra det år, de dimitterede (fx køn, alder, herkomst osv.). I anden blok ser vi på en række forhold vedrørende dimittendernes uddannelsesforløb og deres grundskolekarakterer. Endelig ser vi i tredje blok på dimittendernes arbejdsmarkedstilknytning 3 måneder efter de dimitterer fra uddannelsen.

Demografiske karakteristika

Tabellen nedenfor viser, hvordan de to grupper af hhv. ansatte og ikke-ansatte PAU-elever i Københavns Kommune fordeler sig på de udvalgte baggrundskarakteristika. Dette er angivet i de to kolonner med frekvensfordelinger og gennemsnitsberegninger. De fremhævede tal betyder, at dimittenderne i de to grupper adskiller sig statistisk signifikant fra hinanden ($p < 0,05$) på disse parametre, hvilket er beregnet med t-test (signifikanstest).

² Dvs. at de PAU-elever, der i målgruppeanalysen karakteriseres som værende ikke ansat i Københavns Kommune, godt kan få ansættelse i Københavns Kommune på et senere tidspunkt.

Tabel 3.1 Baggrundskarakteristika for PAU-elever

Baggrundsoplysninger		Ikke ansatte i KK	Ansatte i KK	Samlet antal observationer
Køn	Kvinde	73%	67%	409
	Alder (gns.)	25,8	25,5	409
	<25 år	60%	61%	409
Alder	25-29 år	19%	16%	409
	30-34 år	7%	15%	409
	35+ år	14%	9%	409
	Antal børn	1,1	0,9	405
Antal børn i familien	0 børn	42%	47%	405
	1 barn	26%	24%	405
	2+ børn	32%	29%	405
Familietype	Enlig	49%	55%	405
Herkomst	Indvandrere/efterkommer	35%	27%	409
	Københavns Kommune	62%	67%	405
Bopælskommune	Omkringliggende hovedstadskommuner	18%	13%	405
	Øvrige kommuner i Region Hovedstaden	15%	17%	405
	Uden for Region Hovedstaden	5%	3%	405

Kilde: Rambølls beregninger på baggrund af registerdata fra Københavns Kommune og Danmarks Statistik.

Note: Fremhævede angivelser betyder, at de to grupper adskiller sig statistisk signifikant fra hinanden ($p < 0,05$).

Målgruppeanalysen viser, at de PAU-elever, som ansættes i Københavns Kommune, i høj grad ligner de PAU-elever, som ikke ansættes i Københavns Kommune. Den eneste signifikante forskel på de to grupper er, at de, som ansættes i Københavns Kommune, i højere grad består af 30-34-årige, end dem som ikke ansættes, men denne forskel er ikke stor nok til, at der kan identificeres en samlet forskel på aldersgennemsnittet, som for begge grupper er knap 26 år. Omkring 60 pct. af begge elevgrupper er under 25 år, når de dimitterer fra uddannelsen.

Selvom der kun kan identificeres en statistisk forskel i forhold til dimittendernes alder, er der alligevel en række forskelle, som er nævneværdige. For disse gælder dog, at vi ikke med tilstrækkelig sikkerhed kan konkludere, at forskellene ikke skyldes statistisk tilfældighed. Med forbehold for dette viser tabellen ikke desto mindre, at der er forskel i gruppernes køn, familietype og herkomst. Konkret kan vi se, at de PAU-elever, som ansættes i Københavns Kommune, i mindre grad består af kvinder, hvilket betyder, at de mandlige PAU-elever er mere tilbøjelige til at blive ansat i Københavns Kommune. For så vidt angår familietype, er det i højere grad enlige, som ansættes i kommunen. Derudover tyder forskellen i herkomst på, at de, som ansættes i Københavns Kommune, i mindre grad er udgjort af indvandrere eller efterkommere, end dem som ikke ansættes i Københavns Kommune.

For så vidt angår PAU-elevernes bopælskommune fremgår det, at 2 ud af 3 af de ansatte i Københavns Kommune samtidig også er bosat i kommunen, hvilket gælder for en smule færre af dem, som ikke er ansat i kommunen (62 pct.). Forskellen er dog ikke statistisk signifikant.

Uddannelsesmæssige karakteristika

I denne del ser vi på, hvordan de to grupper af dimitterende PAU-elever ser ud og adskiller sig på deres uddannelsesoplysninger og karakterer fra grundskolen. Dette er vist i tabellen nedenfor, som bygger på registerdata fra Styrelsen for It og Læring. Højre side af tabellen viser, at antallet af

observationer varierer markant, hvilket skyldes, at der for mange af dimittenderne mangler oplysninger på de udvalgte parametre.

Tabel 3.2 Uddannelseskarakteristika for PAU-elever

Uddannelsesoplysninger		Ikke ansatte i KK	Ansatte i KK	Samlet antal observationer
Uddannelsesinstitution	Københavns Professionshøjskole	48%	49%	397
	SOSU H	38%	29%	397
	Anden uddannelsesinstitution	14%	22%	397
Studietid	Studietid (år)	3,0	2,8	397
	>3 år	54%	66%	397
	3+ år	46%	34%	397
Elevtype	Voksenelev (EUV)	13%	18%	397
	EU9 og EU9+ elev	32%	43%	397
	Ukendt elevtype	55%	39%	397
Talentspor	Talentspor	15%	29%	397
Trivsel på uddannelsen	Samlet trivsel (1-5)	4,0	4,1	220
	Praktiktrivsel (1-5)	4,2	4,1	192
Karakterer grundskole fra	Karaktergns. grundskole	3,6	4,0	273
	<4	65%	49%	273
	4 - <7	32%	42%	273
	7 - <10	4%	9%	273

Kilde: Rambølls beregninger på baggrund af registerdata fra Københavns Kommune og Styrelsen for It og Læring.
 Note: Fremhævede angivelser betyder, at de to grupper adskiller sig statistisk signifikant fra hinanden ($p < 0,05$).

Når vi ser på PAU-elevernes uddannelsesoplysninger, er der to interessante forskelle på dem, som ansættes i Københavns Kommune, og dem, som ikke gør. For det første er studietiden for dem, som ansættes i Københavns Kommune generelt kortere end studietiden for dem, som ikke ansættes. Hvor de førstnævnte bruger 2,8 år, bruger de pædagogiske assistenter der ikke ansættes i Københavns Kommune i gennemsnit 3 år. Den anden interessante forskel vedrører talentsporet, hvor de, som ansættes i Københavns Kommune, i højere grad har været en del af talentsporet, end dem som ikke ansættes. Dette gælder for en næsten dobbelt så stor andel af dem, som ansættes (29 pct.), sammenlignet med dem, som ikke ansættes (15 pct.). Dvs. at de PAU-elever, som efter afsluttet uddannelse ansættes i Københavns Kommune, er karakteriseret ved at gennemføre deres uddannelse hurtigere og i højere grad være en del af talentsporet på uddannelsen. I tillæg hertil kan der også ses en tendens til, at de, som ansættes i Københavns Kommune typisk, har et lidt højere karaktergennemsnit med fra grundskolen. Der er signifikant færre af dem, der ansættes i Københavns Kommune, som har et karaktergennemsnit under 4, end blandt dem, som ikke ansættes. I forlængelse heraf er forskellen i gennemsnitsberegningen af gruppernes karaktergennemsnit også tæt på at være statistisk signifikant ($p < 0,1$).

For så vift angår de resterende karakteristika for begge grupper, viser tabellen, at tæt på halvdelen er uddannet fra Københavns Professionshøjskole. Mellem 13 og 18 pct. uddannes som voksnelever, mens 43 pct. af dem, som ansættes i Københavns Kommune, uddannes som EU9- og EU9+-elever. Denne andel er 32 pct. blandt dem, som ikke ansættes, og forskellen er tæt på at være statistisk signifikant ($p < 0,1$).

Endelig ser vi, at der ikke er forskelle i gruppernes trivsels på studiet. Både den samlede trivsel og praktiktrivslen er forholdsvis høj på ca. 4 skalapoint på en skala fra 1-5, hvor en højere score afspejler en bedre trivsel.

Beskæftigelseskarakteristika

I sidste del af målgruppeanalysen for PAU-eleverne ser vi på deres beskæftigelsesstatus 3 måneder efter endt uddannelse. Dette er vist i tabellen nedenfor. Beskæftigelsesoplysningerne er kun opgjort for de dimittender, som er i beskæftigelse 3 måneder efter endt uddannelse.

Tabel 3.3 Beskæftigelseskarakteristika for PAU-elever

Beskæftigelsesoplysninger	Ikke ansatte i KK	Ansatte i KK	Samlet antal observationer	
Timer pr. uge	21,7	28,4	211	
Arbejdstimer pr. uge	>0 - <20 timer	42%	211	
	20 - <30 timer	23%	211	
	30 - <37 timer	22%	211	
	37+ timer	12%	211	
	Branche	Daginstitutioner	39%	56%
	Grundskole og SFO mv.	9%	19%	211
	Døgninstitutioner	6%	15%	211
	Øvrige brancher	46%	10%	211

Kilde: Rambølls beregninger på baggrund af registerdata fra Københavns Kommune og Danmarks Statistik.
 Note: Fremhævede angivelser betyder, at de to grupper adskiller sig statistisk signifikant fra hinanden ($p < 0,05$).

Tabellen viser, at de PAU-elever, som ansættes i Københavns Kommune, har en større beskæftigelsesgrad end de PAU-elever, som ikke ansættes i Københavns Kommune. I gennemsnit har PAU'er, der ansættes i Københavns Kommune, 28,4 timer om ugen, mens de andre har 21,7 timer. Dette er en forskel på 6,7 timer om ugen. Forskellen i det gennemsnitlige timeantal skyldes i høj grad, at de, som ikke ansættes i Københavns Kommune, i stort omfang (42 pct.) ansættes på under 20 timer om ugen, mens dette kun er tilfældet for 16 pct. af de ansatte i Københavns Kommune. I tillæg hertil er der signifikant flere af de ansatte i Københavns Kommune, som har 37+ timer om ugen, end dem som ikke ansættes i Københavns Kommune.

Endelig viser målgruppeanalysen, at der ligeledes er forskelle i de to gruppers branchetilhørsforhold 3 måneder efter endt uddannelse. Hvor 56 pct., af dem som ansættes i Københavns Kommune, arbejder inden for daginstitutioner, er dette kun 39 pct. af dem som er ansat uden for Københavns Kommune. Derudover er de ansatte i Københavns Kommune også mere tilbøjelige til at arbejde inden for både grundskole og SFO samt døgninstitutioner, end dem som ikke ansættes i Københavns Kommune. De PAU-elever, som ikke ansættes i Københavns Kommune, er derimod mest tilbøjelige til at være beskæftiget inden for øvrige brancher end de ovenfor nævnte.

3.2.2 Betydende faktorer for ansættelse i Københavns kommune

I dette afsnit undersøger vi, hvilke faktorer der har betydning for, om dimittierende PAU-elever, der har været i praktik i Københavns Kommune, efterfølgende bliver ansat i kommunen. Analysen bygger ovenpå målgruppeanalysen, som allerede har peget på, hvad der adskiller de dimittender, som hhv. har og ikke har ansættelse i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse.

For at undersøge, hvilke faktorer der har betydning for, om man ansættes i Københavns Kommune, anvendes en binomial logistisk regressionsmodel, som gør det muligt at beregne den enkelte faktors betydning, samtidig med at der tages højde for øvrige faktorer, der kan have betydning. Konkret

undersøges, hvilke faktorer der har betydning for, om PAU-eleverne 3 måneder efter endt uddannelse er ansat i Københavns Kommune (den afhængige variable). De variable, vi undersøger, er dels PAU-elevernes baggrundsoplysninger i det år, de dimitterede, og dels en række oplysninger vedrørende deres uddannelsesforløb samt grundskolekarakterer. Dvs. at vi anvender de samme variable, som vi anvendte i målgruppeanalysen. Dog udelades deres beskæftigelsesoplysninger³. Ydermere er der inkluderet indikatorer for, hvilket år PAU-eleverne er dimitteret for at undersøge og tage højde for eventuelle tidsmæssige forskelle i ansættelsesmønsteret i Københavns Kommune (års-effekter).

Resultaterne af analysen fremgår i tabellen nedenfor. I kolonnen til venstre står de forskellige faktorer, der undersøges, mens faktorernes betydning for ansættelse i Københavns Kommune fremgår af kolonnen til højre herfor med koefficienterne. Koefficienterne er beregnet som odds ratio og skal læses som den givne gruppes sandsynlighed for at være ansat i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse sammenlignet med sandsynligheden i referencegruppen (ref.). En koefficient på 1 betyder derfor, at de to grupper har lige stor sandsynlighed for at blive ansat i Københavns Kommune, hvorfor den givne faktor altså ikke har betydning for deres ansættelse. En koefficient på mindre end 1 betyder, at gruppen har mindre sandsynlighed for at blive ansat i Københavns Kommune end referencegruppen og omvendt, hvis koefficienten er større end 1. Fremhævede koefficienter betyder, at forskellen mellem den givne gruppe og referencegruppen er statistisk signifikant ($p < 0,05$), hvilket også fremgår af den tilhørende p-værdi ($p\text{-værdi} < 0,05$). Som eksempel viser tabellen således, at mandlige PAU-elevs sandsynlighed for at blive ansat i Københavns Kommune er 1,3 gange større end kvindelige PAU-elevs sandsynlighed. Dog viser p-værdien på 0,32, at forskellen ikke er statistisk signifikant, hvorfor vi ikke med tilstrækkelig sikkerhed kan sige, at der er en forskel i gruppernes sandsynlighed. Vi kan altså ikke konkludere, at køn har en betydning for ansættelse i Københavns Kommune.

Tabel 3.4 Faktorer med betydning for ansættelse i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse (odds ratio)

Faktorer	Koefficient (odds ratio)	Standardfejl	P-værdi
Køn (ref. Kvinde)			
Mand	1,3	0,38	0,32
Alder (ref. Under 25 år)			
25-29 år	0,8	0,33	0,64
30-34 år	3,7	2,56	0,06
35+ år	1,1	0,80	0,95
Antal børn i familien (ref. Ingen børn)			
Ét barn	0,8	0,28	0,52
To børn eller flere	0,8	0,30	0,63
Familietype (ref. Ikke enlig)			
Enlig	1,1	0,35	0,66
Herkomst (ref. Dansk)			
Indvandrer eller efterkommer	0,8	0,25	0,41
Bopælskommune (ref. Københavns Kommune)			
Omkringliggende hovedstadskommuner	0,6	0,25	0,26
Øvrige hovedstadskommuner	1,0	0,39	0,92
Kommuner i øvrige regioner	0,6	0,40	0,43
Uddannelsesinstitution (ref. KBH. Professionshøjskole)			
SOSUH	0,7	0,22	0,25
Anden uddannelsesinstitution	0,8	0,34	0,56
Studietid (ref. 3 år eller mere)			
Mindre end 3 år	1,9	0,57	0,03
Elevtype (ref. Voksenelev (EUV))			

³ Beskæftigelsesoplysninger er ikke inkluderet i modellen, fordi disse er beregnet på samme tidspunkt som indikatoren for, om man er ansat i Københavns Kommune eller ej (den afhængige variabel). Det er derfor ikke meningsfuldt at anvende disse som forklarende faktorer, og det vil sandsynligvis resultere i en række mekaniske forskelle mellem grupperne, som slører det overordnede resultatbillede.

Faktorer	Koefficient (odds ratio)	Standardfejl	P-værdi
EU9 og EU9+	0,8	0,45	0,64
Uoplyst	0,3	0,28	0,20
Talentspor (ref. Ikke talentspor)			
Talentspor	2,0	0,83	0,10
Samlet trivsel under udd. (ref. Under 4 (1-5))			
Score på 4+ (1-5)	2,0	0,76	0,07
Uoplyst	1,6	0,93	0,46
Praktiktrivsel under udd. (ref. Under 4 (1-5))			
Score på 4+ (1-5)	0,8	0,36	0,68
Uoplyst	0,8	0,48	0,72
Grundskolekarakterer (ref. Under 4)			
4 til under 7	1,4	0,48	0,30
7 til under 10	3,0	1,89	0,08
Uoplyst	0,5	0,29	0,24
Dimittendår (ref. 2016)			
2017	0,6	0,25	0,21
2018	0,6	0,44	0,46
2019	0,6	0,53	0,57
2020	1,0	1,05	0,99
Konstant	0,5	0,63	0,59

Antal observationer = 393; Pseudo-R² = 0,1

Kilde: Rambølls beregninger på baggrund af registre fra Danmarks Statistik og Styrelsen for It og Læring.

Note: Beregningerne er foretaget med en binomial logistisk regression, hvor den afhængige variabel er ansættelse i Københavns Kommune 3 mdr. efter endt uddannelse (1) eller ej (0). Koefficienterne er beregnet som odds ratio og udtrykker gruppens sandsynlighed for at være ansat i Københavns Kommune sammenlignet med sandsynligheden i den givne referencegruppe, når de resterende variable holdes konstante. En koefficient større end 1 betyder således større sandsynlighed for ansættelse end referencegruppen og omvendt for en koefficient mindre end 1. Fremhævede angivelser betyder, at forskellen mellem den givne gruppe og referencegruppen er statistisk signifikant ($p < 0,05$).

På tværs af modellens inkluderede faktorer er det generelle billede, at faktorerne ikke synes at have en markant betydning for, om PAU-eleverne ansættes i Københavns Kommune efter afsluttet uddannelse. Den eneste faktor, som har en statistisk signifikant betydning, når der tages højde for de andre faktorer, er PAU-elevernes studietid. Her ser vi, at de PAU-elever, som gennemfører uddannelsen på mindre end tre år, er mere tilbøjelige til at blive ansat i Københavns Kommune sammenlignet med de PAU-elever, som bruger tre år eller mere. Konkret betyder koefficienten på 1,9, for de PAU-elever, som bruger mindre end tre år på uddannelsen, at deres sandsynlighed for at blive ansat i Københavns Kommune er ca. dobbelt så stor, som sandsynligheden blandt de PAU-elever, der bruger tre år eller mere.

Det generelle billede er altså, at der foruden PAU-elevernes studietid ikke er nogen af de inkluderede faktorer, som har en statistisk signifikant betydning for, om de 3 måneder efter endt uddannelse er ansat i Københavns Kommune. Der er imidlertid en række faktorer, som tyder på at have en betydning, selvom de ikke er statistisk signifikante på det anvendte signifikansniveau ($p < 0,05$). Dette drejer sig om PAU-elevernes alder, deres samlede trivselsscore under uddannelsen samt deres grundskolekarakterer. Det er vigtigt at bemærke, at disse forskelle ikke er statistisk signifikante på det konventionelle 0,05-niveau, men at de dog er tæt på ($p < 0,1$). Dvs. at i stedet for at være mere end 95 pct. sikre på, at sammenhængen eksisterer, er vi for disse faktorer kun mere end 90 pct. sikre.

Med forbehold for ovenstående tyder resultaterne således på, at alder har en betydning, hvor de 30-34-årige er mere tilbøjelige til at blive ansat i Københavns Kommune end de yngste under 25-år. Koefficienten fortæller os, at sandsynligheden for at blive ansat i Københavns Kommune er 3,4 gange større blandt de 30-34-årige end blandt de under 25-åriges. Derudover har PAU-elevernes samlede trivselsscore en betydning i den forstand, at sandsynligheden for at blive ansat i Københavns Kommune er dobbelt så stor for de elever med en høj trivselsscore på 4 eller derover (på en 1-5-skala, hvor en højere score er udtryk for bedre trivsel) sammenlignet med dem, som har en trivselsscore på under 4. Endelig viser resultaterne for PAU-elevernes grundskolekarakterer, at de

elever med et højere karaktergennemsnit er mere tilbøjelige til at blive ansat i Københavns Kommune. Konkret er sandsynligheden for at blive ansat i kommunen tre gange så stor blandt de elever, som har et karaktergennemsnit fra grundskolen på 7-10 sammenlignet med de elever, som har et gennemsnit på under 4.

Opsamlende viser analysen således, at Københavns Kommune er mere tilbøjelige til at ansætte ældre PAU-elever med en kortere studietid, som trives bedre under uddannelsen, og som har et højere karaktergennemsnit med fra grundskolen. I fortolkningen af resultaterne skal der som sagt tages forbehold for, at det kun er PAU-elevernes studietid, som er statistisk signifikant på det konventionelle 0,05-niveau, og at der ved de resterende faktorer er lagt et lempeligere 0,1-niveau til grund.

Robusthedstjek af analyserne

Ligesom ved analysen for SOSU-assistenterne har vi også for PAU-eleverne gennemført et robusthedstjek af analysens resultater i den binomiale logistiske regressionsmodel. Igen har vi anvendt en klassifikations-algoritme i form af random forest (for en kort beskrivelse af tilgangen se afsnit 3.2.2). Den overordnede konklusion er, at resultaterne er robuste overfor vores anvendte modelspecifikation i den forstand, at vores random forest-model heller ikke identificerer faktorer blandt de inkluderede, som synes at have en markant betydning for, om PAU-eleverne 3 måneder efter endt uddannelse er ansat i Københavns Kommune.

4. METODE

I dette 4 afsnit kan du læse om de anvende kvantitative metoder der er benyttet i den samlede analyse. Først præsenteres hvilke data der er anvendt, herefter hvilke metoder der anvendt til analyserne.

4.1 Anvendte kvantitative metoder og data

Dette afsnit beskriver de kvantitative metoder og data, der er anvendt til analyserne af de dimittende PAU-elever.

Anvendt data

Analysen af, 'hvor dimittende PAU-elever, der ikke får ansættelse i Københavns Kommune, søger hen, bygger på to datakilder. Den efterfølgende analyse af betydende faktorer for fastholdelse inkluderer et tredje datasæt. De tre datasæt beskrives i dette afsnit.

Grunddatasættet i analyserne er ansættelsesdata, som er stillet til rådighed af Københavns Kommune fra deres administrative systemer. Dataene indeholder en oversigt over personer, der har været i praktik i Københavns Kommune under deres uddannelse til pædagogisk assistent samt dato for ansættelse i kommunen, hvis de efterfølgende er blevet ansat. Ansættelsesdata fra Københavns Kommune er indhentet for alle dimittende i år 2016 til og med 2020. Ansættelsesdata er herefter beriget med data fra DREAM-registret som administreres af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). DREAM-registret indeholder detaljeret viden om alle danskeres arbejdsmarkedsstatus på månedsbasis, herunder tilknytning, arbejdssted og arbejdstype. De to registre er koblet sammen igennem cpr-nummer og danner grundlag for forløbsanalyser, der gennemføres i første del af de kvantitative analyser om, 'hvor dimittende PAU-elever søger hen, hvis de ikke ansættes i Københavns Kommune efterfølgende. De to datasæt beriges med data fra Styrelsen for It og Læring om dimittendernes uddannelsesforhold, for at analysen kvalificeres ift. betydende faktorer for om PAU-elever efter endt uddannelse ansættes i Københavns Kommune. Disse data indeholder viden om dimittendernes uddannelsesstart, hvilken elevtype (om de kommer lige fra 9/10. klasse eller er voksnelever) de er og deres trivsel undervejs på erhvervsuddannelsen. Dertil indeholder dataene her viden om dimittendernes grundskolekarakterer. Igen er dataene koblet med de to øvrige datasæt igennem cpr-nummer.

Tabellen herunder viser en oversigt over de tre registre og de variable, de indeholder.

Tabel 4.1 Overblik over data i analysen

Register	Variable
Ansættelsesdata fra Københavns Kommune ¹⁾	CPR, dato for praktikstart, dato for dimission, dato for ansættelse i Københavns Kommune
DREAM ²⁾	CPR, modtager arbejdsmarkedsydelse, beskæftigelsesgrad, arbejdspladsplacering, branche, virksomhedsform
Uddannelsesdata fra Styrelsen for IT og Læring (STIL)	CPR, uddannelse, dato for start af uddannelse, dato for start på hovedforløb, data om grundskolekarakterer, trivselsindikator fra den nationale trivselsmåling på erhvervsskolerne, elevtype og indikation på talentspor

Note: 1) Populationen er dannet pba. registerudtræk fra Københavns Kommune på personer, som i perioden 2016 til og med juni 2020 er blevet uddannet SOSU-assistenter. I udtrækket er der SOSU-assistenter, som er uddannet frem til 30-09-2020, men for dem kan vi ikke se, om de er ansat i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse, hvorfor de ikke kan indgå i analyserne.

2) Se detaljeret beskrivelse af register og variable her: https://www.dst.dk/da/TilSalg/Forskningservice/Data/Andre_Styrelser

Datakvaliteten i ansættelsesdata fra Københavns Kommune samt fra DREAM er høj. Nogle dele af uddannelsesdataene fra Styrelsen for It og Læring har i højere grad mangler. Det handler særligt om grundskolekarakterer, da det for nogle PAU-elever er længe siden, de afsluttede grundskolen,

og data ikke er indsamlet på det tidspunkt. Data om grundskolekarakterer og fagligt niveau gælder derfor kun for de yngre dimittend-elever. Der er dog ikke nogen grund til at tro, at fordelingen af disse afviger fra de ældre elever. Den anden variabel, der indeholder en række udfordringer, er trivselsindekset. Eleverne har kun svaret på spørgeskemaet, hvis de ikke var i praktik i den periode, hvor dataindsamlingen foregik. Der forventes dog ikke at være en systematik i, hvem der på den baggrund har svaret og ikke svaret, hvorfor det ikke påvirker analyserne.

Kvantitative metoder

Analysen giver et billede af arbejdsmarkedstilknytningen blandt de PAU-elever, der har praktikforløb i Københavns Kommune, og som ikke er ansat i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse. I analysen ser vi dels på deres modtagelse af offentlige ydelser og deres beskæftigelse, herunder arbejdstid, sektor, branche og arbejdssted. Analyserne er gennemført som kombinerede forløbsanalyser og nedslagsanalyser, hvor fordelingen af elevernes arbejdsmarkedstilknytning er opgjort 3, 6, 12, 18, 24 og 30 måneder efter dimission. Analysegruppen er de elever, der har praktikforløb i Københavns Kommune fra 2016 til 2020, men som ikke er ansat i kommunen 3 måneder efter endt uddannelse. I og med at vi ved hvert nedslag følger eleverne længere frem i tid efter endt uddannelse, bliver antallet af observationer også mindre – nogle af eleverne har med andre ord afsluttet deres uddannelse for sent til, at vi kan følge dem i så lang tid.

I den efterfølgende målgruppeanalyse af eleverne har vi anvendt simple t-test til at undersøge, om de elever, som ikke ansættes i Københavns Kommune, adskiller sig statistisk signifikant fra de elever, som ansættes i Københavns Kommune efter endt uddannelse. På baggrund af gruppernes gennemsnitsværdier anvendes t-testen (signifikantest) således til at estimere, hvor sikre vi er på, at sammenhængen eksisterer blandt de elever, som er i praktik i Københavns Kommune under deres uddannelse.

Endelig har vi anvendt en binomial logistisk regressionsmodel til at undersøge, hvilke faktorer der har betydning for, om eleverne ansættes i Københavns Kommune efter endt uddannelse. Med modellen er det muligt at beregne faktorernes betydning, samtidig med at der tages højde for øvrige faktorer, der kan have betydning.

Konkret undersøges det, hvilke faktorer der har betydning for, om PAU-eleverne 3 måneder efter endt uddannelse er ansat i Københavns Kommune (den afhængige variable). De forklarende variable, vi undersøger, er dels PAU-elevernes baggrundsoplysninger i det år, de dimitterede, og dels en række oplysninger vedrørende deres uddannelsesforløb samt grundskolekarakterer. Ydermere er der inkluderet indikatorer for, hvilket år PAU-eleverne er dimitteret for at undersøge og tage højde for eventuelle tidsmæssige forskelle i ansættelsesmønstret i Københavns Kommune (års-effekter). For et overblik over modellens forklarende variable se tabel Tabel 3.4. Den anvendte logistiske regressionsmodel har følgende grundspecifikation.

$$Y_i = \alpha + b_1 X_{i1} + b_2 X_{i2} + \dots + b_k X_{ik} + \varepsilon_i,$$

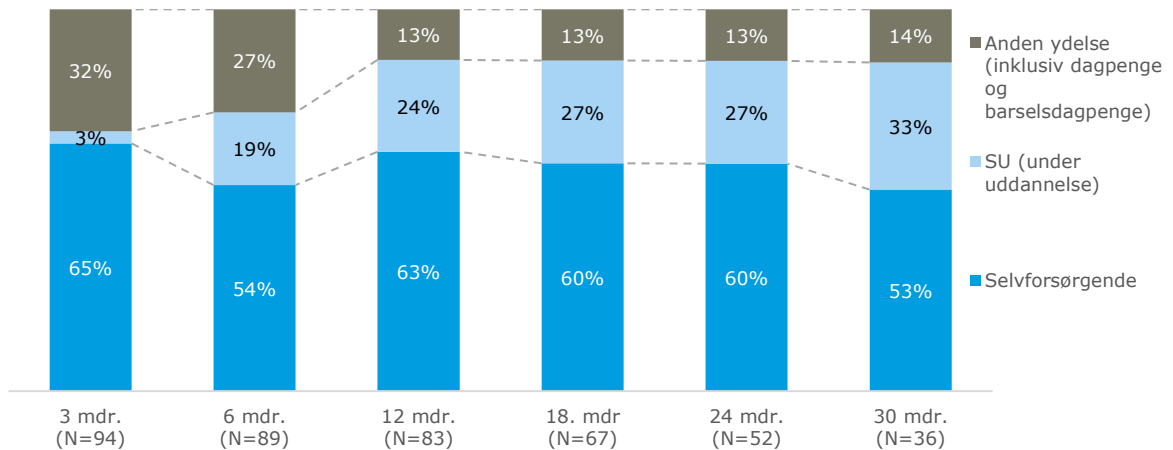
hvor Y_i angiver udfaldsmålet – hvorvidt person i er ansat i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse. X_1 - X_k udtrykker modellens forklarende variable, mens ε_i udtrykker fejleddet og dermed den variation i udfaldsmålet, som ikke er forklaret af modellens inkluderede variable. Endelig angiver α modellens konstant. Koefficienterne er beregnet som odds ratio og udtrykker den givne gruppes sandsynlighed for at være ansat i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse sammenlignet med sandsynligheden i referencegruppen.

5. FIGURBILAG

Dette afsnit indeholder en række supplerende figurer, som der refereres til undervejs i analysen.

5.1 Ekstra figurer i forbindelse med kvantitative analyser af PAU-elever

Figur 5-1 Arbejdsmarkedstilknytning for PAU-elever, der er ansat i Københavns Kommune 3 mdr. efter dimission



Figur 5-2 Beskæftigelsesgrad for dimitterende PAU-elever, der er ansat i Københavns Kommune 3 måneder efter

