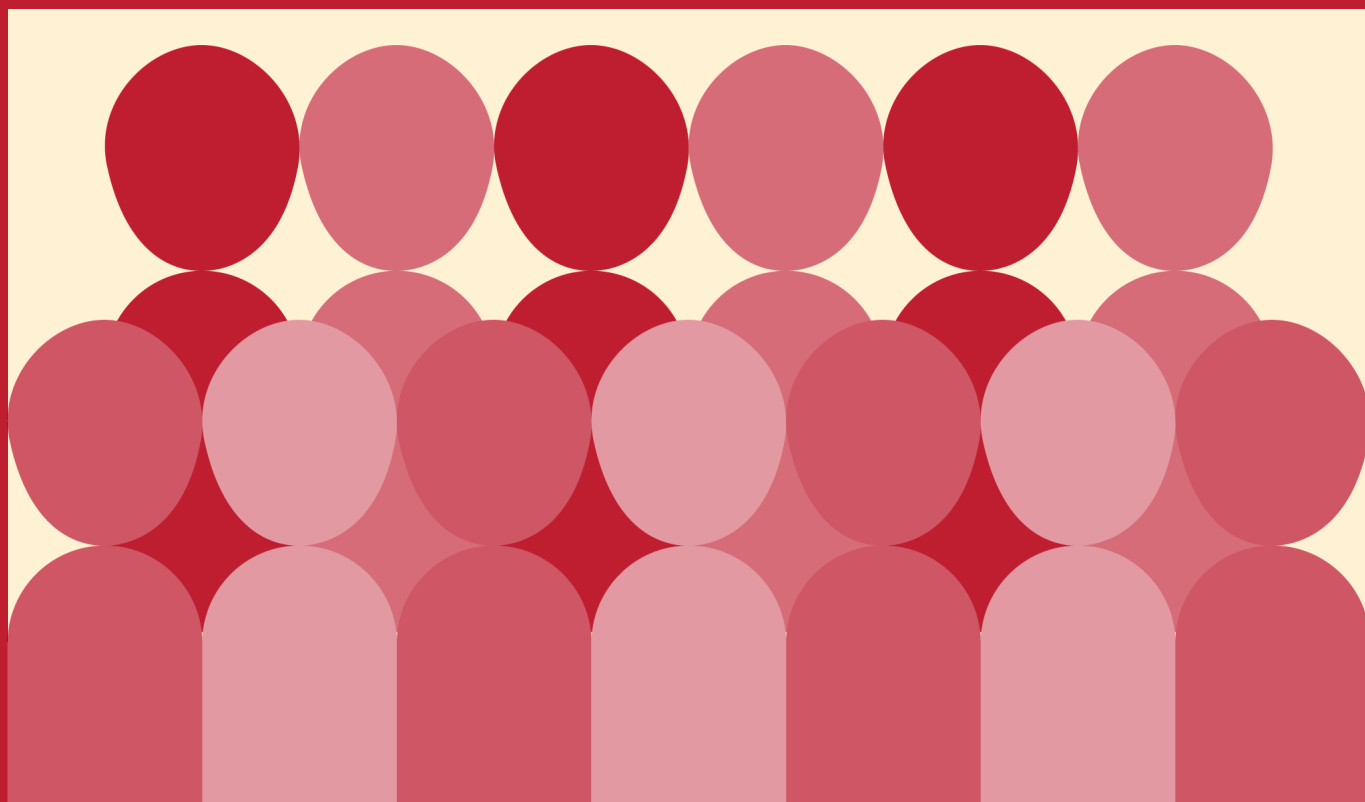


Ledighed blandt HK A-kasses medlemmer



Ledighed blandt HK A-kasses medlemmer

© VIVE og forfatteren, 2025

e-ISBN: 978-87-7582-504-2

Projekt: 303163

Finansiering: HK A-kasse

VIVE

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



VIVE støtter FN's verdensmål og angiver her, hvilket eller hvilke verdensmål der knytter sig til publikationen.



Forord

I forbindelse med en ny organisering af HK A-kasses beskæftigelsesrettede vejledningsindsats er der behov for at få belyst, hvordan A-kassens medlemmer klarer sig på arbejdsmarkedet sammenlignet med andre forsikrede ledige.

Med to delanalyser besvarer rapporten først, hvad den forskningsbaserede viden finder om virkningen af samtaler og uddannelses tilbud i den beskæftigelsesrettede indsats, og hvilke langsigtede konsekvenser ledighed kan have. Dernæst hvorvidt ledighedsperioderne for HK A-kasses medlemmer er kortere eller længere sammenlignet med andre forsikrede ledige, og om der er grupper blandt HK A-kasses medlemmer, hvis ledighedsperioder er særligt korte eller lange.

Tilsammen giver rapporten viden, som skal bistå HK A-kasses nye vejledningsindsats, der gennem større effekt og synergi skal bidrage til, at medlemmer af HK A-kasse fremover opnår gennemsnitligt kortere ledighedsperioder.

Analyserne er udarbejdet af videnskabelig assistent Lasse Qvistgaard Andersen. En stor tak skal lyde til seniorforsker Iben Bolvig for gode råd og vejledning i udarbejdelsen af rapporten. Også en stor tak til to anonyme reviewere for deres kommentarer og gavnlige feedback.

Rapporten er bestilt og finansieret af HK A-kasse.

Kræn Blume Jensen

Forsknings- og analysechef for
VIVE Sociale forhold og Arbejdsmarked



Indholdsfortegnelse

Hovedresultater	6
Afrapportering	11
1 Indledning	12
1.1 Læsevejledning	12
2 Viden fra forskningen	13
2.1 Introduktion til vidensindsamlingen	14
2.2 Motivations-, fastholdelses- og programeffekter ved aktivering af ledige	14
2.3 Samtaler er med til at afkorte ledighedsperioder	16
2.4 Uddannelsesforløb har fastholdelseeffekter, og det er uklart, om de opvejes af programeffekter	18
2.5 Langtidsledighed er forbundet med ringere beskæftigelsesmuligheder, dårligere økonomi, svagere helbred og generelt lavere velvære	20
3 Ledigheden i HK A-kasse	23
3.1 Introduktion til ledighedsanalysen	24
3.2 Deskriptiv sammenligning af HK A-kasses medlemmer og medlemmer af andre A-kasser	24
3.3 Matching-analyse af ledighed blandt HK A-kasses medlemmer sammenlignet med andre	38
3.4 Resultater inklusive anden ledighed	51
4 Konklusion	56
Dokumentation	58
5 Metode	59
5.1 Fordelinger, gennemsnit og overlevelseskurver	59
5.2 Matching	60
5.3 Statistisk signifikans	62
6 Data og definitioner	63

6.1	Registerdata fra Danmarks Statistik	63
6.2	Data leveret af HK A-kasse	65
6.3	Data anvendt i matching-analysen	66
6.4	Definitioner og dataafgrænsninger	67
	Litteratur	69
	Bilag 1 Balancetest af den primære matching-model	74
	Bilag 2 Analyser på HK A-kasses datamateriale	80
	Jobansøgninger i joblog	80
	Sygedage	82
	Lønsikrede ledighedsforløb	84

Hovedresultater

Denne rapport har til formål at bistå HK A-kasse med viden i forbindelse med en ny organisering af HK A-kasses beskæftigelsesrettede vejledningsindsats. Rapporten indeholder en vidensindsamling og en kvantitativ dataanalyse, som tilsammen svarer på spørgsmålene:

- **Hvad finder den forskningsbaserede viden** om virkningen af samtaler og uddannelsesstilbud i den beskæftigelsesrettede indsats, og hvilke langsigtede konsekvenser har ledighed?
- **Er ledighedsperioderne** for HK A-kasses medlemmer **kortere eller længere sammenlignet med andre** sammenlignelige forsikrede ledige?
- **Er der grupperinger** blandt HK A-kasses medlemmer, **som har særligt korte eller lange ledighedsperioder**?

Tilsammen understøtter besvarelsene på de ovenstående spørgsmål HK A-kasses nye vejledningsindsats, som gennem større effekt og synergi skal bidrage til, at ledige medlemmer af HK A-kasse fremover opnår gennemsnitligt kortere ledighedsperioder.

Forskningen finder, at samtaler er omkostningseffektive

Det første spørgsmål, denne rapport besvarer, er, hvordan samtaler og uddannelsesstilbud virker i den beskæftigelsesrettede indsats, samt hvilke langsigtede konsekvenser ledighed har. Vidensindsamlingen har fokuseret på et udvalg af relevante forskningsartikler, som har undersøgt samtaler, uddannelsesstilbud og langsigtede effekter af ledighed i en kontekst, som også er relevant for det arbejdsmarked, som HK A-kasses medlemmer møder. Der er ikke foretaget et systematisk litteraturreview, men snarere en fokuseret vidensindsamling med udgangspunkt i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings vidensbank 'Jobeffekter.dk' suppleret med anden relevant udvalgt forskning.

Opsummerende finder den forskningsbaserede viden, at samtaler mellem den ledige og vedkommendes vejleder virker som et omkostningseffektivt virkemiddel i den beskæftigelsesrettede indsats. Samtaler er særligt virkningsfulde, i takt med at vejlederen kan bistå i søgeprocessen med vejledning til CV- og ansøgnings-

skrivning, facilitere bedre match mellem den ledige og jobpositioner samt åbne for nye jobmuligheder. Derudover medvirker samtaler også til, at vejlederen bedre kan overvåge den lediges aktivitet og pålidelighed og eventuelt pålægge sanktioner.

Forskningen finder tvetydige effekter af uddannelsestilbud

Den forskningsbaserede viden finder tvetydige resultater vedrørende effekten af uddannelsestilbud som led i den beskæftigelsesrettede indsats. Forklaringen findes især i balancen mellem fastholdelses- og programeffekten ved en aktiveringsindsats. Hvis fastholdelseseffekten ved et uddannelsestilbud er for stærk, finder studier, at uddannelsestilbud har en forlængende virkning på ledighedslængderne. Dominerer programeffekten derimod i den forstand, at den lediges kompetencer udvikles, eller den ledige sættes i forbindelse med nye muligheder, finder studier, at uddannelsestilbud har en forkortende virkning på ledighedslængderne.

Opsummerende finder den forskningsbaserede viden tvetydige resultater i forhold til virkningen af uddannelsestilbud. Nogle studier finder, at fastholdelseseffekterne er for stærke, hvorfor ledighedsforløbene forlænges unødigt. Andre studier finder, at programeffekten dominerer, og at de lediges muligheder, kvalifikationer og kompetencer styrkes tilstrækkeligt, således at de får nemmere ved at finde arbejde.

Dog er uddannelsestilbud omkostningsfulde, og dansk forskning finder overordnet set, at uddannelsestilbud genererer et samfundsøkonomisk underskud, når gevinsterne fra øget beskæftigelse og højere lønninger opvejes mod de offentlige udgifter.

Effekter i beskæftigelsesindsatsen

- **Motivationseffekten:** Har en **positiv virkning** på beskæftigelsen allerede før, ledigheden opstår. Da ledighed medfører aktivering, som begrænser individets frihed, skabes et incitament til at yde en ekstra indsats for helt at undgå ledighed.
- **Fastholdelseseffekten:** I forbindelse med et aktiveringstilbud sænkes den lediges søgeaktivitet, idet individet er optaget af fx et opkvalificerende aktiveringsprogram eller ønsker at færdiggøre indsatsen, før søgningen intensiveres. Har en **negativ virkning** på beskæftigelsen, idet individet potentielt forlænger ledighedsperioden.
- **Programeffekten:** En succesfuld aktiveringsindsats medvirker til, at den lediges kompetencer eller kvalifikationer styrkes. Har en **positiv virkning** på beskæftigelsen, idet indsatsen øger sandsynligheden for at komme i arbejde.

Forskningen finder, at langvarig ledighed kan have alvorlige konsekvenser

Den forskningsbaserede viden finder, at der med langvarig ledighed kan følge en række fatale "ardannende" effekter pga. tab eller forældelse af den lediges kompetencer. I takt med at den lediges kompetencer og kvalifikationer ikke længere er "up to date", svækkes den lediges muligheder for at komme i arbejde. Den lediges økonomi påvirkes også negativt, både i form af tabt lønindkomst, men også af betydelige tab af fremtidige pensionsindbetalinger. Ud over økonomiske tab finder forskningen også, at langtidsledighed kan føre til forværret sundhed. Der findes en sammenhæng mellem langtidsledighed på den ene side og social eksklusion, dårligere mental sundhed, forøget optag af antidepressiv medicin, angst- og depressionsdiagnoser, alkoholisme, kræft og hjerte-kar-sygdomme samt i de værste tilfælde forøget dødelighed på den anden side. Dog finder forskningen også evidens for, at langtidsledige ikke er "en tabt kamp", og at deres beskæftigelsesegnethed faktisk kan øges.

HK A-kasses medlemmer går længere tid ledig end andre forsikrede ledige

Det andet spørgsmål, denne rapport adresserer, er, om HK A-kasses medlemmer går længere eller kortere tid ledig sammenlignet med andre A-kasse-medlemmer. Analysen bygger på Danmarks Statistiks administrative registre og finder, at et dagpengeforløb i perioden fra 2018-2024 tilhørende et medlem af HK A-kasse i gennemsnit har en varighed på 25,8 uger, hvilket er 3,4 uger længere end andre. Det er dog en kendsgerning, at landets forskellige A-kasser har forskellige fokusområder, hvor HK A-kasse primært repræsenterer dem, som arbejder inden for kontor, handel, it, økonomi, kommunikation, sundhed og service (HK, 2025b). Analysen udnytter derfor en matching-model, der tager højde for forskelle i HK A-kasse-medlemmernes og de øvrige A-kasse-lediges karakteristika. Efter at der tages højde for medlemmernes karakteristika, finder analysen, at ledighedsperioder i perioden fra 2018-2024 blandt HK A-kasse-medlemmer varer 1,8 uger længere end ledighedsperioder for medlemmer af andre A-kasser.

Overledigheden er mindre i Region Hovedstaden, for 30-39-årige, for kvinder og for forløb påbegyndt efter 2020

Analysen undersøger, hvilke medlemsgrupper blandt HK A-kasses medlemmer der især differentierer sig fra andre A-kasse-medlemmer. Analysen finder, at overledigheden er mindre i Region Hovedstaden, for 30-39-årige, for kvinder og for forløb

påbegyndt efter 2020. I forhold til uddannelsesretninger finder analysen, at ledighedsforløb tilhørende personer med en uddannelse inden for erhvervsøkonomi, administration og jura er 1,5 uger længere i HK A-kasse end i andre A-kasser. Denne uddannelsesgruppe er den største blandt HK A-kasses medlemmer og er derfor særligt relevant. Dimittender har en overledighed på 1,9 uger, mens personer med en humanistisk uddannelse går 1,8 uger *kortere* ledig i HK A-kasse sammenlignet med andre A-kasser. Det skyldes måske, at disse personer efterspørger andre typer jobs end deres fagfæller.

Overledigheden er kortere for forløb, der ikke begynder et aktiveringsprogram

Overledigheden er til stede, men mindre (0,7 uger) for forløb, som ikke påbegynder et aktiveringsprogram i HK A-kasse, sammenlignet med forløb, som ikke påbegynder et aktiveringsprogram i andre A-kasser.

Ses der i stedet på forløb for HK A-kasses medlemmer, som påbegynder et aktiveringsforløb, sammenlignet med dagpengeledige, som påbegynder et aktiveringsforløb i andre A-kasser, er overledigheden ca. 2,2 uger for HK A-kasses medlemmer. I forhold til typen af aktivering finder analysen mindst forskel i ledighedslængden blandt HK A-kasses medlemmer og andre dagpengeledige blandt de forløb, som påbegynder privat virksomhedspraktik eller ordinær uddannelse. Overledigheden er estimeret til 1,4 uger for privat virksomhedspraktik i HK A-kasse, mens der ikke findes statistisk signifikant belæg for overledighed for forløb, som påbegynder ordinær uddannelse.

Ledighed afsluttes som oftest med beskæftigelse

Beskæftigelse og selvforsørgelse er de hyppigste årsager til endt ledighedsforløb og udgør tilsammen 78 % af forløbene. Skelnes der mellem de to, finder analysen, at 64 % af disse afgår til beskæftigelse og får en lønindkomst, mens 13 % bliver selvforsørgende¹, hvilket er hhv. 4 og 1 procentpoint færre sammenlignet med andre² A-kasser og en gruppe af udvalgte³ A-kasser.

Derudover er sygedagpenge (10 %) og SU (6 %) de to næstmest hyppige årsager til, at HK A-kasses ledighedsperioder afsluttes. 12 % af ledighedsperioderne for medlemmer af HK A-kasse har en varighed på 52 uger eller længere og kan derfor defineres som langtidsledighed. Efter kontrol for medlemmernes karakteristika og ledighedsperiodens begyndelsesår finder analysen, at der er 1,3 procentpoint flere blandt HK A-kasse, hvis ledighedsperiode har en varighed på mere end 52 uger

¹ Opdelingen mellem beskæftigelse og selvforsørgelse er kun for ledighedsperioder i perioden 2018-2023, da BFL løndata ikke har været tilgængelig for ledighedsperioderne i 2024.

² Alle andre statsanerkendte A-kasser ud over HK A-kasse.

³ 3F, Det Faglige Hus, Min A-kasse, Kristelig A-kasse, A-kassen Frie, Akademikernes A-kasse og A-kassen A&Til.

sammenlignet med andre A-kasser. Analysen finder dog ingen signifikant forskel i andelen på offentlig forsørgelse ved halve års nedslag op til 3 år efter ledighedsperiodens afslutning.

Når analysen udvides til at omfatte anden ledighed end blot dagpengeledighed, finder vi stadig, at varigheden er 1,6 uger længere i HK A-kasse end i andre A-kasser.

Fakta om undersøgelsen

Denne undersøgelse indeholder to delanalyser. Den første delanalyse er en fokuseret vidensindsamling med udgangspunkt i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings vidensbank 'Jobeffekter.dk' suppleret med anden relevant udvalgt forskning.

Den anden delanalyse er en kvantitativ dataanalyse, som bl.a. udnytter 'nearest neighbor-matching' af HK A-kasses medlemmer med andre A-kasse-medlemmer til at undersøge, om eventuelle forskelle kan forklares med forskelle i medlemmernes karakteristika. Analysen omhandler dagpengeforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden fra 2018-2024. Data er fra Danmarks Statistiks administrative registre.

> **Afrapportering**

1 Indledning

I forbindelse med en ny organisering af HK A-kasses beskæftigelsesrettede vejledningsindsats er der behov for at få belyst, hvordan A-kassens medlemmer klarer sig på arbejdsmarkedet sammenlignet med andre grupper. Derfor foretages denne analyse, som har til formål at afdække:

- **Hvad finder den forskningsbaserede viden** om virkningen af samtaler og uddannelses tilbud i den beskæftigelsesrettede indsats, og hvilke langsigtede konsekvenser har ledighed?
- **Er ledighedsperioderne** for HK A-kasses medlemmer **kortere eller længere sammenlignet med andre** sammenlignelige forsikrede ledige?
- **Er der grupperinger** blandt HK A-kasses medlemmer, **som har særligt korte eller lange ledighedsperioder**?

Sammenlagt bidrager analysen med et vidensgrundlag, som har til formål at understøtte HK A-kasses nye vejledningsindsats. En ny vejledningsindsats, som gennem større effekt og synergi på tværs af landet kan bidrage til, at medlemmer af HK A-kasse fremover opnår gennemsnitlige kortere ledighedsperioder.

1.1 Læsevejledning

Den resterende del af rapporten er struktureret på følgende vis.

I **kapitel 2** præsenteres resultaterne af, hvad den forskningsbaserede viden finder om effekterne af samtaler og uddannelses tilbud som led i den beskæftigelsesrettede indsats, samt hvilke langsigtede konsekvenser ledighed har. **Kapitel 3** indeholder en analyse af ledighedsperioderne for HK A-kasse, og der sammenlignes med ledighedsperioderne for forsikrede ledige fra andre A-kasser. Endelig opsamles analysens fund, og der konkluderes på resultaterne i **kapitel 4**.

2 Viden fra forskningen

I dette kapitel er der undersøgt og sammenfattet tre aspekter af den forskningsbaserede viden: **1)** Hvordan virker **samtaler** som led i aktiveringen af ledige, **2)** hvordan virker **uddannelsestilbud** som led i aktiveringen af ledige, og **3)** hvilke konsekvenser har det at være **langtidsledig**.

Boks 2.1 Sammenfatning af den forskningsbaserede viden

- **Samtaler** viser sig at være et effektivt middel i beskæftigelsesindsatsen for ledige. Tidlige og hyppige møder med en vejleder kan være et omkostningseffektivt værktøj til at styrke de lediges jobsøgningsintensitet og -effektivitet. Det sker fx ved, at vejlederen kan bistå i søgeprocessen med vejledning til CV- og ansøgningsskrivning, facilitere bedre match mellem den ledige og jobpositioner, åbne for nye jobmuligheder, overvåge den lediges aktivitet og pålidelighed samt eventuelt pålægge sanktioner.
- **Uddannelsestilbud** har tvetydige effekter på de lediges beskæftigelsesforløb. Der er stærke fastholdelseeffekter forbundet med uddannelsestilbud, hvorved ledighedsperioden forlænges under uddannelsesforløbet. Uddannelsestilbud er dog forbundet med positive programeffekter, i takt med at den lediges kvalifikationer og kompetencer styrkes af uddannelsen. Det er dog uklart, hvorvidt de positive programeffekter opvejer de negative fastholdelseeffekter, og altså om uddannelsesforløb faktisk bidrager til øget beskæftigelse eller ej. Uddannelsestilbud er dog omkostningsfulde, og dansk forskning finder overordnet set, at uddannelsestilbud genererer et samfundsøkonomisk underskud.
- **Langtidsledighed** er forbundet med en række negative ardannende konsekvenser. Heriblandt finder den forskningsbaserede viden, at langtidsledighed er forbundet med ringere beskæftigelsesmuligheder, især hvis den lediges kompetencer og kvalifikationer ikke er "up to date". De langtidslediges økonomi påvirkes også negativt, og de står over for et betydeligt tab af fremtidige pensionsindbetalinger. De langtidslediges sundhed påvirkes også, da der findes sammenhænge med dårligere mental sundhed, forøget optag af antidepressiv medicin og angst- og depressionsdiagnoser, alkoholisme, kræft og hjertekarsygdomme samt i værste tilfælde dødelighed. De langtidsledige udsættes også for en forøget risiko for social eksklusion, som kan have alvorlige negative konsekvenser på lang sigt.

2.1 Introduktion til vidensindsamlingen

I dette kapitel har vi sammenfattet, hvad den forskningsbaserede viden finder, om hvordan samtaler og tilbud om uddannelsesforløb virker som led i beskæftigelsesindsatsen til at afkorte ledighedsforløb. Dertil har vi også sammenfattet, hvad den forskningsbaserede viden finder af konsekvenser ved at gå længere tid uden et arbejde.

Der er ikke tale om et systematisk litteraturreview, men snarere en fokuseret vidensindsamling af udvalgte forskningsartikler, som forholder sig til de førnævnte emner på et arbejdsmarked, som minder om det arbejdsmarked, HK A-kasses medlemmer møder. Vidensindsamlingen tager dog udgangspunkt i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings (STAR) vidensbank 'Jobeffekter.dk', som indeholder resultaterne af et systematisk litteraturreview af effekterne af indsatser på beskæftigelsesområdet (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2025). Udover forskningen fra Jobeffekter.dk er vidensindsamlingen suppleret med andre nyere eller særligt relevante forskningsartikler. De inkluderede artikler omhandler primært forsikrede ledige i en skandinavisk kontekst, men i relevante tilfælde, hvor den skandinaviske litteratur er mere mangelfuld, eller hvis et studie er af god kvalitet og målgruppen tilstrækkelig sammenlignelig, er studier fra andre geografiske områder også medtaget.

2.2 Motivations-, fastholdelses- og programeffekter ved aktivering af ledige

Når man forholder sig til beskæftigelseseffekterne af aktiveringsprogrammer, er det vigtigt at forholde sig til, hvordan effekterne differentierer sig mellem motivations-, fastholdelses- og programeffekter. Alle tre effekter er til stede i forbindelse med et aktiveringsprogram, men gør sig gældende på forskellige tidspunkter i et givent aktiveringsprogram og har forskelligartede effekter. De tre overordnede effekter er beskrevet i Boks 2.2.

- **Motivationseffekten**, også kaldet trusselseffekten, er den første effekt, som allerede opstår før deltagelse i et aktiveringsprogram og muligvis allerede før en ledighedsperiodes begyndelse. Motivationseffekten opstår, hvis den ledige ikke ønsker at deltage i aktiveringsprogrammet, fx fordi aktivering begrænser den lediges fritid og ikke anses som relevant for den ledige. Sådanne tilfælde kan få den ledige til at yde en ekstra indsats i jobsøgningen for netop at undgå aktivering. Derved virker motivationseffekten positivt på afgangens til beskæftigelse allerede før deltagelse i aktiveringsprogrammet (Høeberg et al., 2011; Rosholm & Svarer, 2008).
- **Fastholdelseeffekten** opstår i forbindelse med deltagelse i et aktiveringsprogram. Effekten skyldes, at den ledige er mindre tilbøjelig til at finde beskæftigelse i den tid, aktiveringen står på, da den ledige er optaget af aktiveringsprogrammet og/eller ønsker at færdiggøre forløbet, før denne igen intensiverer sin jobsøgning. På den måde fastholdes den ledige i ledighed under aktiveringsprogrammets forløb (Høeberg et al., 2011).
- **Programeffekten** er den positive effekt, som et aktiveringsprogram har på den lediges kompetencer og kvalifikationer. Givet et succesfuldt aktiveringsprogram, hvor den ledige gennem aktivering opkvalificeres, kommer i forbindelse med konkrete job, bliver opmærksom på nye muligheder eller lignende, øges den lediges sandsynlighed for at afgang fra ledighed til enten uddannelse eller beskæftigelse. I sådanne tilfælde medvirker aktivering altså ved programeffekten til at få den ledige ud af ledighed og i beskæftigelse eller uddannelse (Høeberg et al., 2011).

Motivations-, fastholdelses- og programeffekten er altså alle til stede ved aktivering af ledige. Det er vigtigt at skelne mellem disse, når man forholder sig til effekterne af aktiveringsprogrammer. Ved et succesfuldt aktiveringsprogram skal programeffekten (og evt. motivationseffekten) gerne opveje fastholdelseeffekten, således at aktiveringsprogrammet som helhed mindsker ledighed og øger afgangens til uddannelse og beskæftigelse.

2.3 Samtaler er med til at afkorte ledighedsperioder

I dette afsnit ser vi på, hvordan samtaler som et led i beskæftigelsesindsatsen medvirker til at afkorte ledighedsforløb. Forskningen har i vid udstrækning undersøgt, hvad der virker i aktiveringen af ledige. I løbet af slut 00'erne til start 10'erne blev der i Danmark foretaget en række randomiserede kontrollerede forsøg (RCT)⁴, som havde til formål at afdække, hvad der virker i beskæftigelsesindsatsen. Nogle af disse studier har eksplicit undersøgt, hvordan samtaler virker, mens andre har undersøgt, hvordan samtaler i samspil med andre typer af aktivering virker i beskæftigelsesindsatsen.

Sagsbehandlermøder bidrager til, at ledige kommer i arbejde

Rosholm (2014) beskriver i sin artikel, hvordan vejledermøder er med til at hjælpe den ledige i at opnå beskæftigelse. Formålet med vejledermøder er for det første at undersøge, om den ledige kan modtage overførselsindkomst og hertil give råd og vejledning om relevante regler og love samt give assistance til jobsøgningsprocessen.

Særligt for nyledige består samtalerne af råd og vejledning til jobsøgning, søgekana-ler og -krav, vejledning i at målrette og skrive ansøgninger og CV samt forberedelse til jobinterview. Derudover kan der være en uoverensstemmelse mellem den lediges evner og kvalifikationer samt forventninger til jobtype og lønningsforhold. Derfor er vejledermøderne også med til at afstemme forventninger omkring disse forhold og gøre opmærksom på nye og/eller andre jobåbninger, som den ledige ikke selv opdager.

Vejledermøderne bistår også til moralsk støtte, hvor særligt unge ledige kan føle en overvældende modløshed i tilfælde af kontinuerlige afslag på jobansøgninger. Sidst er vejledermøder også et vigtigt overvågningsværktøj til at undersøge, hvorvidt den ledige er tilgængelig, mødestabil og lever op til de søge- og aktiveringskrav, den ledige stilles – hertil også pålægge den ledige sanktioner, hvis den ledige ikke lever op til de forventede krav (Rosholm, 2014).

Alt i alt er formålet med vejledermøder altså at medvirke til mere effektiv jobsøgning og bedre match. Der argumenteres derudover for, at nogle af fordelene ved vejledermøder – frem for andre typer af beskæftigelsesindsatser – er, at vejledermøder er mere omkostningseffektive, kan skaleres efter behov og nemt kan skifte karakter mellem overvågning og støtte (Rosholm, 2014).

⁴ Randomiserede kontrollerede forsøg (RCT) er "guldstandarden" inden for effektmålinger. I et RCT modtager deltagergruppen den beskæftigelsesindsats, der ønskes undersøgt, mens kontrolgruppen modtager den almindelige indsats. Grupperne udvælges tilfældigt, og på den måde kan man måle effekten af den nye indsats ved at sammenligne grupperne.

Hyppigere og individuelle samtaler virker positivt

I en artikel af Maibom et al. (2017) udnytter man netop et af de førnævnte RCT'er til at undersøge effekten af hyppigere vejledermøder enten i grupper eller individuelt. Mens effekterne for gruppesamtaler er insignifikante, finder de, at hyppigere og individuelle samtaler mellem den ledige og vejlederen har betydelige positive effekter både på kort og lang sigt. De positive effekter starter allerede ved indsatsens begyndelse, og efter 4,5 år finder de, at individuelle samtaler har bidraget med 7 uger (5,7 %) mere akkumuleret beskæftigelse for deltagergruppen sammenlignet med kontrolgruppen (Maibom et al., 2017). Resultaterne af Maibom et al. (2017) finder støtte i litteraturen, hvor der generelt findes positive effekter af vejledermøder og intensiverede vejledermøder i forbindelse med aktivering af ledige (Blasco & Rosholm, 2011; Cheung et al., 2023; Hägglund, 2009; Høeberg et al., 2011; Kluve, 2010; Liljeberg & Lundin, 2010; Rotger, 2014).

Det antyder altså, at der er positive programeffekter forbundet med vejledermøder, hvorved den ledige fx får råd og vejledning til at effektivisere og intensivere sin jobsøgning, samtidig med at vejledere kan sætte den ledige i forbindelse med konkrete job og/eller uddannelsesmuligheder.

Afgangsraten til beskæftigelse stiger markant i ugen, hvor samtalerne afholdes

Van den Berg et al. (2012) undersøger timingen af møder og finder, at afgangsraten fra ledighed til beskæftigelse stiger markant i ugen, hvor mødet afholdes. Konkret finder de en forøgelse på over 25 % i afgangsraten fra ledighed til beskæftigelse i ugen, hvor første vejledermøde afholdes. Interessant er, at denne effekt også er signifikant til stede ved efterfølgende møder i form af en forøgelse i afgangsraten på op til 55 %⁵. Resultaterne antyder altså vigtigheden af vejledermøder i form af henvisninger til åbne jobopslag, søgeassistance, monitorering og derved mere effektiv jobsøgning i løbet af hele ledighedsperioden (van den Berg et al., 2012).

Der er motivationseffekter ved sagsbehandlersamtaler

Graversen & van Ours (2011) udnytter variationen i de lediges afstand til jobcentret og konkluderer, at vejledersamtaler virker som en "pisk", der intensiverer og effektiviserer jobsøgningsprocessen. De finder, at effekten af vejledermøderne stiger med afstanden til jobcentret. Årsagen er, at de ledige i forbindelse med vejledersamtaler mødes af omkostninger i form af tid og transportomkostninger, som stiger med afstanden til jobcentret. Ved at finde beskæftigelse undgår man derved disse omkostninger, som er større for ledige langt fra jobcentret relativt til dem tæt på.

⁵ Effekten er en forøgelse i afgangsraten fra ledighed til beskæftigelse på 55 % for kvinder i alderen 18-29 år og 25 % for følgende grupper: 18-29-årige mænd, 30-49-årige kvinder og 30-49-årige mænd.

Altså antyder det, at der også er motivationseffekter til stede ved vejledermøder, hvor den lediges søgeintensitet stiger med størrelsen på besværet ved at forblive ledig, som i dette tilfælde er pendling til og fra vejledermødet. Derved virker selve samtalen altså som en pisk for de ledige, udover samtalens andre formål (råd, vejledning m.m.) (Graversen & van Ours, 2011).

2.4 Uddannelsesforløb har fastholdelseeffekter, og det er uklart, om de opvejes af programeffekter

Tilbud om uddannelse er en særlig central del af den danske aktiveringsindsats, hvor vejledning og opkvalificering samt ordinær uddannelse udgjorde 64 % alle aktiveringsforløb for dagpengemodtagere i 2024. Heraf var 47 % vejledning og opkvalificeringsforløb, mens 17 % var tilbud om ordinær uddannelse (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2024).

Overordnet finder litteraturen tvetydige effekter af uddannelsestilbud

Resultaterne af litteraturen, som har beskæftiget sig med effekten af uddannelse som aktiveringstilbud, er noget mere tvetydige sammenlignet med samtaler. Overordnet set finder litteraturen, at der er stærke fastholdelseeffekter i forbindelse med uddannelsestilbud som led i aktivering af ledige. Disse fastholdelseeffekter har altså en negativ virkning, idet de ledige ikke finder beskæftigelse, så længe de er i et uddannelsesforløb. Litteraturen finder også positive programeffekter af uddannelsesforløb som led i aktivering, eftersom de ledige får opkvalificeret deres kompetencer. Dog er der ikke et entydigt svar på, om programeffekterne opvejer fastholdelseeffekterne. Altså om de positive virkninger fra opkvalificering (programeffekter) opvejer de negative virkninger fra nedsat søgeaktivitet under uddannelse (fastholdelseeffekter).

Usikkert, om fastholdelseeffekterne opvejes af programeffekterne

Som beskrevet finder de udvalgte studier generelt set, at uddannelsestilbud i forbindelse med aktiveringsforløb er forbundet med fastholdelseeffekter, men det er forskelligt, om de negative fastholdelseeffekter opvejes af efterfølgende positive programeffekter eller ej. Eksempelvis finder Kjærsgaard (2009), Sørensen et al. (2014) og Vooren et al. (2019), at de negative fastholdelseeffekter ved uddannelse er stærkere end programeffekterne, hvorfor de finder negative effekter på beskæftigelse. Lauzadyte & Rosholm (2008), Holm et al. (2016), Richardson & van den Berg (2013) og De Økonomiske Råd (2012) finder, at de positive programeffekter opvejer de negative fastholdelseeffekter for nogle uddannelses typer, men ikke alle, og at det tager en given tid for nogle uddannelses typer af vende til positive beskæftigelseeffekter.

Eksempelvis finder Lauzadyte & Rosholm (2008), at jobtræning har positive beskæftigelseseffekter, mens uddannelse har negative. Holm et al. (2016) finder derimod positive beskæftigelseseffekter ved almen uddannelse, men ikke uformel uddannelse såsom korte kurser. Richardson & van den Berg (2013) finder, at korte kurser har en positiv effekt, mens længere kurser (over 90 dage) har negative effekter.

Bolvig et al. (2017) undersøger effekten af voksen- og efteruddannelse (VEU) og finder, at almen VEU er forbundet med gennemgående fastholdelseseffekter, i takt med at flere kommer i uddannelse på bekostning af beskæftigelse. Erhvervsrettede VEU-forløb og videregående VEU-forløb har stærke fastholdelseseffekter efter det første år, som opvejes af positive programeffekter (Bolvig et al., 2017). Resultatet giver genlyd i en anden rapport, da Bolvig & Kristensen (2022) specifikt for dagpengemodtagere også finder, at AMU-kurser har en gavnlig effekt, mens almene VEU-kurser har for stærke fastholdelseseffekter. Sidst finder De Økonomiske Råd (2012), at konjunkturf forholdene har en vigtig påvirkning, da der er negative fastholdelses-effekter til stede ved både høj- og lavkonjunktur, men at programeffekten dominerer i højkonjunktur og ikke ved lavkonjunktur.

Nogle studier finder, at programeffekten dominerer

Der er dog også studier, som finder mere direkte positive effekter ved uddannelses-tilbud til trods for betydelige fastholdelseseffekter som led i aktivering (Bolvig et al., 2019; de Luna et al., 2008; Richardson & van den Berg, 2002; Rosholm & Svarer, 2008). Men selv her er der betydelige fastholdelseseffekter. Eksempelvis finder de Luna et al. (2008), at det tager op til 400 dage, før programeffekten opvejer for fastholdelseseffekten. Humlum et al. (2024) finder også markante positive effekter af klasseværelsesundervisning på sandsynligheden for beskæftigelse 2 år efter det initiale jobtab på 29 % til trods for tilstedeværelsen af fastholdelseseffekter. De undersøger desuden fastholdelseseffekterne nærmere og finder, at fastholdelseseffekter primært er drevet af ledige, som i forvejen havde ringere beskæftigelsesmuligheder.

Uddannelsesstilbud er omkostningsfulde

Uddannelsesstilbud er generelt omkostningsfulde, og det er derfor også relevant at forholde sig til, om de potentielle samfundsøkonomiske gevinster, uddannelse medfører, opvejer omkostningerne. Her finder den danske forskning overordnet set, at uddannelsesstilbud genererer et samfundsøkonomisk underskud (Bolvig et al., 2017; De Økonomiske Råd, 2002, 2007; Jespersen et al., 2008). Altså opvejer de økonomiske gevinster fra højere lønninger og øget beskæftigelsesgrad ikke omkostningerne ved den offentlige finansiering. Bolvig et al. (2017) opdeler omkostningsvurderingerne videre på typen af uddannelsesstilbud og finder, at 3,5 år efter kursusstart genererer almen VEU et betydeligt underskud, erhvervsrettet VEU går stort set i 0, mens videregående VEU genererer et overskud (dog ikke signifikant). Forfatterne

argumenter dog for, at gevinsterne ved uddannelse formentlig finder sted i løbet af et helt arbejdsliv og ikke kun over en 3,5-årig periode.

Dog finder De Økonomiske Råd (2007) over en 11-årig horisont, at uddannelsestilbud overordnet set genererer et samfundsøkonomisk underskud. Den danske forskning finder til gengæld, at andre typer af aktivering, såsom privat jobtræning, genererer samfundsøkonomiske overskud (De Økonomiske Råd, 2002, 2007; Jespersen et al., 2008) og i visse tilfælde også offentlige jobtræningsprogrammer (De Økonomiske Råd, 2007; Jespersen et al., 2008).

2.5 **Langtidsledighed er forbundet med ringere beskæftigelsesmuligheder, dårligere økonomi, svagere helbred og generelt lavere velvære**

Det er et velkendt fænomen, at ledighedsperioder kan føre til langtidsledighed, som er forbundet med en række negative konsekvenser for den lediges muligheder for at komme i arbejde igen, personlige, sociale og sundhedsmæssige forhold samt den lediges økonomiske situation. Sådanne effekter omtales i litteraturen som 'scarring effects' eller 'ardannende effekter' (Filomena, 2024). Human kapital-teori forudsiger, at sådanne ar fra ledighed kan føre til tab eller forældelse af den lediges kompetencer. Signal-teori fremsætter, at det for arbejdsgivere kan være svært at observere faktisk produktivitet ved ansættelse, hvorfor arbejdshistorik benyttes som en proxy. På den måde stilles de ledige svagere, hvilket øger deres sandsynlighed for fremtidig ledighed (Filomena, 2024). I en meta-analyse finder Filomena (2024) også evidens for ovenstående, da han finder signifikante ardannende effekter på både fremtidige beskæftigelsesmuligheder og lønninger. Han finder endvidere, at effekterne er værre for de ældre på arbejdsmarkedet, da de relativt til de yngre lider et større tab af human kapital i form af erfaring og firmaspecifik viden, eller fordi deres uddannelsesspecifikke viden ikke længere er up to date (Filomena, 2024).

Langtidsledige er *ikke* en "tabt kamp"

Mulighederne for at komme i arbejde igen svækkes også for de langtidsledige. Det ses fx i et studie af Nielsen Arendt et al. (2020), som undersøger effekten af arbejdsmarkedspolitik på langtidslediges beskæftigelsesegnethed ved en spørgeskemaundersøgelse blandt den ledige og sagsbehandleren. Studiet finder en signifikant positiv effekt af aktiveringsprogrammer på de langtidslediges beskæftigelsesegnethed, hvilket omvendt må antyde en betydelig forringelse i beskæftigelsesegnetheden blandt de langtidsledige, som ikke aktiveres (Nielsen Arendt et al., 2020). Disse

resultater finder også støtte i lignende studier, hvor Koen et al. (2012) ligeledes undersøger effekten af langtidsledighed på beskæftigelsesegnetheden.

Ligesom Filomena (2024) og Nielsen Arendt et al. (2020) finder Koen et al. (2012), at de langtidsledige mangler de nødvendige kompetencer og erfaring til at finde stabile beskæftigelsesmuligheder. Dog finder studiet også, at man faktisk kan højne langtidslediges beskæftigelsesegnethed, således at de kan komme tilbage i arbejde. Altså konkluderer de, at de langtidsledige ikke skal anses som en *'tabt kamp'*. Dette støttes af Ko (2024), der finder, at en ordning med arbejdsløshedsforsikring kan mindske de skadelige ardannende effekter.

Langtidsledighed har negative økonomiske konsekvenser

De negative effekter af ledighedsperioder ses også på de lediges efterfølgende pensionsforhold, da der findes evidens for, at ledighedsperioden er typen af beskæftigelsespauser, som er mest skadelig for den lediges lønningsforhold og derved fremtidige pensionsforhold. Effekten af en 3-årig ledighedsperiode i starten af arbejdslivet medvirker til et tab i den samlede pensionsformue på omkring 27 % for gennemsnitslønnede, når der tages højde for både tabt indtægt og et tab i lønniveauet for de ledige (Bravo & Herce, 2022).

Langtidsledig kan føre til alvorlig forringelse af fysisk og psykisk sundhed

Det er også velkendt, at ledighed kan have alvorlige negative sundhedseffekter på lang sigt. Eksempelvis undersøger Lindegaard (2010) effekterne af langtidsledighed ved at sammenligne personer, som mindst har været ledige i 20 % af en 2-årig periode, med personer, som enten slet ikke har været ledige eller ledige i mindre end 20 % af den 2-årige periode. Studiet finder, at der er en kausal effekt af arbejdsløshed på dødelighedsraten, særligt for mænd. Specifikt finder de en sammenhæng mellem arbejdsløshed og forøgelse af dødelighedsraten på omkring 35 % for mænd i alderen 20-49 år (Lindegaard, 2010). Disse tendenser findes også for andre sundhedsmål, hvor fx Herbig et al. (2013) ved et selektivt litteraturreview af meta-analyser finder, at langtidsledighed har betydelige negative konsekvenser, som ses ved stigninger i bl.a. dødelighedsraten, angst- og depressionsdiagnoser, alkoholisme, kræft og hjertekarsygdomme samt direkte og indirekte effekter på psykosociale forhold (Herbig et al., 2013). Disse fund støttes endvidere af Baekgaard et al. (2024), som finder et større optag af receptpligtig antidepressiv medicin blandt langtidsledige, som deltager i et aktiveringsprogram. De finder, at det især er de mest ressourcetsvage ledige, hvis mentale sundhed påvirkes mest negativt, og hvis mentale sundhedsudfordringer tilsyneladende forbliver kroniske (Baekgaard et al., 2024).

Sneboldseffekter kan føre til social eksklusion

Der findes også tydelig evidens for, at langtidsledighed kan have betydelige konsekvenser for den lediges sociale forhold. Pohlan (2019) har fx undersøgt effekten af arbejdsløshed på social eksklusion. Her beskrives social eksklusion som dynamisk proces forbundet med mangel og afsavn på en række sociale dimensioner, som kan føre til eksklusion fra samfundet og ulemper i forbindelse med centrale levevilkår, såsom boligforhold, indkomst, uddannelse, beskæftigelse og generelt velvære, som dertil kan medvirke til yderligere forfald i muligheden for at opholde en given levestandard og deltagelse i sociale forhold (Pohlan, 2019).

Kort beskrevet kan ledighed gennem social eksklusion starte en form for rullende sneboldeffekt gennem fire kanaler:

1. Økonomiske ressourcer
2. Psykosociale behov
3. Social integration
4. Velvære og mental sundhed.

1: For det første kan et jobtab være forbundet med dårlige beskæftigelsesmuligheder, som kan føre til finansielle udfordringer, hvilket kan påvirke muligheden for at opretholde en given levestandard.

2: For det andet kan et jobtab også været et tab af struktur og aktivitet i hverdagen, sociale kontakter samt social identitet og status.

3: Et jobtab kan også medføre en følelse af overflødighed, hvor den ledige føler sig ubrugelig, overflødig eller til last for samfundet.

4: Sidst kan et jobtab være en katalysator for angst- og depressionstilstande, hvilket kan medføre et generelt fald i livsglæde og andre helbredsudfordringer, som i de værste tilfælde kan føre til dødelighed eller selvmord (Pohlan, 2019).

Resultaterne af undersøgelsen viser netop også, at arbejdsløshed kan have de ovenstående negative konsekvenser. På kort og mellemlang sigt finder forfatterne, at særligt aspekterne social integration og økonomi har størst konsekvenser. På lang sigt er det især de økonomiske forhold og den generelle livstilfredshed, som påvirkes negativt (Pohlan, 2019). Resultaterne understøttes også af andre studier, hvor fx Danske A-kasser (2021) finder, at lange ledighedsperioder er forbundet med stigning i andelen af stressede, bekymring for privatøkonomi, lavere selvtillid, mindre social omgang med kollegaer samt en følelse af at blive set skævt til (Danske A-kasser, 2021).

3 Ledigheden i HK A-kasse

Boks 3.1 Sammenfatning af kapitlets resultater

Simpel sammenligning af HK A-kasse med andre A-kasser

- Den gennemsnitlige ledighedslængde for dagpengeforløb er 25,8 uger for HK A-kasse, hvilket i gennemsnit er 3,4 uger længere end for andre A-kasser.
- 12 % af ledighedsforløbene for HK A-kasses medlemmer har en varighed på mindst 52 uger, hvilket er 2,6 procentpoint flere end for andre A-kasser.
- 78 % af HK A-kasses forløb afsluttes ved beskæftigelse eller selvforsørgelse, hvilket er 5,6 procentpoint færre end andre A-kasser.

HK A-kasses medlemmer matchet med andre A-kasse-medlemmer

- Efter matching og kontrol for en række karakteristika er ledighedsperioderne 1,8 uger længere for HK A-kasses medlemmer end for sammenlignelige ledige.
- Overledigheden er kortere for forløb påbegyndt efter 2020 og for forløb i Region Hovedstaden samt for 30-39-årige og kvinder.
- Ledighedsperioderne for personer i HK A-kasse med en uddannelse inden for erhvervsøkonomi, administration og jura er 1,5 uger længere end ledige fra andre A-kasser, mens den er 4,1 uger længere for personer med grundskoleuddannelse.
- Dimittender i HK A-kasse har 1,9 uger længere ledighedsperioder end dimittender fra andre A-kasser mens personer med en humanistisk uddannelse går 1,8 uger kortere ledig efter matching.
- Ledighedsperioder, som ikke påbegynder et aktiveringsforløb, er 0,7 uger længere i HK A-kasse, mens forløb, som påbegynder aktivering, er 2,2 uger længere.
- Der er 1,3 procentpoint flere blandt HK A-kasse, hvis ledighedsperiode varer mere end 52 uger, men ikke signifikant forskel i andelen, der er på offentlig forsørgelse op til 3 år efter ledighedsperiodens afslutning sammenlignet med andre.

Ledighedsperioder inkl. anden ledighed

- Udvides analysen til at omfatte anden ledighed end dagpenge, er varigheden 4,6 uger længere for HK A-kasses medlemmer før matching og 1,6 uger efter matching.

3.1 Introduktion til ledighedsanalysen

I dette kapitel undersøger vi, om medlemmerne af HK A-kasse har længere eller kortere ledighedsperioder end forsikrede ledige med sammenlignelige karakteristika fra andre A-kasser.

Først præsenteres de rå tal for relevante arbejdsmarkedsforhold og demografiske karakteristika for HK A-kasses forsikrede medlemmer i perioden fra 2018-2024. Dernæst fremstilles overlevelseskurver som illustrerer gennemsnitlige ledighedsperioder for HK A-kasse og andre A-kasser og en gruppe af udvalgte A-kasser. Sidst præsenteres matching-modeller, som angiver, i hvilket omfang forskellene mellem ledighedsperioderne for HK A-kasses medlemmer og andre forsikrede ledige skyldes andre bagvedliggende faktorer.

Som led i undersøgelsen har HK A-kasse leveret datamateriale vedrørende deres medlemmers jobsøgningsaktivitet i jobloggen, antal sygedage, samt hvorvidt forløbene er dækket af lønsikring eller ej. Disse data er udelukkende tilgængelige for HK A-kasses medlemmer og derfor ikke medtaget i dette kapitel, men fremgår i stedet af Bilag 2.

3.2 Deskriptiv sammenligning af HK A-kasses medlemmer og medlemmer af andre A-kasser

3.2.1 Sammenligning af medlemskarakteristika

Af Tabel 3.1 fremgår beskrivende statistik for analysepopulationen af hhv. ledige medlemmer af HK A-kasse, ledige medlemmer af andre A-kasser samt ledige medlemmer fra en gruppe af udvalgte A-kasser. I opgørelsen tæller hvert enkelt dagpengeforløb påbegyndt i perioden fra 2018 til og med 2024, som har haft en minimumsvarighed på 4 uger⁶. Et ledighedsforløb anses som værende afsluttet, når personen i fire sammenhængende uger ikke har været dagpengeledig. Eftersom der er forskel på hvilke faggrupper, A-kasserne repræsenterer, er der udvalgt en gruppe af sammenlignelige A-kasser på baggrund af deres faglige virkefelt, som gør sammenligningen med HK A-kasse mere relevant. De udvalgte A-kasser er 3F, Det Faglige Hus, Min A-kasse, Kristelig A-kasse, A-kassen Frie, Akademikernes A-kasse og A-kassen A&Til. I alt omfatter analysen 1.411.096 enkeltstående dagpengeforløb.

⁶ Årsagen er for at reducere tilfældig variation fra meget korte ledighedsperioder.

113.136 af disse forløb tilhører HK A-kasse, mens 1.297.960 tilhører andre A-kasser, hvoraf 841.793 tilhører særligt udvalgte A-kasser.

Da analyseenheden er ledighedsforløb, betyder det, at en person godt kan indgå flere gange i analysen, hvis personen har haft mere end et ledighedsforløb i analyseperioden.

Tabel 3.1 Beskrivende statistik for ledighedsperioderne i analysen fordelt på A-kasser

	HK A-kasse	Andre A-kasser ¹	Udvalgte A-kasser ²
Ledighedsperiodens begyndelsesår			
2018	16,2 %	14,8 %	14,3 %
2019	15,9 %	14,8 %	14,4 %
2020	17,9 %	17,8 %	17,8 %
2021	13,5 %	13,1 %	13,2 %
2022	12,2 %	12,5 %	12,7 %
2023	12,3 %	13,7 %	14,0 %
2024	12,0 %	13,4 %	13,5 %
Alder			
18-29	31,7 %	24,3 %	22,9 %
30-39	26,8 %	30,1 %	30,0 %
40-49	14,4 %	17,6 %	18,2 %
50-59	16,4 %	17,8 %	18,4 %
60+	10,7 %	10,2 %	10,5 %
Gennemsnit	38,3 år	39,6 år	40,0 år
Køn			
Kvinder	72,9 %	51,2 %	46,1 %
Mænd	27,1 %	48,8 %	53,9 %
Hjemmeboende børn			
0	59,4 %	60,3 %	61,4 %
1-2	35,8 %	34,3 %	33,3 %
3-4	4,6 %	5,2 %	5,2 %
5 eller flere	0,1 %	0,2 %	0,2 %

	HK A-kasse	Andre A-kasser ¹	Udvalgte A-kasser ²
Højeste fuldførte uddannelsesniveau			
Grundskole	12,7 %	16,0 %	20,0 %
Gymnasiale uddannelser	13,7 %	10,7 %	10,3 %
Erhvervsfaglige uddannelser	46,3 %	30,2 %	32,6 %
Korte videregående uddannelser	14,1 %	5,2 %	5,7 %
Mellemlange videregående uddannelser	9,6 %	16,2 %	11,8 %
Lange videregående uddannelser	3,6 %	21,6 %	19,4 %
Uddannelsens fagområde			
Grundskole	12,6 %	15,6 %	19,5 %
Gymnasiale uddannelser	13,7 %	10,8 %	10,4 %
Forberedende uddannelser	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Undervisning og læring	0,9 %	3,2 %	1,1 %
Humanistisk	2,0 %	4,3 %	2,1 %
Audio-visuel teknik og medieproduktion	5,4 %	1,2 %	1,3 %
Kunstnerisk	1,7 %	2,4 %	2,3 %
Samfundsvidenskab	0,7 %	4,5 %	3,6 %
Erhvervsøkonomi, administration og jura	44,5 %	13,3 %	14,0 %
Naturvidenskab	0,2 %	1,8 %	2,2 %
Informations- og kommunikationsteknologi (IKT)	1,4 %	1,3 %	1,6 %
Teknik, teknologi og industriel produktion	3,8 %	5,8 %	6,0 %
Mekanik, jern og metal	0,4 %	4,8 %	4,0 %
Bygge- og anlægsteknik	0,6 %	5,6 %	7,4 %
Jordbrug, skovbrug og fiskeri	0,3 %	2,2 %	3,1 %
Social og sundhed	6,1 %	13,1 %	8,3 %
Service	3,9 %	3,6 %	4,7 %
Forsvar, politi og sikkerhed	0,1 %	0,2 %	0,2 %
Transport	0,2 %	0,9 %	1,2 %
Studiefag uoplyst	1,4 %	4,9 %	6,6 %

	HK A-kasse	Andre A-kasser ¹	Udvalgte A-kasser ²
Uoplyst mv.	0,1 %	0,3 %	0,4 %
Dimittendstatus			
Ikke dimittend	88,0 %	87,9 %	89,5 %
Dimittend	12,0 %	12,1 %	10,5 %
Herkomst			
Efterkommere	5,1 %	3,4 %	3,5 %
Indvandrere	9,3 %	16,4 %	20,1 %
Personer med dansk oprindelse	85,6 %	80,2 %	76,4 %
Civilstand			
Gift/Reg. partnerskab	33,0 %	34,2 %	34,7 %
Ugift	67,0 %	65,8 %	65,3 %
Region			
Hovedstaden	32,6 %	34,0 %	33,8 %
Midtjylland	23,3 %	22,3 %	21,7 %
Nordjylland	10,8 %	11,5 %	11,4 %
Sjælland	14,4 %	12,1 %	12,6 %
Syddanmark	19,0 %	20,1 %	20,6 %
Arbejdsmarkedsforhold			
Gns. Beskæftigelsesgrad ³	59,7 %	56,4 %	56,9 %
Indikator for månedsløn > 1.000 kr. ⁴	85,7 %	87,0 %	86,7 %
Gennemsnitlig månedsløn ⁵	18.071 kr.	20.423 kr.	20.039 kr.
Tidligere ledighedsperiode ⁶	45,1 %	45,1 %	46,1 %
Antal i alt	113.136	1.297.960	841.793

Anm.: Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024.

Note: 1: Alle andre statsanerkendte A-kasser udover HK A-kasse.

2: 3F, Det Faglige Hus, Min A-kasse, Kristelig A-kasse, A-kassen Frie, Akademikernes A-kasse og A-kassen A&Til.

3: Gennemsnitlig beskæftigelsesgrad 12 måneder op til ledighedsperiodens begyndelsesmåned.

4: Indikator for, om man har haft en gennemsnitlig månedsløn på 1.000 kr. eller mere året før ledighedsperiodens begyndelse.

5: Gennemsnitlig månedsløn året før ledighedsperiodens begyndelse for dem, hvis månedsløn er over 1.000 kr.

6: Mindst én tidligere ledighedsperiode inden for analyseperioden (2018-2024).

Kilde: VIVE.

Flest ledighedsperioder påbegyndt i 2020

Af tabellen fremgår det, at for både HK A-kasse, andre A-kasser og de udvalgte A-kasser er der flest ledighedsperioder i 2020 (18 %) – sandsynligvis som følge af covid-19 – efterfulgt af 2018 og 2019. Derudover var de dagpengeledige hovedsageligt i alderen 18-39 år. Hertil ses det, at HK A-kasses ledige medlemmer overordnet er yngre end ledige fra andre A-kasser. Der er også en overvægt af kvinder blandt HK A-kasses ledige, da 73 % af de observerede ledighedsperioder tilhører kvindelige medlemmer, og blot 27 % tilhører mænd, imod 51 % kvinder og 49 % mænd blandt de andre A-kasser. Denne overvægt er imidlertid ikke overraskende, eftersom uddannelsesfagområdet 'erhvervsøkonomi, administration og jura', som er et af HK A-kasses kerneområder, i høj grad er bestående af kvinder (Økonomi- og Indenrigsministeriet, 2019). For de udvalgte A-kasser ses derimod en mindre overvægt af mænd (54 %).

Omtrent 60 % af de dagpengeledige har ingen børn, mens 36 % blandt HK A-kasse har 1-2 hjemmeboende børn, hvilket er en svag overvægt i forhold til 34 % og 33 % for de andre og udvalgte A-kasser. Sammenligner man de dagpengelediges højeste fuldførte uddannelsesniveau, ses det, at flest dagpengeledige har en erhvervsfaglig uddannelse. Sammenligner man HK A-kasses medlemmer med medlemmer af andre A-kasser og udvalgte A-kasser, ses det dog, at der er en overvægt af erhvervsfaglige (46 % mod 30 % og 33 %). Korte videregående uddannelser udgør 14 % blandt HK A-kasse, men kun 5 % blandt andre A-kasser og 6 % blandt de udvalgte. Der er en undervægt af medlemmer med lange videregående uddannelser, da 4 % har en lang videregående uddannelse blandt HK A-kasses medlemmer mod 22 % blandt de andre A-kasser og 19 % for de udvalgte A-kasser.

Størstedelen af HK A-kasses medlemmer er uddannet inden for erhvervsøkonomi, administration og jura

Naturligt ses det, at HK A-kasses medlemmer i høj grad (45 % mod 13 % og 14 %) har en uddannelse inden for fagområdet 'erhvervsøkonomi, administration og jura'. Dette afspejler naturligt, at kontor- og IT-personale er et af HK A-kasses kerneområder. HK A-kasses fem største uddannelsesmæssige faggrupperinger, som tilsammen udgør over 80 % af HK A-kasses ledige, er følgende: 1) Erhvervsøkonomi, administration og jura (45 %), 2) Gymnasiale uddannelser (14 %), 3) Grundskole (13 %), 4) Social og sundhed (6 %) og 5) Audio-visuel teknik og medieproduktion (5 %).

Tilsvarende er de fem største faggrupperinger blandt dagpengeledige fra andre A-kasser: 1) Grundskole (16 %), 2) Erhvervsøkonomi, administration og jura (13 %), 3) Social og sundhed (13 %), 4) Gymnasiale uddannelser (11 %) og 5) Teknik, teknologi og industriel produktion (6 %), som tilsammen udgør næsten 60 %.

De fem største uddannelsesretninger for de udvalgte A-kasser er: 1) Grundskole (20 %), 2) Gymnasiale uddannelser (10 %), 3) Social og sundhed (8 %), 4) Bygge- og anlægsteknik (7 %) og 5) Studiefag uoplyst (7 %).

Omkring 12 % af de dagpengeledige er dimittender, hvilket gør sig gældende både for HK A-kasse og de andre A-kasser, mens 11 % er dimittender blandt de udvalgte A-kasser. Det ses, at over 80 % af de dagpengeledige er af dansk oprindelse, mens HK A-kasses medlemmer repræsenterer en mindre overvægt af efterkommere (5 % mod 3 % og 4 %) og undervægt af indvandrere (9 % mod 16 % og 20 %). Omtrent en tredjedel er gift eller har et registreret partnerskab (33 % mod 34 % og 35 %), og ligeledes omtrent en tredjedel er bosiddende i Region Hovedstaden (33 % mod 34 %).

Lidt højere beskæftigelsesgrad, men lavere gennemsnitlig månedsløn, blandt HK A-kasses medlemmer

De lediges arbejdsmarkedsforhold er undersøgt i en periode før ledighedsperiodens påbegyndelse for at få en vurdering af deres arbejdsmarkedstilknytning forud for ledighed. Specifikt er fire forskellige mål beregnet: 1) den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad 12 måneder før ledighedsperiodens påbegyndelse, 2) indikator for, om personen havde en gennemsnitlig månedsløn på 1.000 kr. eller mere året før ledighedsperiodens påbegyndelse, 3) den gennemsnitlige månedsløn for dem, som havde en gennemsnitlig månedsløn over 1.000 kr. samt 4) indikator for, om personen tidligere har været dagpengeledig inden for analyseperioden (2018-2024).

Det fremgår, at den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad var 60 % for HK A-kasses medlemmer, 56 % for medlemmer af andre og 57 % for udvalgte A-kasser. 14 % af HK A-kasses ledige og 13 % fra de andre og udvalgte A-kasser har ikke haft en gennemsnitlig månedsløn på mindst 1.000 kr. i året før deres ledighedsperiodes begyndelse. Dette afspejler formentligt, at ca. 12 % er dimitterende samt en kombination af andre årsager, såsom andre ydelsestyper, sygdom m.m. Den gennemsnitlige månedsløn for året før ledighedsperiodens begyndelse er en smule højere blandt medlemmerne af andre A-kasser på ca. 20.400 kr. og 20.000 kr. for de udvalgte A-kasser mod lige over 18.000 kr. for medlemmerne af HK A-kasse. Sidst fremgår det, at for HK A-kasse og andre A-kasser har 45 % tidligere været dagpengeledig inden for analyseperioden (2018-2024), mens andelen er 46 % for de udvalgte A-kasser. Altså er der en høj grad af tilbagefald til dagpengeydelsen.

Systematisk forskel mellem HK A-kasses medlemmer og andre

Som konklusion på den deskriptive statistik ses det, at ledighedsperioderne blandt HK A-kasses medlemmer er systematisk forskellige fra både medlemmer af andre A-kasser og medlemmer af de udvalgte A-kasser på en række karakteristika. Mest iøjnefaldende er ikke overraskende forskellen i medlemmernes uddannelsesmæssige

faglige baggrund og kønsfordelingen. På baggrund af den deskriptive statistik er der altså et behov for at tage højde for denne systematiske forskel ved sammenligning af ledighedsperioderne blandt HK A-kasses medlemmer sammenlignet med andre. Derfor vil vi i afsnit 3.3 præsentere resultaterne af den matching-model, som er udarbejdet netop med det formål at kontrollere for de systematiske forskelle, der måtte være mellem ledige HK A-kasse-medlemmer og andre ledige A-kasse-medlemmer, for derved at kunne give et mere retvisende billede af eventuelle forskelle i ledighedsperiodernes forløb.

3.2.2 Dagpengeperiodernes længde

Tabel 3.2 Gennemsnitlig ledighedslængde fordelt på A-kasser

	Gennemsnitlig længde (uger)	Antal ledighedsperioder
HK A-kasse	25,8	113.136
Andre A-kasser ¹	22,4	1.297.960
Udvalgte A-kasser ²	22,9	841.793

Anm.: Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024.

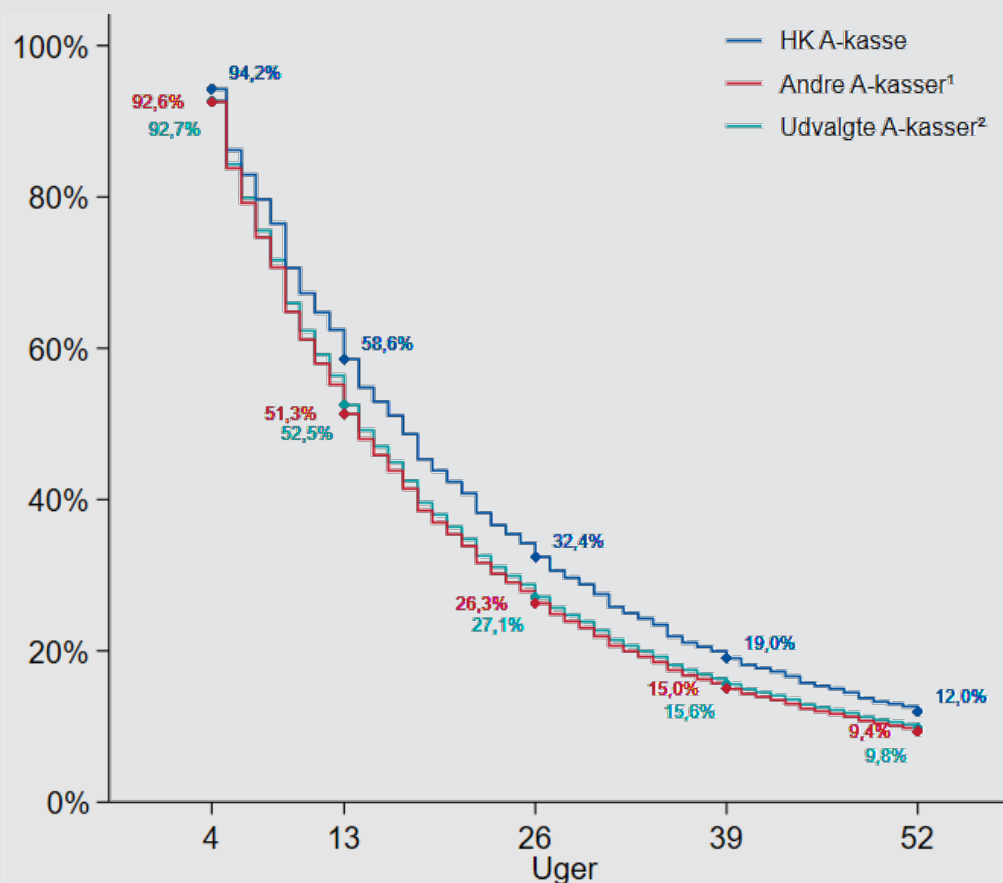
Note: 1: Andre A-kasser: Alle andre statsanerkendte A-kasser end HK A-kasse.

2: Udvalgte A-kasser: 3F, Det Faglige Hus, Min A-kasse, Kristelig A-kasse, A-kassen Frie, Akademikernes A-kasse og A-kassen A&Til.

Kilde: VIVE.

Af Tabel 3.2 fremgår den gennemsnitlige ledighedslængde fordelt på A-kasser. Ledighedsperioderne for HK A-kasses medlemmer har en gennemsnitlig varighed på 25,8 uger. Ud fra en simpel sammenligning ses det, at ledighedsperioderne for HK A-kasses medlemmer har en betydelig længere varighed sammenlignet med andre. Den gennemsnitlige ledighedslængde for andre A-kasser er 22,4 uger, mens den er 22,9 uger i gennemsnit for de udvalgte A-kasser – altså hhv. 3,4 og 2,9 uger kortere end ledighedsperioderne for HK A-kasses medlemmer.

Figur 3.1 Andel forløb, der fortsat er i ledighed over tid, fordelt på A-kasser



Anm.: Kaplan-Meier-overlevelseskurve med højre-censurering. Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024.

Note: 1: Andre A-kasser: Alle andre statsanerkendte A-kasser end HK A-kasse.

2: Udvalgte A-kasser: 3F, Det Faglige Hus, Min A-kasse, Kristelig A-kasse, A-kassen Frie, Akademikernes A-kasse og A-kassen A&Til.

Kilde: VIVE.

Af Figur 3.1 ses en grafisk fremstilling af ledighedsperiodernes forløb for hhv. HK A-kasses medlemmer samt medlemmerne af de andre A-kasser og de udvalgte A-kasser i form af overlevelseskurver. Figuren viser, hvor stor en andel ledighedsforløb der har en varighed på et givent antal uger. Af figuren fremgår det fx, at efter ½ år (26 uger) er 32,4 % af HK A-kasses medlemmer stadig ledige, mens 67,6 % har afsluttet deres ledighedsforløb. Efter 1 år (52 uger) er 12 % af HK A-kasses medlemmer endnu ledige, mens 88 % har afsluttet deres ledighedsforløb.

I overensstemmelse med den gennemsnitlige ledighedslængde ses det også af Figur 3.1, at HK A-kasses medlemmer tilsyneladende bruger længere tid på at komme ud af ledighed sammenlignet med andre. Størst er forskellen efter 13 uger, hvor

58,6 % af HK A-kasses medlemmer endnu er ledige. På dette tidspunkt er der 6,1 procentpoint færre, som stadig er ledige blandt de udvalgte A-kasser, og 7,3 procentpoint færre for andre A-kasser i alt. Efter 1 år (52 uger) er forskellen dog mindsket til hhv. 2,2 og 2,6 procentpoint.

Der er forbehold ved deskriptiv sammenligning

Når den deskriptive sammenligning viser betydelige forskelle på ledighedsforløbene blandt HK A-kasses medlemmer sammenlignet med andre, er det vigtigt at have for øje, at A-kasser repræsenterer forskellige medlemsgrupper. Således repræsenterer HK A-kasse primært dem, som arbejder inden for kontor, handel, it, økonomi, kommunikation, sundhed og service (HK, 2025b).

Derfor afspejler forskellen i ledighedsperiodernes længde ikke nødvendigvis, at HK A-kasses indsats er bedre/værre end indsatsen i andre A-kasser, da forskellen potentielt kan være grundet strukturelle forskelle i det arbejdsmarked, som HK A-kasses medlemmer står over for sammenlignet med andre. Eksempelvis er det ikke sikkert, at en kontoransat, en håndværker og en læge har samme sandsynlighed for at blive ledig, lige såvel som deres ansættelsesmuligheder og sandsynlighed for at afslutte ledighedsforløbet ikke nødvendigvis er den samme.

Fra sammenligningen af medlemmernes karakteristika fremgik det også, at der er betydelig forskel på HK A-kasses ledige medlemmer og ledige medlemmer af andre A-kasser på en række centrale karakteristika. Alt dette taler imidlertid for en matching-analyse, som har mulighed for at tage højde for disse forskelle og give en mere retvisende sammenligning mellem HK A-kasses medlemmers ledighedsperioder sammenlignet med andre forsikrede lediges.

3.2.3 Aktiveringstyper

I undersøgelsen af HK A-kasses beskæftigelsesindsats er det i høj grad relevant også at forholde sig til aktiveringsindsatsen. Denne analyse har dog hverken til formål eller mulighed for at lave en effektevaluering af de forskellige aktiveringstyper. Ønskes et indblik i effekten af forskellige aktiveringstyper, henvises i stedet til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings forskningsdatabase, Jobeffekter.dk, hvor den videnskabelige viden, om hvad der virker på beskæftigelsesområdet, samles.

Denne analyse vil i stedet forholde sig deskriptivt til fordelingen af aktiveringstyperne og ledighedslængderne for forskellige aktiveringstyper for at danne et overblik over omfanget af aktiveringsindsatsen. I forhold til aktiveringsindsatsen er det særligt relevant at vide, at der i den undersøgte periode var et ret-og-pligt krav om

deltagelse i et aktiveringstilbud senest efter 6 måneders ledighed (BEK nr 1216 af 28/09/2023, 2023).

Tabel 3.3 Andel ledighedsforløb fordelt på første aktiveringstype og A-kasser

	HK A-kasse	Andre A-kasser ¹	Udvalgte A-kasser ²
Ingen aktivering	60,7 %	65,9 %	64,8 %
Aktivering	39,3 %	34,1 %	35,2 %
<i>Vejledning og opkvalificering</i>	24,3 %	20,9 %	21,1 %
<i>Virksomhedspraktik, Privat</i>	5,9 %	4,6 %	4,8 %
<i>6-ugers-selvvalgt uddannelse</i>	4,2 %	3,3 %	3,8 %
<i>Ordinær uddannelse</i>	3,0 %	3,3 %	3,8 %
<i>Virksomhedspraktik, Off.</i>	1,6 %	1,6 %	1,4 %
<i>Løntilskud, Privat</i>	0,2 %	0,2 %	0,2 %
<i>Løntilskud, Off.</i>	0,1 %	0,1 %	0,1 %
<i>Nytteindsats</i>	0,0 %	0,0 %	0,1 %
Antal forløb	113.136	1.297.960	841.793

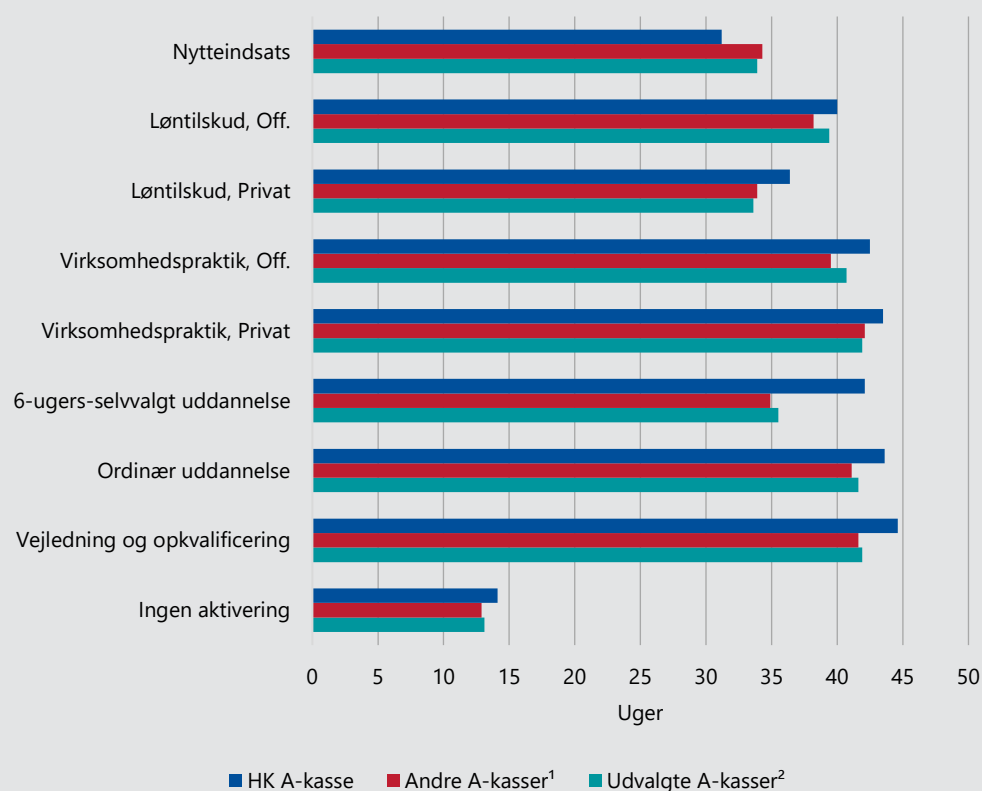
Anm.: Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024.

Note: 1: Andre A-kasser: Alle andre statsanerkendte A-kasser end HK A-kasse

2: Udvalgte A-kasser: 3F, Det Faglige Hus, Min A-kasse, Kristelig A-kasse, A-kassen Frie, Akademikernes A-kasse og A-kassen A&Til.

Kilde: VIVE.

Figur 3.2 Gennemsnitlig ledighedslængde fordelt på første aktiveringstype og A-kasser



Anm.: Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024.

Note: 1: Andre A-kasser: Alle andre statsanerkendte A-kasser end HK A-kasse.

2: Udvalgte A-kasser: 3F, Det Faglige Hus, Min A-kasse, Kristelig A-kasse, A-kassen Frie, Akademikernes A-kasse og A-kassen A&Til.

Kilde: VIVE.

Tabel 3.3 viser, hvilke aktiveringstyper der hyppigst anvendes som første aktiveringstype for ledighedsperioder for medlemmerne af hhv. HK A-kasse, andre A-kasser og de udvalgte A-kasser. Dertil viser Figur 3.2, hvor lang den gennemsnitlige ledighedslængde er for forløbene, som påbegynder de pågældende aktiveringstilbud.

Næsten 40 % af HK A-kasses medlemmer begynder et aktiveringstilbud

Vedrørende HK A-kasse ses det for det første af Tabel 3.3, at 39,3 % af forløbene påbegynder et aktiveringsforløb, mens 60,7 % ikke påbegynder et aktiveringsforløb. Det ses også af Figur 3.2, at den gennemsnitlige ledighedslængde kun er 14,1 uger for dem, som ikke påbegynder et aktiveringstilbud. Dette viser formentlig blot den

kendsgerning, at et aktiveringstilbud senest skal påbegyndes efter 6 måneder (26 uger), hvorfor en stor andel af forløbene når at blive afsluttet inden henvisning til et aktiveringstilbud (BEK nr 1216 af 28/09/2023, 2023).

Vejledning og opkvalificering, privat virksomhedspraktik og 6-ugers-selvvalgt uddannelse er de tre hyppigste aktiveringsindsatser

Dernæst ses det af Tabel 3.3, at de tre hyppigst benyttede første aktiveringstyper for HK A-kasse er: 1) vejledning og opkvalificering (24,3 %), 2) privat virksomhedspraktik (5,9 %) og 3) 6-ugers-selvvalgt uddannelse (4,2 %). Den gennemsnitlige ledighedslængde for disse aktiveringstyper er hhv.: 1) 44,6 uger, 2) 43,5 uger og 3) 42,1 uger (jf. Figur 3.2).

Generelt ses det, at hvis der påbegyndes et aktiveringstilbud, er ledighedsperioderne også længere, hvilket afspejler, at der kan gå op til 6 måneder, før et aktiveringstilbud påbegyndes. Forløb, som påbegynder nytteindsats som første aktiveringstilbud, viser sig at have den korteste gennemsnitlige ledighedslængde af aktiveringstyperne (31,2 uger). Omfanget af denne aktiveringstype er dog meget lille (32 forløb).

Flere af HK A-kasses medlemmer påbegynder en aktiveringsindsats

Sammenligner man HK A-kasse med de andre A-kasser og de udvalgte A-kasser, ses det for det første af Tabel 3.3, at andelen, som påbegynder et aktiveringsforløb, er større blandt HK A-kasse (39,3 %) sammenlignet med de andre A-kasser (34,1) og udvalgte A-kasser (35,2 %).

Det ses også, at mens 6-ugers-selvvalgt uddannelse var den tredje hyppigste aktiveringstype for HK A-kasses medlemmer, er ordinær uddannelse den tredje hyppigste for andre og udvalgte A-kasser. De gennemsnitlige ledighedsperioder er generelt set en smule kortere ledighedsforløb for andre og udvalgte A-kasser, men dette afspejler formentlig blot den overordnede tendens, at ledighedsperioderne er en smule længere for HK A-kasses medlemmer i gennemsnit sammenlignet med andre forsikrede ledige.

3.2.4 Forsørgelsestyper efter afsluttet dagpengeforløb

For at blive klogere på ledighedsperiodernes forløb undersøges også det videre forløb efter endt dagpengeperiode. Specifikt undersøges i dette afsnit, hvilken forsørgelse den ledige har efter ledighedsperiodens afslutning, mens der i afsnit 3.3.2 også undersøges sandsynligheden for fortsat at være ledig på udvalgte tidspunkter.

Det er særligt relevant at undersøge, hvorfor ledighedsperioderne afsluttes for at blive klogere på, hvorvidt personerne faktisk afgår til beskæftigelse eller til en anden ydelsesform.

Denne analyse undersøger årsagen til ledighedsperiodernes afslutning ved brug af DREAM-registret. Som beskrevet i afsnit 6.4.1 anses en ledighedsperiode først som afsluttet, når individet har haft fire sammenhængende uger uden dagpenge. Helt konkret undersøges derfor, om der er en ydelseskode – og i givet fald hvilken, personen har i ugen efter ledighedsperiodens afslutning.

Tabel 3.4 Forsørgelsestyper efter afsluttet dagpengeforløb fordelt på A-kasser

	HK A-kasse	Andre A-kasser ¹	Udvalgte A-kasser ²
Beskæftigelse eller selvforsørgelse	77,6 %	83,2 %	83,2 %
<i>Beskæftigelse³</i>	64,3 %	68,6 %	68,4 %
<i>Selvforsørgelse³</i>	13,4 %	14,6 %	14,9 %
Sygedagpenge	9,5 %	8,6 %	9,0 %
SU	5,9 %	2,8 %	2,7 %
Barselsdagpenge	3,1 %	2,3 %	2,1 %
Førtidspension, efterløn, folkepension og anden tilbagetrækning	1,5 %	0,9 %	0,9 %
Servicejob, Voksenlærlinge, Rotationsvikarer	1,3 %	0,8 %	0,8 %
Ikke bosiddende i DK	0,4 %	0,8 %	0,9 %
Kontanthjælp	0,4 %	0,3 %	0,3 %
Andet	0,2 %	0,3 %	0,3 %
I alt	100,0 % (106.378)	100,0 % (1.219.936)	100,0 % (788.547)

Anm.: Andel af afsluttede ledighedsforløb fra 2018-2024. Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger.

Note: 1: Andre A-kasser: Alle andre statsanerkendte A-kasser end HK A-kasse.

2: Udvalgte A-kasser: 3F, Det Faglige Hus, Min A-kasse, Kristelig A-kasse, A-kassen Frie, Akademikernes A-kasse og A-kassen A&Til.

3: Opdelingen mellem 'beskæftigelse' og 'selvforsørgelse' er kun for ledighedsperioder i perioden 2018-2023, da BFL løndata ikke har været tilgængelig for ledighedsperioderne i 2024. Derfor summerer andelen heller ikke præcist til den samlede værdi for beskæftigelse/selvforsørgelse, da denne indeholder ledighedsperioder i 2024. Hvis den ugentlige ydelseskode i DREAM-registret ikke indeholder en offentlig ydelse, betegnes man enten som selvforsørgende eller beskæftiget. I denne analyse betegnes man som afgang til beskæftigelse, hvis man i BFL har en lønindkomst i samme måned, som ledighedsperioden ophører.

Kilde: VIVE.

Tabel 3.4 viser årsager til afsluttet ledighedsforløb for ledighedsforløb blandt hhv. medlemmer af HK A-kasse, andre A-kasser og udvalgte A-kasser. Ledighedsforløbene er kun medtaget i tabellen, hvis det er afsluttede ledighedsforløb. Det vil sige, at forløb, som ikke er afsluttet pr. uge 52 år 2024, er ekskluderet fra tabellerne.

Flest ledighedsperioder afsluttes ved beskæftigelse

Af Tabel 3.4 fremgår det også, at næsten 78 % af ledighedsforløbene for medlemmer af HK A-kasse afsluttes ved, at personen kommer i beskæftigelse eller bliver selvforsørgende.

Eftersom DREAM-databasen, som denne analyse er baseret på, ikke eksplicit differentierer mellem beskæftigelse og selvforsørgelse, men blot indikerer, hvorvidt en person modtager offentlig forsørgelse eller ej, har vi undersøgt dette baseret på lønindkomst i BFL-registret. Dog skal det påpeges, at det kun er muligt at foretage denne opdeling for ledighedsperioder før 2024, da BFL-data for ledighedsperioderne i 2024 ikke har været tilgængelige på analysetidspunktet. Opdeles der mellem beskæftigelse og selvforsørgelse, ses det, at 64 % kommer i beskæftigelse, mens 13 % bliver selvforsørgende for HK A-kasses medlemmer.

Udover beskæftigelse og selvforsørgelse er de tre hyppigste årsager til et afsluttet ledighedsforløb afgang til sygedagpenge (10 %), SU (6 %) og barselsdagpenge (3 %). Afgangen til SU må anses som værende positiv, da personerne afgår fra ledighed til almen uddannelse, hvorefter de forhåbentlig kan opnå stabil og varig beskæftigelse. Afgangen til sygedagpenge sker, hvis man er sygemeldt mere end 14 dage, idet A-kassen betaler dagpenge de første 14 dage, mens man efter 14 dages sygdom overgår til sygedagpenge fra kommunen (HK A-kasse, 2025b).

Sammenligner vi med andre A-kasser, ses det, at de tre hyppigste årsager er de samme for HK A-kasse og andre A-kasser. Det ses, at næsten 6 procentpoint færre blandt HK A-kasse afgår til beskæftigelse eller selvforsørgelse efter endt ledighedsforløb. Skelnes der mellem beskæftigelse og selvforsørgelse, ses det, at omtrent 4 procentpoint færre afgår til beskæftigelse, og ca. 1 procentpoint færre afgår til selvforsørgelse.

Omtrent 1 procentpoint flere blandt HK A-kasse afgår desuden til sygedagpenge, mens lidt over 3 procentpoint flere også afgår til SU. Nævneværdig er andelen, som trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet via førtidspension, efterløn, folkepension eller andre tilbagetrækningsordninger. Her ses det, at 0,6 procentpoint flere blandt HK A-kasses medlemmer overgår til en form for tilbagetrækning sammenlignet med andre og udvalgte A-kasser.

3.3 Matching-analyse af ledighed blandt HK A-kasses medlemmer sammenlignet med andre

3.3.1 Kort beskrivelse af matching-analysen

I dette afsnit beskrives analysens anvendte matching-model kort for at give et grundlag for analysens resultater. Matching-metoden er beskrevet i nærmere i detaljer i afsnit 5.2.

For at undersøge, hvordan ledighedsperioderne ser ud for HK A-kasses medlemmer sammenlignet med andre forsikrede ledige, er der udarbejdet en matching-model, hvor observationerne af ledighedsforløb for HK A-kasses medlemmer matches med et ledighedsforløb fra en person fra en anden A-kasse med lignende karakteristika. Den matchede gruppe indgår herefter som en kontrolgruppe i analysen. Givet at matchingen er succesfuld og balanceret, vil modellen på den måde estimere den gennemsnitlige effekt for de, som er ledige med et HK A-kasse-medlemskab, altså 'the average treatment effect of the treated' (ATT). For at give et relevant sammenligningsgrundlag oplyses også baseline-varigheder, som altså angiver den gennemsnitlige ledighedslængde for sammenligningsgrupperne i matchingen. Da sammenligningsgrupperne i matching-analyserne består af et udtræk af personer fra andre A-kasser, som er sammenlignelige med HK A-kasses medlemmer, betyder det, at disse baseline-varigheder ikke nødvendigvis er lig med ledighedslængderne fra de deskriptive analyser, som indeholder alle A-kasse-medlemmer fra andre A-kasser.

I det efterfølgende afsnit fremstår resultaterne af den primære matching-model og flere modeller på subgrupper. I den primære model matches HK A-kasse-medlemmerne med andre forsikrede ledige fra alle statsanerkendte A-kasser. I subgruppeanalyserne afgrænses populationen først til blot at omhandle udvalgte uddannelsesgrupper. Denne inddeling foretages for at undersøge, om der er forskel på ledighedsforløbene på tværs af forskellige faggrupper. Inddeling efter det uddannelsesmæssige fagområde er valgt frem for den arbejdsmæssige brancheinddeling, da en stor andel af personerne i analysen ikke kan tilskrives en relevant branche. Det kan fx være fordi, personerne har været udrejst af Danmark, været under uddannelse eller uden for arbejdsmarkedet af andre årsager. I stedet benyttes fagområdet fra personernes højeste fuldførte uddannelse til faginddeling. Inddelingen følger Danmarks Statistiks klassifikationssystem for uddannelser, 'DISCED-15' (Danmarks Statistik, 2025b).

Dernæst afgrænses modellen, således at sammenligningsgruppen kun udtrækkes blandt ledige i de udvalgte A-kasser, der også fremgik af afsnit 3.2.

I matching-analysen undersøges der først, hvorvidt der er en forskel på ledigheds-længden for HK A-kasses medlemmer og andre forsikrede ledige. Dernæst undersøges, om der er forskel i sandsynligheden for fortsat at være i arbejde i udvalgte måneder op til 3 år efter ledighedsperiodens afslutning.

3.3.2 HK A-kasses medlemmer matchet med andre sammenlignelige A-kasse-medlemmer

Overledigheden er 1,8 uger for HK A-kasses medlemmer efter matching

I Tabel 3.5 præsenteres det overordnede resultat af matching-analysen, og det fremgår, at efter der tages højde for HK A-kasse-medlemmernes karakteristika, er deres gennemsnitlige ledighedsforløb stadig 1,8 uger længere end lignende dagpengeledige. Resultatet er statistisk signifikant på alle relevante niveauer.

Tabel 3.5 Effekten af en ledighedsperiode som HK A-kasse-medlem på forskellen i ledighedsperiodernes varighed

	Før matching	Efter matching
Forskel i ledighedsperiodernes varighed (uger)	3,4*** (0,08)	1,8*** (0,12)
Baseline-varighed (uger) ¹	22,4 (0,02)	24,0 (0,09)
Antal observationer	1.411.096	214.812 ²

Anm.: Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024. Modellen korrigerer for forskelle mellem HK A-kasse-ledige og andre A-kasse-ledige i forhold til alder, køn, børn i husstanden, højeste fuldførte uddannelsesniveau, uddannelsens fagområde, dimittendstatus, herkomst, civilstand, region, ledighedsperiodens begyndelsesår, beskæftigelsesgraden 12 måneder før ledighedsperioden, månedslønnen året før ledighedsperiodens begyndelse, hvorvidt månedslønnen er over 1.000 kr. i gennemsnit, og hvorvidt personen har været dagpengeledig før inden for analyseperioden.

* Indikerer statistisk signifikant på 5-%'s niveau, ** indikerer statistisk signifikant på 1-%'s niveau, og *** indikerer statistisk signifikant på 0,1-%'s niveau. Standardfejl i parentes.

Note: 1: Baseline-varighed angiver den gennemsnitlige ledighedslængde for sammenligningsgruppen.

2: Heraf 113.133 fra HK A-kasse og 101.679 fra andre A-kasser. Der foretages 'nearest neighbor-matching', hvor hver ledighedsperiode i HK A-kasse matches med en ledighedsperiode fra en anden A-kasse. Matchingen kræver common support, hvorfor personer hvis 'propensity score' er uden for grænseværdierne frasorteres. Dertil tillades der, at personer fra sammenligningsgruppen kan matches med flere personer fra HK A-kasse, hvorfor antallet af observationer fra HK A-kasse er større end antallet af observationer fra sammenligningsgruppen. Årsagen er, at denne metode er med til at sikre match af højere kvalitet og reducere bias (Abadie & Imbens, 2006; Caliendo & Kopeinig, 2008). For mere information, se afsnit 5.2.

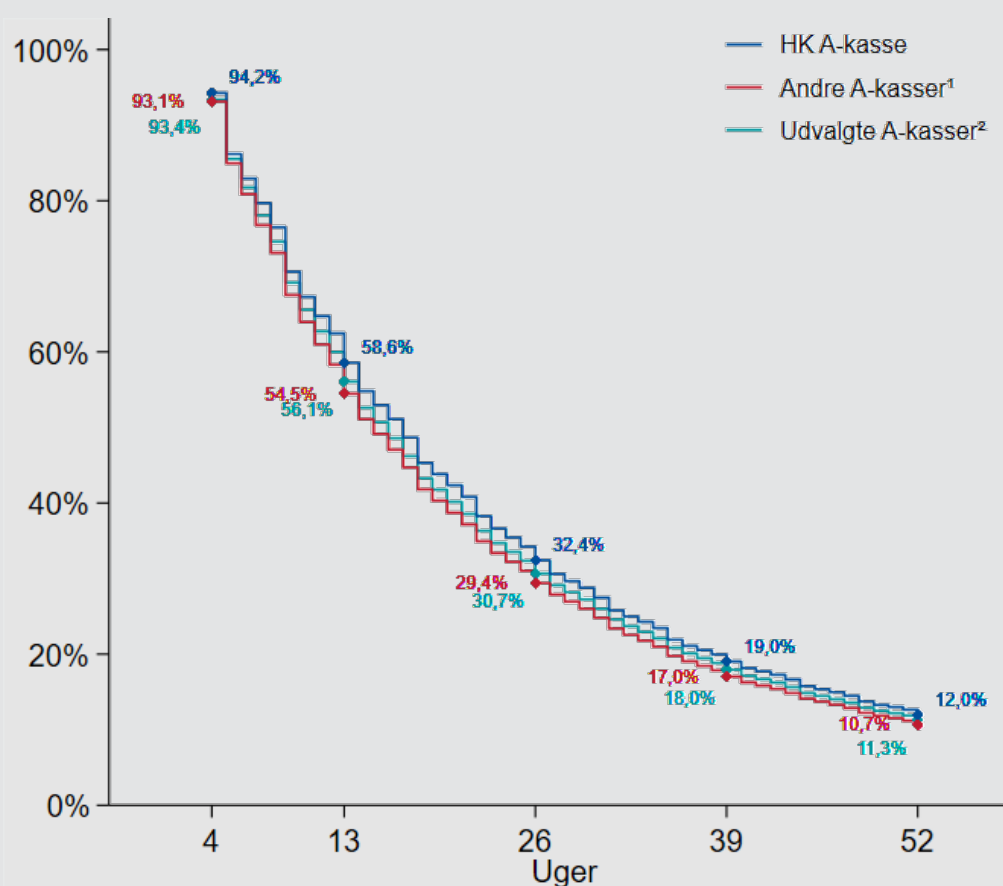
Kilde: VIVE.

Resultatet viser altså, at efter der tages højde for en række karakteristika, fx personernes uddannelsesmæssige baggrund, går HK A-kasses medlemmer stadig længere tid ledig end forsikrede ledige fra andre A-kasser.

Resultatet viser dog også, at den estimerede gennemsnitlige korrigerede forskel mellem ledige under et HK A-kasse-medlemskab og andre A-kasse-ledige er betydeligt mindre end forskellen ved den deskriptive sammenligning. Af Tabel 3.5 ses

det, at før matching var ledighedsperioderne fra HK A-kasses medlemmer i gennemsnit 3,4 uger længere, mens resultatet efter matching er 1,8 uger længere. Det antyder altså, at matching-modellen har elimineret en betydelig forskel grundet forskelle imellem de personer, der bliver ledige i HK A-kasse i forhold til andre dagpengeledige. At effekten ikke er 0 efter matching indikerer dog, at selv efter kontrol for disse betydningsfulde karakteristika vil personer, der bliver ledige via HK A-kasse, stadig have en længere ledighedsperiode end ledige, der ligner dem, men er medlem af andre A-kasser.

Figur 3.3 Andel forløb, der fortsat er i ledighed over tid, fordelt på A-kasser efter matching



Anm.: Kaplan-Meier-overlevelseskurve med højre-censurering. Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024.

Note: 1: Andre A-kasser: Alle andre statsanerkendte A-kasser end HK A-kasse.

2: Udvalgte A-kasser: 3F, Det Faglige Hus, Min A-kasse, Kristelig A-kasse, A-kassen Frie, Akademikernes A-kasse og A-kassen A&Til.

Kilde: VIVE.

Efter matching er der størst forskel i ledighedsperiodernes forløb efter 13 uger

Figur 3.3 viser, hvor stor en andel ledighedsforløb der har en varighed på et givent antal uger efter matching. Denne figur er altså særlig relevant at sammenholde med tilsvarende Figur 3.1, som viser tilsvarende andele før matching. Ved sammenligning af de to grafer ses det, at forskellene mellem ledighedsperioderne under HK A-kasse-medlemskab og andre A-kasser er mindre efter matching i overensstemmelse med resultaterne fra Tabel 3.5. Af Figur 3.1 fremgik det, at der var størst forskel efter 13 uger, hvor 7,3 procentpoint flere stadig var ledige blandt HK A-kasse sammenlignet med andre A-kasser og 6,1 procentpoint sammenlignet med de udvalgte A-kasser (jf. Figur 3.1). Efter matching er denne forskel imidlertid mindsket til hhv. 4,1 og 2,5 procentpoint (jf. Figur 3.3). Denne tendens fortsættes i figuren, og efter 52 uger var forskellene hhv. 2,6 og 2,2 procentpoint (jf. Figur 3.1). Efter matching er forskellene efter 52 uger mindsket til hhv. 1,3 procentpoint sammenlignet med dagpengeledige fra andre A-kasser og 0,7 procentpoint sammenlignet med dagpengeledige fra de udvalgte A-kasser (jf. Figur 3.3).

For at verificere matching-analysens resultater er det vigtigt at forholde sig til kvaliteten af matchene. Derfor er der også foretaget balancetest efter matching, som fremgår af Bilagstabel 1.1 og Bilagstabel 1.2. Det fremgår, at der generelt er god balance mellem de forklarende variable for HK A-kasse og deres matchende kontrolgruppe. Af Bilagstabel 1.2 ses det, at den gennemsnitlige standardiserede bias er 0,4 % efter matching. Det ses endvidere af Bilagstabel 1.1, at ingen af de forklarende variable har et bias større end 4 % efter matching, hvilket alt i alt tyder på nogle forholdsvis stærke match.

Sandsynligheden for langtidsledighed er en smule større for HK A-kasses medlemmer

I undersøgelsen af HK A-kasses medlemmers ledighedsforløb er det også særligt relevant at forholde sig til langtidsledighed. Kort beskrevet defineres langtidsledighed som et ledighedsforløb med en minimumsvarighed på 52 uger. Hvordan langtidsledighed defineres, er nærmere beskrevet i afsnit 6.4.3. Derfor foretages en analyse af, om der er en forskel i sandsynligheden for langtidsledighed blandt HK A-kasses medlemmer sammenlignet med andre. Af Figur 3.1 fremgik det, at efter 52 uger var 12 % af ledighedsforløbene under et HK A-kasse-medlemskab endnu ledige, mens tilsvarende andel var 9,4 % for forløb under andre A-kasser. Eftersom Figur 3.1 undersøgte ledighedsperioder i op til 52 uger, viser Tabel 3.6 resultatet af, om der er en forskel på sandsynligheden for ledighed længere end 52 uger.

Tabel 3.6 Effekten af en ledighedsperiode som HK A-kasse-medlem på forskellen i andel forløb, hvis varighed er over 52 uger, målt i procentpoint

	Før matching	Efter matching
Forskel i andel forløb	2,6 procentpoint*** (0,10)	1,3 procentpoint*** (0,15)
Baseline-andel ¹	9,4 % (0,03)	10,7 % (0,11)
Antal observationer	1.411.096	214.812 ²

Anm.: Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024.

* Indikerer statistisk signifikant på 5-%'s niveau, ** indikerer statistisk signifikant på 1-%'s niveau, og *** indikerer statistisk signifikant på 0,1-%'s niveau. Standardfejl i parentes.

Note: 1: Baseline-andel angiver andelen af forløb, hvis varighed er over 52 uger for sammenligningsgruppen.

2: Heraf 113.133 fra HK A-kasse og 101.524 fra andre A-kasser. Der foretages 'nearest neighbor-matching', hvor hver ledighedsperiode i HK A-kasse matches med en ledighedsperiode fra en anden A-kasse. For mere information, se Tabel 3.5 og afsnit 5.2.

Kilde: VIVE.

Tabel 3.6 viser, at der er en statistisk signifikant større sandsynlighed for, at en ledig under et HK A-kasse-medlemskab oplever en ledighedsperiode på over 52 uger, hvis en tilsvarende ledig var medlem af en anden A-kasse. Effekttørrelsen viser, at efter matching er en ledighedsperiode for et medlem af HK A-kasse 1,3 procentpoint mere tilbøjelig at vare mere end 52 uger. Det fremgår dog også, at effekten er mindre, end hvis man blot sammenligner ledighedsforløbene i HK A-kasse med andre forløb uden at tage højde for personernes karakteristika. Det antyder altså, at de ledige i HK A-kasse i højere grad besidder karakteristika, som medfører, at de er mere tilbøjelige til at opleve langtidsledighed.

Ingen klar forskel på sandsynligheden for at være under uddannelse eller i beskæftigelse på udvalgte tværsnit efter matching

Når et ledighedsforløb afsluttes, er det naturligvis en stor succes, hvis personerne afgår fra ledighed til beskæftigelse eller uddannelse. Endnu mere succesfuldt er det, hvis den efterfølgende beskæftigelse er vedvarende. For at få et indblik i HK A-kasse-medlemmernes evne til at opnå vedholdende beskæftigelse eller uddannelse undersøges der også, om der er en forskel i sandsynligheden for at være ledig op til 3 år efter ledighedsperiodens afslutning. Analysen foregår ved tværsnitsnedslag på udvalgte tidspunkter, hvor der undersøges, om personen er beskæftiget, under uddannelse eller på en offentlig ydelse. Der laves nedslag med halve års mellemrum op til 3 år efter ledighedsperiodens afslutning.

Det er vigtigt at pointere, at ledighedsperioder kun er indeholdt i denne analyse, hvis tværsnittet ligger inden for analyseperioden (2018-2024). Det vil fx sige, at en ledighedsperiode afsluttet i starten af 2024 godt kan indgå i 0,5 års-tværsnittet, men pr. definition ikke kan indgå i de efterfølgende tværsnit. Dertil er tværsnitsanalysen afgrænset til at undersøge, hvorvidt personerne modtager en form for offentlig forsørgelse eller ej på tværsnitstidspunktet. Analysen er altså ikke afgrænset til kun at omhandle dagpenge, men omfatter også andre typer af offentlig understøttelse.

Tabel 3.7 Effekten af en ledighedsperiode som HK A-kasse-medlem på sandsynligheden for at være på offentlig forsørgelse 0,5-3 år efter ledighedsperiodens afslutning, målt i procentpoint

	0,5 år	1 år	1,5 år	2 år	2,5 år	3 år
	Procentpoint					
Forskellen i andel på offentlig forsørgelse	0,22 (0,23)	-0,42 (0,24)	0,33 (0,25)	0,36 (0,26)	-0,25 (0,27)	-0,49 (0,28)
Antal observationer	183.473	169.934	156.054	143.147	129.369	115.099

Anm.: Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024.

* Indikerer statistisk signifikant på 5-%'s niveau, ** indikerer statistisk signifikant på 1-%'s niveau, og *** indikerer statistisk signifikant på 0,1-%'s niveau. Standardfejl i parentes.

Kilde: VIVE.

Af Tabel 3.7 fremgår effekten af en ledighedsperiode under et HK A-kasse-medlemskab på sandsynligheden for fortsat at være i beskæftigelse eller under uddannelse på udvalgte tidspunkter efter en given ledighedsperiodes afslutning.

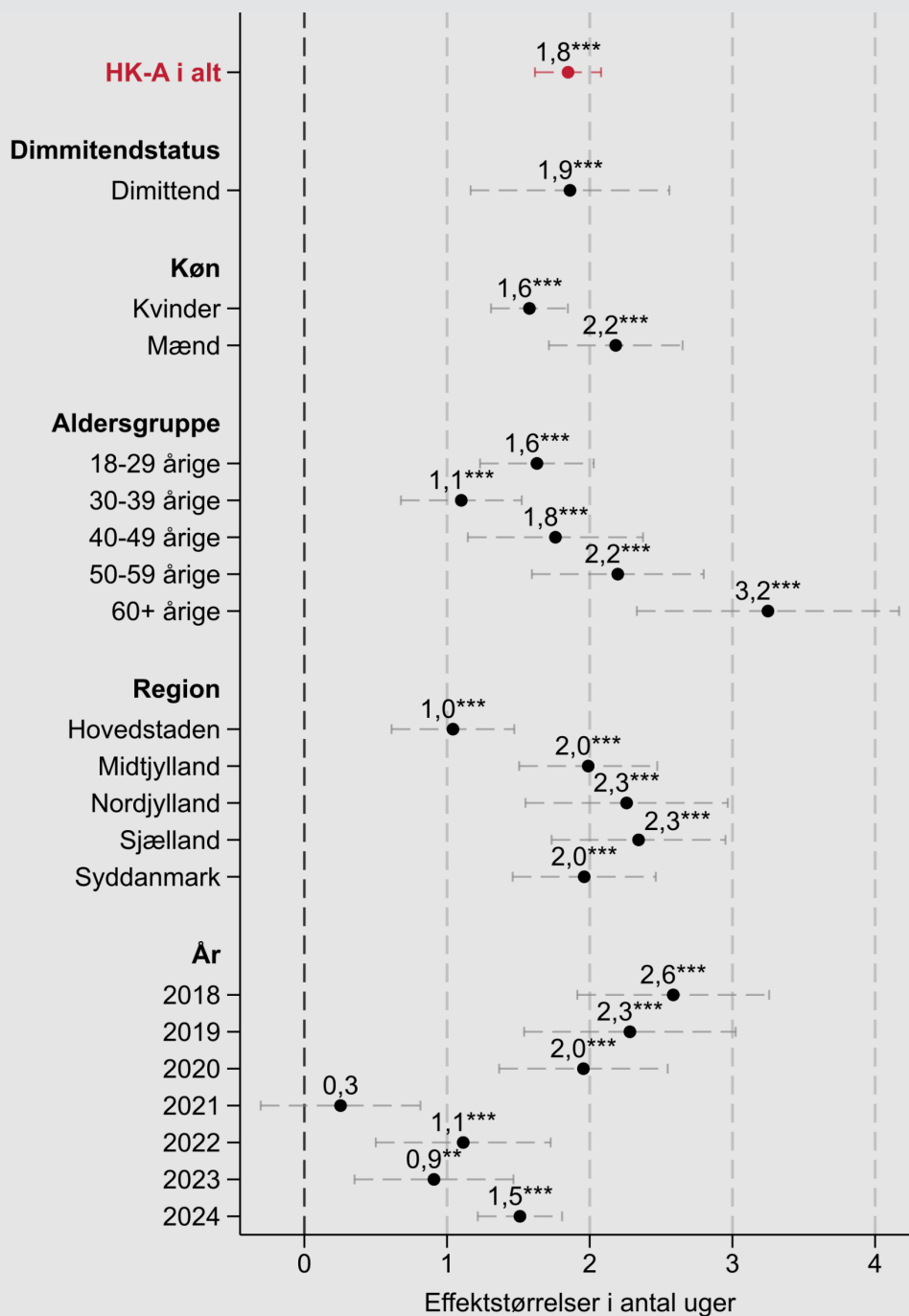
Resultaterne af Tabel 3.7 viser, at der tilsyneladende ikke er nogen klar effekt af et HK A-kasse-medlemskab sammenlignet med andre A-kasser på sandsynligheden for at være på offentlig forsørgelse på udvalgte tværsnit efter matching. Forskellen i andelen på offentlig forsørgelse er alle omkring 0 og insignifikante. Altså er der ikke betydelig forskel på sandsynligheden for at være på offentlig forsørgelse op til 3 år efter ledighedsperiodens afslutning for HK A-kasses medlemmer sammenlignet med andre forsikrede ledige.

3.3.3 Resultater fordelt på dimittendstatus, køn, alder, region og år

Da gruppen af ledige er forholdsvis heterogene, virker det i høj grad plausibelt, at effekterne kan variere på tværs af persongrupper. Som tidligere beskrevet står en kontoransat, en håndværker og en læge formentlig ikke over for samme muligheder på et arbejdsmarked, hvilket alt andet lige må afspejles i deres potentielle ledighedsforløb. Derfor foretages der også matching-analyser på subgrupper for at undersøge, om der er nogle grupper, hvor ledighedsperioderne for HK A-kasses medlemmer er betydeligt kortere/længere end andre.

I det følgende præsenteres resultaterne af matching-modellen på udvalgte subgrupper. Det skal bemærkes, at et vægtet gennemsnit af subgruppe-effekterne ikke nødvendigvis svarer til den overordnede effekt, da kontrolgruppen i subgruppe-analysen alene udvælges blandt personer i samme subgruppe og derfor ikke vil have samme sammensætning som i den samlede model.

Figur 3.4 Effekten af en ledighedsperiode som HK A-kasse-medlem på forskellen i ledighedsperiodernes varighed for udvalgte subgrupper efter matching



Anm.: Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024. 95-%'s konfidensintervaller. Hvert punkt er estimeret i en separat model for hver subgruppe. Det betyder bl.a., at et vægtet gennemsnit af subgruppe-effekterne ikke nødvendigvis svarer til den overordnede effekt.
 * Indikerer statistisk signifikant på 5-%'s niveau, ** indikerer statistisk signifikant på 1-%'s niveau, og *** indikerer statistisk signifikant på 0,1-%'s niveau. Baseline-varighed for sammenligningsgrupperne fremgår af Bilagstabel 1.3.

Kilde: VIVE.

Figur 3.4 viser resultaterne af matching-analyser opdelt på subgrupper, hvor der skelnes mellem personernes dimittendstatus, køn, aldersgruppe, region og året for ledighedsperiodens påbegyndelse. Helt konkret er der for hver subgruppe foretaget en særskilt matching-analyse, hvor ledighedsperioderne i analysen er betinget på, at personen tilhører den givne subgruppe. Eksempelvis er analysen af dimittender betinget på, at analysen *kun* indeholder dimittender. Herefter matches dimittender fra HK A-kasse med dimittender fra andre A-kasser.

Det første resultat, som fremgår af figuren, er vores baseline-resultat, der også fremgår af Tabel 3.5 – dette agerer sammenligningspunkt for subgruppe-analyserne. De mest relevante resultater at fremhæve fra tabellen er for det første, at alle subgruppe-analyserne samt den overordnede analyse indikerer en overledighed blandt HK A-kasses medlemmer.

Overledigheden mindskes efter 2020

Sammenlignes resultaterne blandt subgrupperne, fremgår der nogle interessante mønstre. Mest tydeligt ses det for ledighedsperioderne opdelt efter begyndelsesåret, at der tilsyneladende var en større grad af overledighed for medlemmer i HK A-kasse før 2021. Ledighedsperioderne i HK A-kasse påbegyndt i 2018 og 2019 er hhv. 2,6 og 2,3 uger længere end perioderne for sammenlignelige ledige i andre A-kasser i samme periode. I 2023 og 2024 er overledigheden dog reduceret til hhv. 0,9 og 1,5 uger. Hertil ses det, at effektestimatet for ledighedsperioder påbegyndt i 2021 ikke er statistisk signifikant, og der er altså ikke evidens for, at ledighedsperioderne påbegyndt i 2021 er længere for HK A-kasse sammenlignet med andre.

Overledigheden er mindst blandt 30-39-årige

Betinges der på personernes alder, ses det af Figur 3.4, at overledigheden er størst for de ældre aldersgrupper sammenlignet med de yngre. Det ses, at overledigheden er estimeret til hhv. 1,6 og 1,1 uger længere ledighed for aldersgrupperne 18-29-årige og 30-39-årige, mens den er 3,2 uger længere for personer over 60 år.

Overledigheden er tilsyneladende mindst for aldersgruppen 30-39-årige, hvor resultatet viser lige over 1 uges længere ledighedsperiode sammenlignet med andre i samme aldersgruppe. Denne aldersgruppe er også den største blandt HK A-kasses medlemmer (jf. Tabel 3.1), og det må anses som værende positivt, at overledigheden trods alt er mindst for den mest hyppige aldersgruppe.

Overledigheden er mindst i Region Hovedstaden

Når der betinges på personens bopælsregion, ses det, at overledigheden er mindst i Region Hovedstaden (1 uge længere), mens den er størst i Region Sjælland (2,3

uger længere). Blandt HK A-kasses medlemmer er flest også bosat i Region Hovedstaden, og det må anses som positivt, at overledigheden er mindst for den største andel. Dog indikerer resultaterne en vis variation i overledighedens længde på tværs af regionerne.

Overledigheden er kortere for kvinder

Hvis analysen betinges på køn, ses det, at overledigheden tilsyneladende er størst for de mandlige HK A-kasse-medlemmer sammenlignet med de kvindelige. Ledighedsperioder for kvindelige medlemmer af HK A-kasse er estimeret til at være 1,6 uger længere, mens det tilsvarende estimat er 2,2 for mænd. Flertallet af ledige i HK A-kasse er da også kvinder (73 % mod 27 % mænd, jf. Tabel 3.1).

Dimittender går lige under 2 uger længere ledig

En anden subgruppe med særlig relevans er dimitterende. Dimittendledige er personer, som efter færdiggørelse af erhvervskompetencegivende uddannelse endnu ikke har fundet et arbejde, og som er medlem af en A-kasse. For denne persongruppe er det derfor særligt interessant, om de formår at finde en plads på det danske arbejdsmarked.

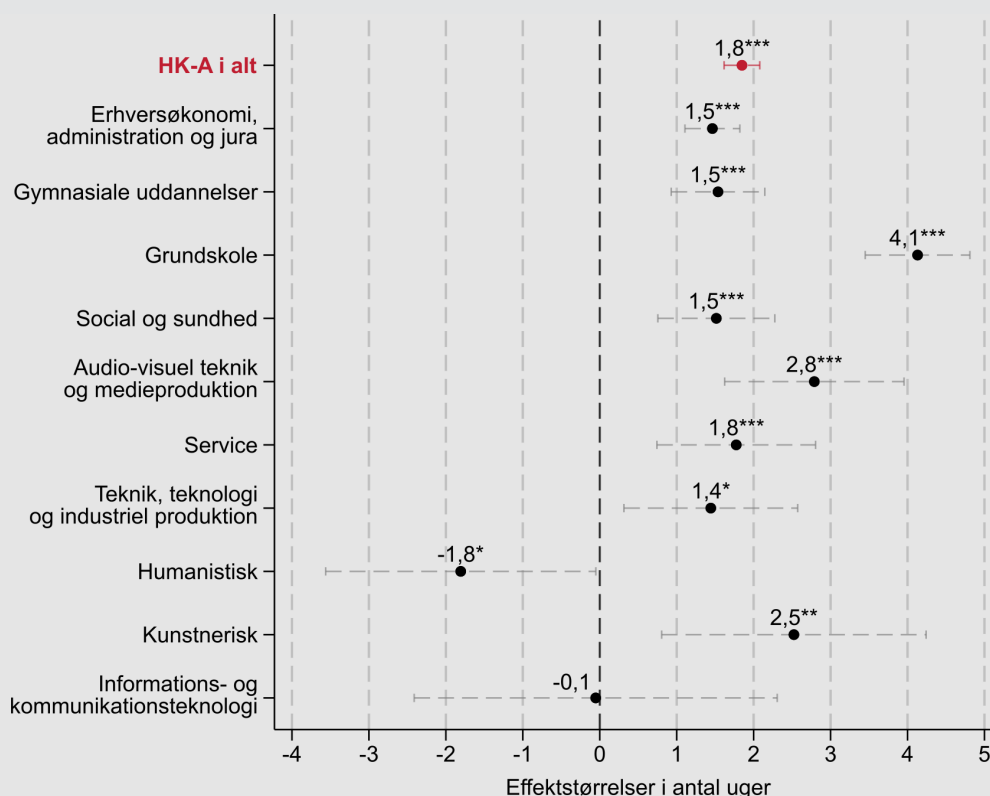
Figur 3.4 viser, at dimittendledige fra HK A-kasse i gennemsnit er ledige i 1,9 uger mere sammenlignet med dimitterende med et ledighedsforløb fra andre A-kasser.

3.3.4 Resultater for de 10 største uddannelsesfagområder blandt HK A-kasses medlemmer

Eftersom visse A-kasser specialiserer sig inden for bestemte fag- og branchegrupper, er det særligt relevant at undersøge, hvordan ledighedsperioderne forløber sig blandt HK A-kasses mest hyppige faggrupper.

HK A-kasse repræsenterer primært dem, som arbejder inden for kontor, handel, it, økonomi, kommunikation, sundhed og service, og det er derfor særligt relevant at se nærmere på netop disse subgrupper. Af Tabel 3.1 fremgik det, hvordan HK A-kasses medlemmer fordeler sig på deres uddannelsers fagområde. Heraf fremgik det, at HK A-kasses medlemmer hyppigst er uddannet inden for erhvervsøkonomi, administration og jura (44,5 %). Derudover fremgik det, at de 10 hyppigste uddannelsesretninger sammenlagt udgør mere end 95 % af alle ledighedsperioderne under HK A-kasse. Analysen tager derfor udgangspunkt i disse 10 hyppigste fagområder for HK A-kasse-medlemmernes uddannelse (jf. Tabel 3.1).

Figur 3.5 Effekten af en ledighedsperiode som HK A-kasse-medlem på forskellen i ledighedsperiodernes varighed for udvalgte uddannelsesretninger efter matching



Anm.: Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024. 95-%'s konfidensintervaller. Hvert punkt er estimeret i en separat model for hver subgruppe. Det betyder bl.a., at et vægtet gennemsnit af subgruppe-effekterne ikke nødvendigvis svarer til den overordnede effekt.
 * Indikerer statistisk signifikant på 5-%'s niveau, ** indikerer statistisk signifikant på 1-%'s niveau, og *** indikerer statistisk signifikant på 0,1-%'s niveau. Baseline-varighed for sammenligningsgrupperne fremgår af Bilagstabel 1.4.

Kilde: VIVE.

Ledighedsperioderne er generelt længere for HK A-kasses medlemmer med undtagelse af personer med en humanistisk uddannelse

Overordnet set viser resultaterne af Figur 3.5, at på tværs af de udvalgte uddannelsesretninger er ledighedsperioderne under et HK A-kasse-medlemskab generelt længere end ledighedsperioderne fra de tilsvarende uddannelsesretninger blandt ledighedsforløb i andre A-kasser.

Gruppen af HK A-kasse-medlemmer med humanistiske uddannelser viser sig at være en undtagelse. Her viser matching-analysen, at efter der tages højde for relevante karakteristika, går HK A-kasse-medlemmerne i gennemsnit 1,8 uger kortere ledig sammenlignet med andre med en humanistisk uddannelse. I forhold til dette

resultat er det dog værd at nævne, at denne gruppe kun udgør 2 % af alle ledighedsperioderne blandt HK A-kasses medlemmer (jf. Tabel 3.1). Dertil er estimatet også kun marginalt signifikant på 5-procents-niveauet, hvilket afspejles ved, at konfidensintervallet er meget tæt på 0. Det ses også, at resultatet for HK A-kasse-medlemmer med en uddannelse inden for informations- og kommunikationsteknologi er insignifikant, og der er altså ikke evidens for hverken kortere eller længere ledighedsperioder for disse medlemmer sammenlignet med andre.

Eftersom HK A-kasse primært repræsenterer personer, som arbejder inden for kontor, handel, it, økonomi, kommunikation, sundhed og service (HK, 2025b), kan resultatet muligvis afspejle, at personerne i HK A-kasse med en humanistisk uddannelse søger arbejde inden for andre fagområder end ledige fra andre A-kasser med en humanistisk uddannelse. Som tidligere beskrevet er dette en af udfordringerne ved at benytte 'det uddannelsesmæssige fagområde' frem for 'branche', men som også tidligere argumenteret er der mange usikkerheder ved brancheinddelingen – særligt grundet manglende erhvervserfaring eller erhvervserfaring, som ligger for langt tilbage i tid.

De resterende resultater er alle større end 0 og signifikante, hvilket indikerer overledighed blandt HK A-kasses medlemmer, og fordeler sig nogenlunde omkring resultatet for hele HK A-kasse indikeret ved det røde punkt i Figur 3.5. De fleste af resultaterne er statistisk signifikante, mens resultaterne for Informations- og kommunikationsteknologi ikke er statistisk signifikant forskellige fra 0.

Erhvervsøkonomi, administration og jura klarer sig bedre end HK A-kasse i alt

Særligt relevant at fremhæve er resultatet for personer med en uddannelse inden for erhvervsøkonomi, administration og jura. For disse er ledighedsperioden i gennemsnit 1,5 uger længere efter matching. Resultatet er statistisk signifikant og indikerer altså en tendens til overledighed blandt HK A-kasses medlemmer med denne uddannelsesretning. Resultatet er særligt relevant, da denne gruppe netop udgør 44,5 % af alle ledighedsperioder blandt HK A-kasses medlemmer (jf. Tabel 3.1). Det er derfor betydeligt, at overledigheden for denne gruppe tilsyneladende er til stede. Resultatet er dog mindre end det samlede resultat for hele HK A-kasse (1,8 uger).

Grundskole, social og sundhed, Audio-visuelle og kunstneriske uddannelser har en længere overledighed

Også værd at fremhæve er resultaterne for personer med en uddannelse inden for retningerne: grundskole (4,1 uger), Audio-visuel teknik og medieproduktion (2,8 uger) og kunstnerisk (2,5 uger). Disse uddannelsesretninger har alle en estimeret overledighed på 2 uger eller mere og er alle højere end det samlede resultat for hele HK A-kasse (1,8 uger). Særligt ser overledigheden ud til at være til stede for personer med grundskoleuddannelse, hvor resultatet efter matching er, at HK A-

kasses medlemmer med grundskoleuddannelse i gennemsnit går 4,1 uger længere tid ledig end andre grundskoleuddannede A-kasse-medlemmer, efter der tages højde for deres karakteristika.

Informations- og kommunikationsteknologi viser ikke tegn på overledighed

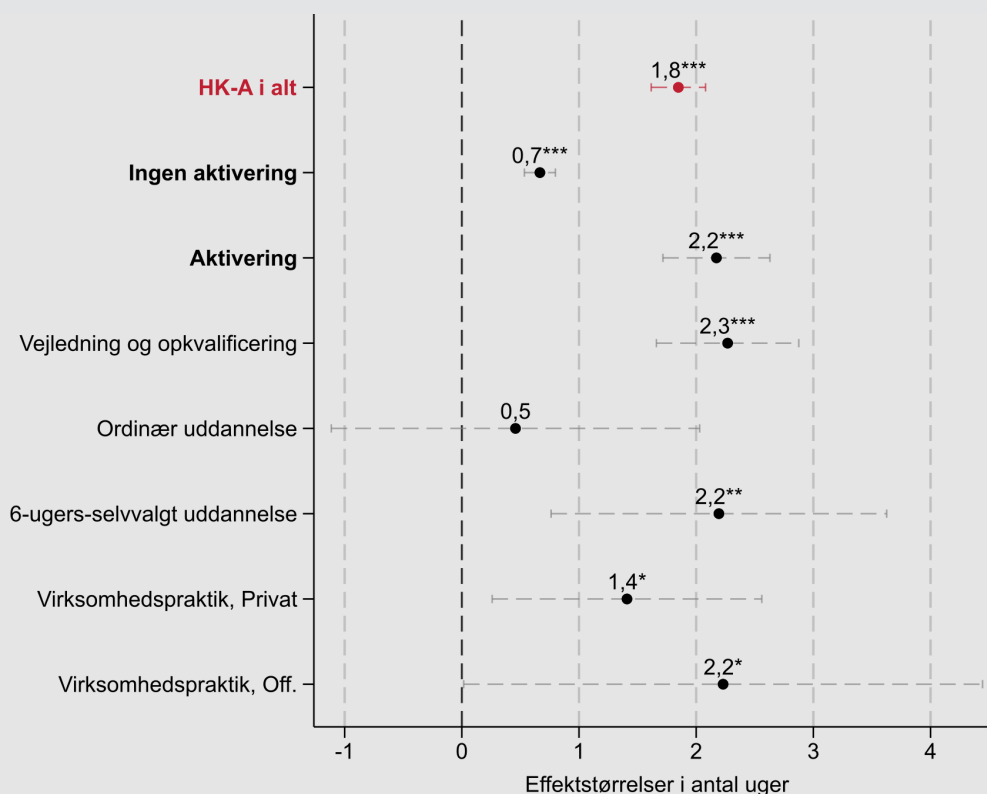
Sidst fremhæves også resultatet for informations- og kommunikationsteknologi (-0,1 uger). Altså antyder analysen, at ledighedsperioderne for HK A-kasse-medlemmer med disse uddannelser ikke er længere end andres, efter der tages højde for personernes karakteristika og tidspunktet for ledighedsperioden. Dog ses der et bredt konfidensinterval – især for resultatet vedrørende personerne med en uddannelse inden for informations- og kommunikationsteknologi – som spænder lige over -2,5 til lige over 2, hvilket indikerer en vis usikkerhed i dette estimat.

3.3.5 Resultater fordelt på aktiveringsindsatser

I afsnit 3.2.3 blev der præsenteret en deskriptiv analyse af fordelingen og ledigheds-længden for forskellige aktiveringsindsatser for HK A-kasses medlemmer sammenlignet med andre. I afsnittet blev det påpeget, at der ikke var tale om en effektevaluering af indsatsernes virkning. I det følgende afsnit præsenteres resultaterne af en matching-analyse, som undersøger effekten af en ledighedsperiode under et HK A-kasse-medlemskab fordelt på forskellige aktiveringsindsatser. Det gælder stadig, at resultaterne ikke skal ses som en effektevaluering af aktiveringsindsatsernes faktiske virkning. I stedet viser resultaterne, om der er forskel på ledighedsperiodernes længde, når der opdeles på, om den ledige har haft et ledighedsforløb med en given aktiveringsindsats i HK A-kasse eller i en anden A-kasse. For mere videnskabelig viden om aktiveringsindsatsernes faktiske virkning henvises der til kapitel 2 eller til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings forskningsdatabase: 'Jobeffekter.dk'.

Eftersom det fremgik af Tabel 3.3, at omfanget af ledighedsforløb i HK A-kasse, hvis første aktiveringsindsats var løntilskud eller nytteindsats, tilsammen var under 500, er disse aktiveringsindsatser ikke undersøgt i matching-analysen. Årsagen er, at den statistiske usikkerhed omkring resultaterne fra så lille en population ville være for høj, og det vil være udfordrende at sikre tilstrækkelig kvalitet i matchene. I stedet er der fokuseret på de resterende aktiveringsindsatser, som er hyppigere benyttet.

Figur 3.6 Effekten af en ledighedsperiode som HK A-kasse-medlem på forskellen i ledighedsperiodernes varighed fordelt på første aktiveringsindsats efter matching



Anm.: Første aktiveringstilbud ekskl. offentlige og private løntilskudsjob og nyttejob.
Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024.
95-%'s konfidensintervaller. Hvert punkt er estimeret i en separat model for hver subgruppe. Det betyder bl.a., at et vægtet gennemsnit af subgruppe-effekterne ikke nødvendigvis svarer til den overordnede effekt.
* Indikerer statistisk signifikant på 5-%'s niveau, ** indikerer statistisk signifikant på 1-%'s niveau, og *** indikerer statistisk signifikant på 0,1-%'s niveau. Baseline-varighed for sammenligningsgrupperne fremgår af Bilagstabel 1.5.

Kilde: VIVE.

Overledigheden er mindst for forløb, som ikke begynder en aktiveringsindsats

Resultaterne af Figur 3.6 viser, at sammenligner man ledighedsforløbene under et HK A-kasse-medlemskab med forløb tilhørende andre A-kasser, så er de forløb, som ikke påbegynder en aktiveringsindsats, 0,7 uger længere, efter der er taget højde for medlemmernes karakteristika og forløbets begyndelsesår. Figuren viser også, at de forløb, som påbegynder et aktiveringstilbud, er 2,2 uger længere, hvis det er under et HK A-kasse-medlemskab efter matching.

Ses der nærmere på de specifikke aktiveringstilbud, ses det, at forløb, hvis første aktiveringsindsats er ordinær uddannelse, ikke er signifikant længere end tilsvarende forløb i andre A-kasser efter matching. Forløb, hvis første aktiveringsindsats er

privat virksomhedspraktik, er typen med næstkorteste overledighed på 1,4 uger, mens vejledning og opkvalificering har den største estimerede overledighed efter matching på 2,3 uger. Dette resultat er særligt relevant, eftersom denne aktiveringsindsats er den hyppigst benyttede som første indsats (jf. Tabel 3.3).

3.4 Resultater inkl. anden ledighed

Det sidste område, denne del af analysen vil belyse, omhandler ledighedsperiodernes forløb i et bredere perspektiv end blot dagpengeledighed. Det fremgik af afsnit 3.2.4, at selvom størstedelen af dagpengeperioderne afsluttes med selvforsørgelse, beskæftigelse eller uddannelse, er det ikke tilfældet for alle, og nogle dagpengeperioder afsluttes ved overgang til andre ydelsesformer. I det lys er det derfor relevant at undersøge ledighedsperioderne i et bredere perspektiv. Eftersom perspektivet skal ses i lyset af HK A-kasses vejledningsindsats, fastholdes det, at en ledighedsperiode anses som påbegyndt den første uge, den ugentlige ydelseskode i DREAM-databasen angiver en dagpengeydelse. Ændringen er blot, at ledighedsperioden nu ikke anses som afsluttet, hvis personen afgår fra dagpenge til en anden offentlig ydelse bortset fra SU og tilbagetrækningsydelse, som fx folkepension eller førtidspension, da det antages, at en person, som afgår til uddannelse eller en tilbagetrækningsydelse, forlader arbejdsmarkedet. De inkluderede ydelser er følgende: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, ressourceforløb, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ledighedsydelse, revalideringsydelse og jobrotationsordning. Et forløb anses stadig som værende afsluttet, når der registreres 4 sammenhængende uger uden en af de inkluderede offentlige ydelser.

Længere ledighedsperioder for HK A-kasse, også når anden ledighed inkluderes

Ved en deskriptiv sammenligning ses det af Tabel 3.8, at når ledighedsperioderne udvides til at omfatte andre ydelser end blot dagpenge, så er den gennemsnitlige længde 31,7 uger for HK A-kasses medlemmer, 27,1 uger for andre A-kasser og 27,9 uger for de udvalgte A-kasser end HK A-kasse. Ved en simpel sammenligning er ledighedslængderne for HK A-kasse altså ca. 4,6 uger længere end for andre A-kasser og 3,8 uger end de udvalgte A-kasser.

Tabel 3.8 Gennemsnitlig ledighedslængde fordelt på A-kasser inkl. anden ledighed

	Gennemsnitlig længde (uger)	Antal ledighedsperioder
HK A-kasse	31,7	108.115
Andre A-kasser ¹	27,1	1.253.334
Udvalgte A-kasser ²	27,9	809.262

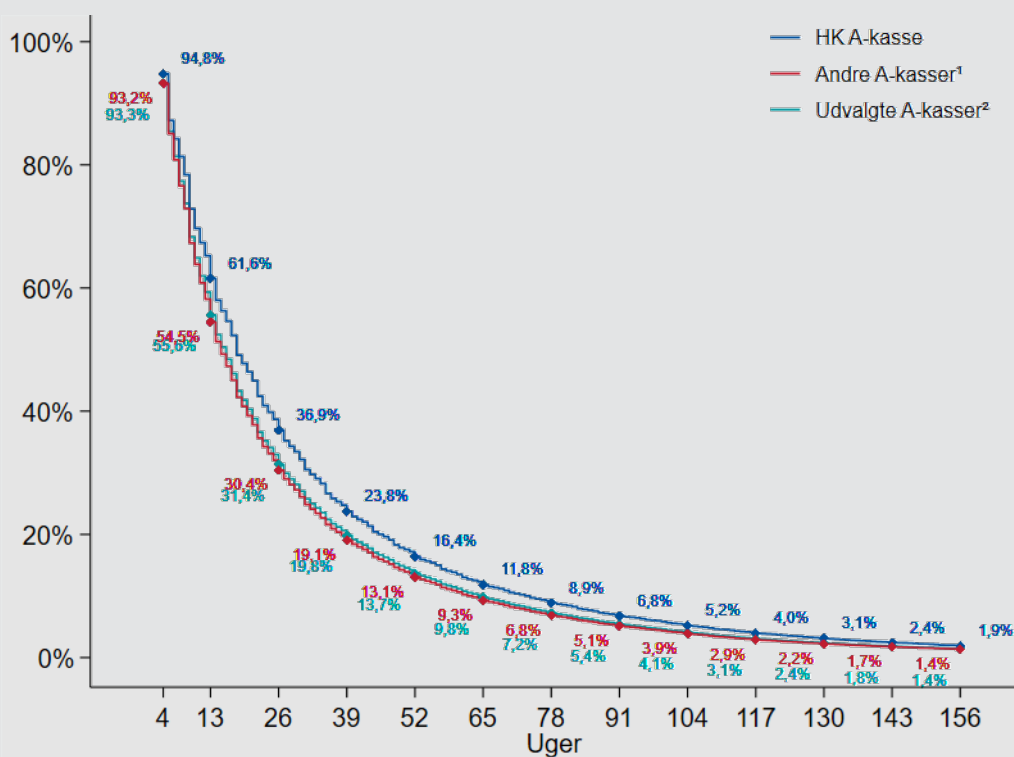
Anm.: Ledighedsperioder påbegyndt af et dagpengeforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024. Inkluderet i anden ledighed: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, ressourceforløb, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ledighedsydelse, revalideringsydelse og jobrotationsordning.

Note: 1: Alle andre statsanerkendte A-kasser udover HK A-kasse.

2: 3F, Det Faglige Hus, Min A-kasse, Kristelig A-kasse, A-kassen Frie, Akademikernes A-kasse og A-kassen A&Til.

Kilde: VIVE.

Figur 3.7 Andel forløb, der fortsat er i ledighed over tid inkl. anden ledighed, fordelt på A-kasser



Anm.: Ledighedsperioder påbegyndt af et dagpengeforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024. Inkluderet i anden ledighed: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, ressourceforløb, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ledighedsydelse, revalideringsydelse og jobrotationsordning.

Note: 1: Andre A-kasser: Alle andre statsanerkendte A-kasser end HK A-kasse.

2: Udvalgte A-kasser: 3F, Det Faglige Hus, Min A-kasse, Kristelig A-kasse, A-kassen Frie, Akademikernes A-kasse og A-kassen A&Til.

Kilde: VIVE.

Forskellen er størst efter 13 uger, men mindskes over tid

Kigger man på ledighedsperiodernes forløb, viser Figur 3.7, at forskellen mellem HK A-kasse og andre A-kasser udmønter sig allerede efter 13 uger, men mindskes over tid. Efter 13 uger er 61,6 % af perioderne for medlemmer af HK A-kasse stadig på en offentlig forsørgelse, mens tilsvarende procentandele er hhv. 54,5 % og 55,6 % for de andre A-kasser og de udvalgte A-kasser. De største forskelle udmønter sig også allerede efter 13 uger, når der sammenlignes med alle andre A-kasser end HK A-kasse, hvor forskellen er på 7,1 procentpoint flere, som endnu er ledige. Sammenlignes der blot med de udvalgte A-kasser, er forskellen efter 13 uger 6 procentpoint flere, som endnu er ledige blandt HK A-kasses medlemmer. Forskellen mellem HK A-kasse og andre mindskes dog over tid, og efter 2 år (104 uger) er forskellen til andre A-kasser 1,3 procentpoint og 1,1 procentpoint i forhold til de udvalgte A-kasser. Efter 1 år er 16,4 % blandt HK A-kasse endnu ledige, hvilket viser, at når der anses ledighed i et bredere perspektiv, bliver en betydelig andel af ledighedsperioderne til langtidsledighed. Sammenlignes der med medlemmer af andre A-kasser, er der 3,3 procentpoint flere, som bliver langtidsledige blandt HK A-kasse og 2,7 procentpoint, hvis der sammenlignes med de udvalgte A-kasser.

Igen er udfordringen dog den, at der kan være mange årsager til ledighedsperiodernes forløb, som en deskriptiv afdækning ikke nødvendigvis kan tydeliggøre. Derfor er der også udarbejdet en matching model på denne del af analysen.

Efter matching er overledigheden betydeligt mindre

Når ledighedsperioderne fra personer med et HK A-kasse-medlemskab matches med personer fra andre A-kasser med tilsvarende karakteristika, ses det af Tabel 3.9, at forskellen i ledighedsperiodernes længde falder fra 4,6 uger til 1,6 uger.

Tabel 3.9 Effekten af en ledighedsperiode som HK A-kasse-medlem på forskellen i ledighedsperiodernes varighed inkl. anden ledighed

	Før matching	Efter matching
Forskel i ledighedsperiodernes varighed (uger)	4,6*** (0,12)	1,6*** (0,18)
Baseline-varighed (uger) ¹	27,1 (0,03)	30,0 (0,14)
Antal observationer	1.361.449	204.425 ²

Anm.: Ledighedsperioder påbegyndt af et dagpengeforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024. Inkluderet i anden ledighed: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, ressourceforløb, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ledighedsydelse, revalideringsydelse og jobrotationsordning.

* Indikerer statistisk signifikant på 5-%'s niveau, ** indikerer statistisk signifikant på 1-%'s niveau, og *** indikerer statistisk signifikant på 0,1-%'s niveau. Standardfejl i parentes.

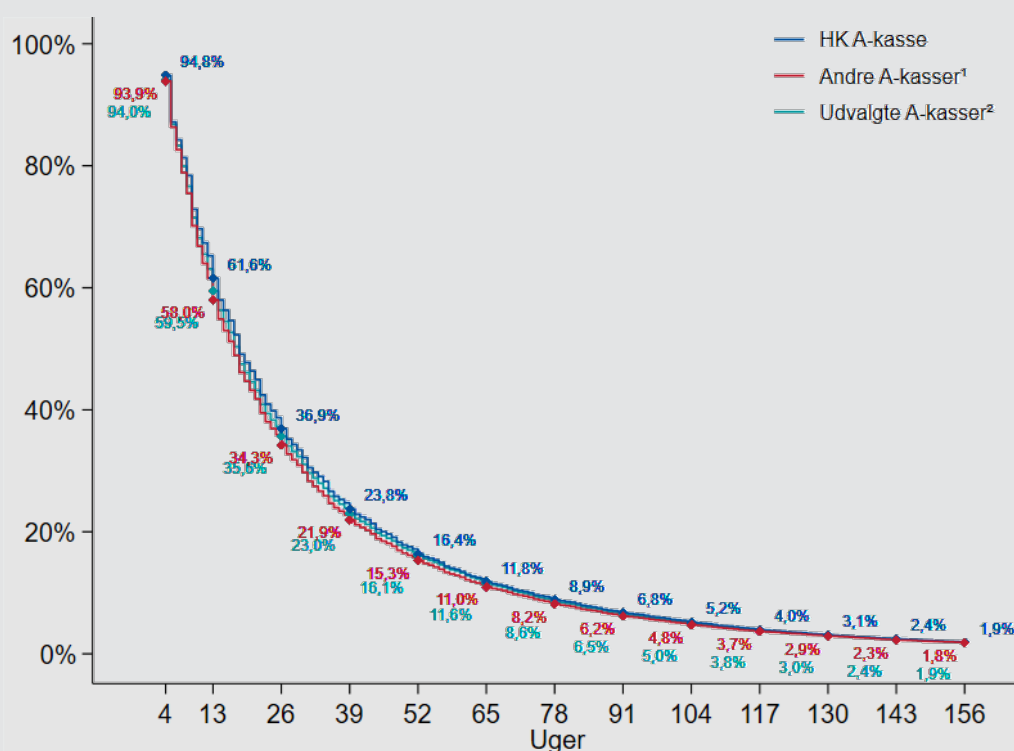
Note: 1: Baseline-varighed angiver den gennemsnitlige ledighedslængde for sammenligningsgruppen.

2: Heraf 108.115 fra HK A-kasse og 96.310 fra andre A-kasser.

Kilde: VIVE.

Resultatet viser altså, at efter der tages højde for en række karakteristika, som fx personernes uddannelsesmæssige fagbaggrund, går HK A-kasses medlemmer stadig længere tid ledig end ledige fra andre A-kasser, også når der anses ledighed i et bredere perspektiv end blot dagpengeledighed. Særligt relevant er dog omfanget i forskellen før og efter matching. At overledigheden falder fra ca. 4,6 uger til 1,6 uger antyder altså, at en betydelig andel af variationen i ledighedslængderne skyldes personernes karakteristika.

Figur 3.8 Andel forløb, der fortsat er i ledighed over tid inkl. anden ledighed efter matching, fordelt på A-kasser



Anm.: Ledighedsperioder påbegyndt af et dagpengeforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024. Inkluderet i anden ledighed: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, ressourceforløb, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ledighedsydelse, revalideringsydelse og jobrotationsordning.

Note: 1: Andre A-kasser: Alle andre statsanerkendte A-kasser end HK A-kasse.

2: Udvalgte A-kasser: 3F, Det Faglige Hus, Min A-kasse, Kristelig A-kasse, A-kassen Frie, Akademikernes A-kasse og A-kassen A&Til.

Kilde: VIVE.

Forløbenes forskel mindskes tydeligt efter matching

Vendes blikket mod ledighedsperiodernes forløb efter matching, ses det tydeligt, hvordan forskellen mindskes efter matching. Figur 3.8 viser ledighedsperiodernes forløb over 3 år, hvor forskellen efter 13 uger nu er hhv. 3,6 procentpoint og 2,1 procentpoint flere ledige i HK A-kasse sammenlignet med andre A-kasser og de udvalgte A-kasser. Det ses også, at efter 2 år (104 uger) er forskellen mindre end 1 procentpoint, når der sammenlignes med de andre A-kasser (0,4 procentpoint) og de udvalgte A-kasser (0,2 procentpoint). Det ses også, at efter matching er forskellen, i hvor mange der bliver langtidsledige, også mindre. Efter matching er der 1,1 procentpoint flere langtidsledige perioder for HK A-kasse sammenlignet med andre A-kasser, mens der er 0,3 procentpoint flere sammenlignet med de udvalgte A-kasser.

4 Konklusion

Formålet med denne rapport har været at bistå HK A-kasse med viden om, hvordan A-kassens medlemmer klarer sig på arbejdsmarkedet sammenlignet med andre grupper i forbindelse med en ny organisering af den beskæftigelsesrettede vejledningsindsats. Dertil har det været at yde en oversigt over, hvilke resultater den forskningsbaserede viden finder om tiltag i den beskæftigelsesrettede indsats, og hvilke langsigtede konsekvenser ledighed kan have for et individ.

Opsummerende har rapporten altså svaret på spørgsmålene:

- **Er ledighedsperioderne** for HK A-kasses medlemmer **kortere eller længere sammenlignet med andre** sammenlignelige forsikrede ledige?

Rapportens overordnede resultat er, at efter der tages højde for baggrundskarakteristika og ledighedsperiodernes begyndelsesår, varer ledighedsperioderne under et HK A-kasse-medlemskab 1,8 uger længere end ledighedsperioder i andre A-kasser.

Resultatet kommer af en matching-analyse, som korrigerer for forskelle mellem HK A-kasse-ledige og andre A-kasse-ledige i forhold til alder, køn, børn i husstanden, højeste fuldførte uddannelsesniveau, uddannelsens fagområde, dimittendstatus, herkomst, civilstand, region, ledighedsperiodens begyndelsesår, beskæftigelsesgraden 12 måneder før ledighedsperioden, månedslønslønnen året før ledighedsperiodens begyndelse, hvorvidt månedslønnen er over 1.000 kr. i gennemsnit, og hvorvidt personen har været dagpengeledig før inden for analyseperioden.

Analysen har også undersøgt, om der er en forskel på sandsynligheden for, at et ledighedsforløb har en varighed på 52 uger eller mere, hvis forløbet er under et HK A-kasse-medlemskab. Her finder analysen en smule større tendens til langtidsledighed for HK A-kasses medlemmer, men ikke signifikant flere på offentlig forsørgelse op til 3 år efter, ledighedsperioden afsluttes.

Ledighedsperioder, hvori der ikke påbegyndes et aktiveringsforløb, er kun 0,7 uger længere i HK A-kasse, mens ledighedsperioder, hvori der påbegyndes et aktiveringsforløb, i gennemsnit er 2,2 uger længere.

Udvides analysen til at indeholde anden ledighed end blot dagpengeledighed, findes tilsvarende mønstre. Her finder matching-analysen, at HK A-kasses medlemmer går 1,6 uger længere tid ledig end sammenlignelige A-kasse-medlemmer efter matching.

■ **Er der grupperinger blandt HK A-kasses medlemmer, som har særligt korte eller lange ledighedsperioder?**

Når HK A-kasses medlemmer opdeles i undergrupper, finder analysen, at overledigheden er tilstede, men den er mindre for kvinder og 30-39-årige samt forløb i Region Hovedstaden og forløb efter 2020. Analysen finder også, at sammenlignet med HK A-kasse som helhed er overledigheden tilstede, men mindre for personer med en uddannelse inden for erhvervsøkonomi, administration og jura, som også udgør den største faggruppe blandt HK A-kasses medlemmer. Overledigheden er derimod større for personer med en uddannelse inden for Social og sundhed, Audio-visuel medieproduktion, kunstneriske uddannelser og grundskoleuddannelse. Dimittender blandt HK A-kasses medlemmer går også længere tid ledig end dimittender fra andre A-kasser.

Dog finder analysen, at personer med en humanistisk uddannelse går 1,8 uger kortere tid ledig under et HK A-kasse-medlemskab. Årsagen skyldes måske, at HK A-kasse-medlemmer med en humanistisk uddannelse efterspørger andre jobs end andre med humanistiske uddannelser.

Analysen har primært forholdt sig til dagpengeledighed, men finder, at overledigheden blandt HK A-kasses medlemmer også er tilstede, hvis der inkluderes andre former for offentlige ydelser end dagpenge.

■ **Hvad finder den forskningsbaserede viden om virkningen af samtaler og uddannelsesstilbud i den beskæftigelsesrettede indsats, og hvilke langsigtede konsekvenser har ledighed?**

Den forskningsbaserede viden har udpeget, at tidligere og hyppigere møder virker som et omkostningseffektivt værktøj til at styrke lediges jobsøgningsintensitet og effektivitet. Forskningen finder imidlertid tvetydige resultater af uddannelsesstilbud som led i beskæftigelsesindsatsen. Kort beskrevet består virkningen af et uddannelsesstilbud (programeffekten) af opkvalificering og kompetenceudvikling, men udmønter sig først, efter uddannelsen afsluttes. I løbet af uddannelsen finder forskningen, at søgeintensiteten sænkes, hvorfor personen fastholdes i ledighed (fastholdelseseffekten). Forskningen finder det uklart, om opkvalificeringen opvejer den øgede ledighedslængde. Uddannelsesstilbud er dog omkostningsfulde, og overordnet set finder forskningen, at uddannelsesstilbud genererer et samfundsøkonomisk underskud, når gevinsterne opvejes mod de offentlige udgifter.

Forskningen finder også evidens for en række negative ardannende konsekvenser ved længerevarende ledighed. De negative effekter udmønter sig både i form af økonomiske tab og ringere beskæftigelsesmuligheder, men også i form af dårligere mental sundhed og risiko for social eksklusion. Dog er der evidens for, at langtidsledige ikke er en "tabt kamp", men at aktiveringsprogrammer kan øge deres beskæftigelsesegnethed.

> Dokumentation

5 Metode

Resultaterne i denne rapport er baseret på en kombination af beskrivende analyser og matching-analyser. De beskrivende resultater består både af fordelinger, gennemsnit og overlevelseskurver. Det er vigtigt at understrege, at de beskrivende resultater ikke kan fortolkes som kausale sammenhænge, men benyttes i rapporten til at finde og fremvise overordnede tendenser. Matching-analyserne benyttes derimod til at undersøge, hvilken effekt medlemskab af HK A-kasse har for længden af ledighedsperioderne. Metoden tager højde for en lang række faktorer, der både kan have betydning for, hvilken A-kasse den ledige tilhører, og hvor hurtigt vedkommende kommer i beskæftigelse. Det kan dog ikke udelukkes, at der findes faktorer, som ikke observeres i det anvendte analysedata, men som stadig kan have betydning for begge faktorer. Vi kan dermed ikke med sikkerhed udelukke, at en del af effekten skyldes sortering ind i HK A-kasse.

5.1 Fordelinger, gennemsnit og overlevelseskurver

I rapporten undersøges der, hvordan ledighedsperioderne for HK A-kasses medlemmer sammenligner sig med ledighedsperioderne for forsikrede ledige fra andre A-kasser. Derudover undersøges også, om der er visse grupperinger inden for HK A-kasses forsikrede medlemmer, som har særligt lange eller korte ledighedsperioder.

Overlevelseskurver

Overlevelseskurver er en grafisk fremstilling af en såkaldt overlevelsesfunktion, som angiver sandsynligheden for, at en person stadig er ledig på et givent tidspunkt efter ledighedsstart. I analysen anvendes overlevelseskurver til at belyse, hvor lang tid individer forbliver i dagpengeledighed⁷, før de enten overgår til beskæftigelse, overgår til anden offentlig forsørgelse eller forlader arbejdsstyrken.

Formelt kan overlevelsesfunktionen opskrives som:

$$S(t) = P(T > t)$$

Her angiver T tiden, der forløber fra ledighedsperiodens start til ledighedsperiodens ophør, og funktionen P angiver sandsynligheden for at have fundet arbejde.

⁷ Specifikt for analyserne i afsnit 3.4 omfatter overlevelseskurverne også forløb, som påbegyndes af et dagpengeforløb, men fortsættes på andre ledighedsydelse. De inkluderede ydelser er: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, ressourceforløb, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ledighedsydelse, revalideringsydelse og jobrotationsordning.

Konkret benyttes Kaplan-Meier-metoden, således at overlevelseskurverne kan tage højde for de tilfælde, hvor en person stadig er ledig ved observationsperiodens afslutning (censurering). Overlevelseskurverne er fremstillet på baggrund af DREAM-databasens registerdata, og kan derfor fremstilles på uge-niveau.

5.2 Matching

I analysen, af hvordan ledighedsperioderne for HK A-kasses medlemmer sammenligner sig med ledighedsperioderne for andre forsikrede ledige, anvendes matching. Matching gør det muligt at betinge på baggrundsfaktorer for den enkelte. Matching kan fx tage højde for effekterne af køn, alder og tidligere beskæftigelsesforhold i analysen af ledighedsperioderne.

Matching-modellen vil altså helt basalt forsøge at estimere forskellen mellem ledighedsperioden under HK A-kasse-medlemskab sammenlignet med ledighedsperioden, hvis den samme person havde været medlem af en anden A-kasse.

Modellen estimerer den gennemsnitlige effekt for dem, der er ledige med et HK A-kasse-medlemskab, dvs. 'the average treatment of the treated' (ATT). Konkret beregnes der 'propensity score' for hvert individ, som angiver sandsynligheden for, at personen er et HK A-kasse-medlem givet personens observerbare karakteristika. Scoren beregnes ved en 'logit estimation' af de forklarende variable på den afhængige variabel (HK A-kasse-medlemskab) og antager en værdi mellem 0 og 1. Scoren kan herefter benyttes til at matche personer med et HK A-kasse-medlemskab med personer fra andre A-kasser med en sammenlignelig 'propensity score'. Der matches på alle faktorer, som fremgår af Tabel 6.3. For at give et relevant sammenligningsgrundlag beregnes også baseline-varigheder, som altså angiver den gennemsnitlige ledighedslængde for de pågældende sammenligningsgrupper i matchingen. Det er vigtigt at påpege, at sammenligningsgrupperne i matching-analyserne består af et udtræk af personer fra andre A-kasser, som er sammenlignelige med HK A-kasses medlemmer. Det betyder altså, at baseline-varighederne ikke nødvendigvis er lig de gennemsnitlige ledighedslængder, som de deskriptive analyser finder for medlemmer af andre A-kasser som helhed.

Matchingen sker ved 'nearest neighbor-matching', hvor ledighedsperioderne fra HK A-kasses medlemmer matches med en ledighedsperiode for en person fra en anden A-kasse. Ved 'nearest neighbor-matching' matches HK A-kasse-medlemmet med den forsikrede ledige fra en anden A-kasse, hvis sandsynlighed for at tilhøre HK A-kasse er tættest på det pågældende medlem – altså den kontrolperson, som minder mest om HK A-kasse-medlemmet på de inkluderede baggrundsfaktorer, såsom køn, alder, tidligere beskæftigelsessituation m.m.

I matchingen tillades der, at personer fra sammenligningsgruppen kan matches med flere personer fra HK A-kasse, givet at denne person er 'nearest neighbor' for de pågældende HK A-kasse-medlemmer. Denne metode følger god økonometrisk praksis og foretrækkes, idet metoden er med til at sikre match af højere kvalitet og reducere bias (Abadie & Imbens, 2006; Caliendo & Kopeinig, 2008).

Udover match på sandsynligheden anvendes der eksakt matching på året for ledighedsperiodens begyndelse og personens uddannelsesmæssige fagbaggrund, da det vurderes særligt vigtigt med et godt match på disse parametre for at mindske bias. Eksakt match på året er vigtigt, da der kan være strukturelle forskelle på arbejdsmarkedet over årene, som kan have en betydelig påvirkning på både sandsynligheden for at blive ledig, men også på sandsynligheden for at finde et arbejde. Et klart eksempel er, at arbejdsmarkedet under covid-19 ikke er 100 % sammenligneligt med arbejdsmarkedet før og efter covid-19. Derfor foretages eksakt matching på startåret for at mindske påvirkningen af disse strukturelle forskelle. Ligeledes vurderes personernes uddannelsesmæssige fagbaggrund som særlig betydelig for personernes muligheder på arbejdsmarkedet. To personer med forskellige uddannelser, men identiske på alle andre parametre, kan formentlig stå over for vidt forskellige muligheder på arbejdsmarkedet, fx hvis der er mere efterspørgsel efter den ene uddannelsestype end den anden. For at analysens resultater derved skal være retvisende, anvendes også eksakt matching på personernes uddannelsesmæssige fagbaggrund.

For at sikre kvalitet i matchene indføres 'common support', som indebærer, at der kun anvendes observationer, hvor gruppernes 'propensity scores' overlapper. Den øvre og nedre grænse for 'common support' er beregnet på følgende vis:

$$\text{Nedre grænse} = \max(\min(PS_{Treatment}, PS_{Kontrol}))$$

$$\text{Øvre grænse} = \min(\max(PS_{Treatment}, PS_{Kontrol}))$$

Da der benyttes matching, antages det, at selektionsproblemet løses ved at betinge på observerbare karakteristika. Effekten kan dog imidlertid kun tolkes som en faktisk effekt, hvis der betinges på alle de variabler, der simultant påvirker sandsynligheden for at være HK A-kasse-medlem, og udfaldsvariablene.

For at undersøge, om effekterne varierer mellem subgrupper, foretages matching-analysen ved at matche inden for udvalgte subgrupper. Det betyder, at kontrolgruppen i subgruppeanalysen alene udvælges blandt personer i samme subgruppe. Det indebærer i praksis, at de personer, der tilsammen bliver udvalgt til kontrolgrupper i to forskellige subgrupper, ikke nødvendigvis er de samme, som udvælges til kontrolgruppen i den overordnede analyse. Derfor vil et vægtet gennemsnit af subgruppe-effekterne heller ikke nødvendigvis svare til den overordnede effekt.

5.3 Statistisk signifikans

I analyserne tester vi for, om der statistisk signifikante forskelle mellem de pågældende grupper, og om effektmålene er forskellige fra 0. Disse statistiske test benyttes til at undersøge, hvorvidt eventuelle forskelle skyldes statistisk usikkerhed eller ej. De statistiske test returnerer en p-værdi, som antager en værdi mellem 0 og 1. Jo mindre p-værdien er, desto mere sikre kan vi være på, at der er reel forskel på resultaterne for de grupper, vi sammenligner. I analyserne forholder vi os til, om p-værdierne er mindre end 0,05, 0,01 og 0,001, som indikerer statistisk signifikans på hhv. 5-%'s niveauet, 1-%'s niveauet og 0,1-%'s niveauet.

6 Data og definitioner

Rapportens datamateriale baserer sig på en kombination af registerdata fra Danmarks Statistik og medlemsdata leveret af HK A-kasse. Analysens population omfatter alle dagpengeledige i perioden fra 2018-2024 med et særligt fokus på HK A-kasses medlemmer. I matching-modellen matches HK A-kasses medlemmer med andre forsikrede ledige, hvorfor analysens population i disse tilfælde omfatter alle forsikrede ledige i perioden fra 2018-2024.

I de følgende afsnit beskrives rapportens datamateriale i nærmere detaljer. Først redegøres der for omfanget og brugen af registerdata og leveret datamateriale af HK A-kasse. Dernæst redegøres der for, hvordan ledighedsperioder, forsikrede ledige og langtidsledighed er defineret i datamaterialet.

6.1 Registerdata fra Danmarks Statistik

Rapportens primære datagrundlag er registerdata fra Danmarks Statistik. Rapporten har især benyttet DREAM-registret i udførslen af analyserne, da dette register danner grund for beregningen af ledighedsperioderne, hvilket er nærmere beskrevet i afsnit 6.4.1. DREAM er en forløbsdatabase, som opfatter samtlige personer, der har modtaget offentlige overførselsindkomster. I databasen fremgår ugentlige ydelsesoplysninger, som angiver, hvorvidt en person fx har været ledig eller har modtaget en anden form for overførselsindkomst. Endelig indeholder databasen også en række andre analysevariable såsom A-kasse-tilhørsforhold, hvilket gør databasen særligt relevant i analysen af ledighedsperioder for forsikrede ledige.

Udover DREAM anvendes befolkningsregistret (BEF), lønmodtagerdataregistret (BFL) og uddannelsesregistret (UDDA). Disse registre anvendes til kategoriske inddelinger i de deskriptive analyser, dannelsen af relevante kontrolvariable og matching-variable til anvendelse i matching-modellen. I Tabel 6.1 fremgår de anvendte registre med tilhørende anvendte variable.

For hver ledighedsperiode i DREAM-registret er variable fra andre relevante registre koblet på i samme periode. Det vil altså sige, at hvis fx en ledighedsperiode påbegyndes i år 2021, kobles information om personens alder, køn m.m. i 2021. I visse tilfælde, såsom fx beregnet beskæftigelsesgrad, er der også anvendt information fra året før ledighedsperiodens påbegyndelse. Eftersom ikke al registerdata er tilgængelig for 2024, er der for ledighedsperioderne påbegyndt i 2024 anvendt registerdata fra 2023. For variable som fx alder er den korrekte alder beregnet ved at benytte alderen i 2023. Det betyder, at der er noget usikkerhed vedrørende

resultaterne for 2024, eftersom visse karakteristika kan have ændret sig fra 2023 til 2024. Hvis data fra 2023 ikke blev anvendt for ledighedsperioderne i 2024, ville analysens resultater svækkes yderligere, og der vurderes dog alligevel, at de anvendte data er af tilstrækkelig kvalitet. I forhold til matching-analyserne er usikkerheden ens for både kontrol- og indsatsgruppen, hvorfor der under omstændighederne stadig sikres gode match.

Tabel 6.1 **Registerdata anvendt i analyserne**

Registernavn	Variabelnavn	Beskrivelse
BEF		
	Alder	Alder
	ANTBOERNF	Antal børn i familien
	CIVST	Civilstand
	IE_TYPE	Indvandrere, efterkommere eller person med dansk oprindelse
	Køn	Køn
	Kom	Kommunekode
	Reg	Region
BFL		
	AJO_BREDT_LOENBELOB	Summering af lønindkomst
	AJO_LOENTIMER	Løntimer
DREAM		
	AK	A-kasse-tilhørsforhold
	GRAD	Beskæftigelsesgrad – En beskæftigelsesgrad på 1 indebærer 160,33 timers beskæftigelse
	Y	Ydelseskode, som angiver, hvilken ydelse personen har modtaget i ugen
UDDA		
	HFAUDD	Højeste fuldførte uddannelse

Kilde: VIVE. Lavet med udgangspunkt i Danmarks Statistiks registerdata.

6.2 Data leveret af HK A-kasse

I forbindelse med analysen af HK A-kasses medlemmer sammenlignet med sig selv har HK A-kasse leveret internt datamateriale vedrørende netop HK A-kasses medlemmer. Datamaterialet er kun til rådighed for HK A-kasses medlemmer og kan derfor kun anvendes til analysen af HK A-kasses medlemmer sammenlignet med sig selv, da datamaterialet ikke er tilgængeligt for den resterende population. Datamaterialet leveret af HK A-kasse er uploadet til Danmarks Statistiks forskerserver, hvorved datamaterialet er blevet koblet til de administrative registerdata – heriblandt de beregnede ledighedsperioder. Det leverede datamateriale er opsummeret i Tabel 6.2.

Tabel 6.2 Medlemsdata leveret af HK A-kasse

Variabelnavn	Beskrivelse
Lønskringsperiodes begyndelse	Angiver startdato for lønskringsperiode
Lønskringsperiodes endelse	Angiver slutdato for lønskringsperiode
Sygeperiode begyndelse	Angiver startdato for sygeperiode
Sygeperiode endelse	Angiver slutdato for sygeperiode
Medlemskategori	Angiver, om medlemmet er medlem af både HK-fagforening og HK A-kasse
Jobsøgningsdato	Angiver dato for ansøgt job
Jobsøgningsstatus	Angiver, om jobbet er ansøgt, og om der har været samtale

Kilde: VIVE. Lavet med udgangspunkt i datamateriale fra HK A-kasse.

6.3 Data anvendt i matching-analysen

I matching-analyserne er der anvendt data fra Danmarks Statistiks registre. De anvendte variable anvendt til matching er nærmere beskrevet i Tabel 6.3.

Tabel 6.3 Kontrolvariable i matching-analyserne

Variabelnavn	Beskrivelse
Aldersgruppe	18-29, 30-39, 40-49, 50-59, 60+
Køn	Mand, Kvinde
Antal børn i husstanden	0, 1-2, 3-4, 5+
Højeste fuldførte uddannelsesniveau	Grundskole, Gymnasiale uddannelser, Erhvervsfaglige uddannelser, Korte videregående uddannelser, Mellemlange videregående uddannelser, Lange videregående uddannelser
Uddannelsesmæssige fagområde	Førskoleuddannelser, Grundskole, Gymnasiale uddannelser, Forberedende uddannelser, Undervisning og læring, Humanistisk, Audio-visuel teknik og medieproduktion, Kunstnerisk, Samfundsvidenskab, Erhvervsøkonomi, administration og jura, Naturvidenskab, Informations og kommunikationsteknologi (IKT), Teknik, teknologi og industriel produktion, Mekanik, jern og metal, Bygge og anlægsteknik, Jordbrug, skovbrug og fiskeri, Social og sundhed, Service, Forsvar, politi og sikkerhed, Transport, Studiefag uoplyst, Uoplyst mv.
Dimittend	Dimittend, Ikke-dimittend
Herkomst	Efterkommer, Indvandrere, Person med dansk oprindelse
Civilstatus	Gift/Reg. partnerskab, Ugift
Region	Region Nordjylland, Region Midtjylland, Region Syddanmark, Region Sjælland, Region Hovedstaden
År	2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024
Beskæftigelsesgrad	Gennemsnitlige beskæftigelsesgrad 12 måneder før ledighedsperiodens påbegyndelse
Løn dummy	Indikator for gennemsnitlig månedsløn på 1.000 kr. eller mere året før ledighedsperiodens begyndelse
Log Månedsløn	Logaritmen af gennemsnitlig månedsløn året før ledighedsperiodens begyndelse, hvis gennemsnitlig månedsløn $\geq$ 1.000 kr.
Tidligere ledighedsperiode	Indikatorvariabel, som antager værdien 1, hvis individet tidligere har været ledig

Kilde: VIVE.

6.4 Definitioner og dataafgrænsninger

Hovedformålet med denne rapport er at blive klogere på ledighedsperioderne blandt HK A-kasses medlemmer, hvorfor det næste afsnit beskriver, hvordan vi operationaliserer og afgrænser ledighedsperioderne i data.

6.4.1 Hvordan defineres en ledighedsperiode?

I DREAM-registret fremgår ugentlige ydelsesoplysninger, som angiver, hvorvidt en person har modtaget en overførselsindkomst eller ej. I denne analyse er vi primært interesseret i dagpengeledige og definerer en ledighedsperiode på dagpenge på følgende vis:

Dagpengeperiode: En dagpengeperiode defineres som påbegyndt den første uge, hvor den ugentlige ydelseskode angiver en dagpengeydelse. Et forløb anses som værende afsluttet, når der registreres 4 sammenhængende uger uden en dagpengeydelse. Derudover begrænses analysen til at omfatte dagpengeperioder med en minimumsvarighed på 4 uger. Årsagen til dette er for at reducere tilfældig variation fra meget korte ledighedsperioder.

Enkelte steder i rapporten undersøges også andre former for ledighed efter dagpengeperioden. I disse tilfælde defineres en ledighedsperiode stadig som påbegyndt den første uge, hvor den ugentlige ydelseskode angiver en dagpengeydelse. Dog anses et forløb først som afsluttet, når der registreres 4 sammenhængende uger uden en offentlig forsørgelse blandt en af følgende ydelser: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, ressourceforløb, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ledighedsydelse, revalideringsydelse og jobrotationsordning.

Hver person kan godt indgå flere gange i analysen, hvis personen har flere isolerede ledighedsperioder uden overlap. På den måde indgår hver ledighedsperiode i analysen som en selvstændig observation.

Fordelen ved at anvende ledighedsperioderne som analyseenheder er, at selv for den samme person er to ledighedsperioder sjældent ens. Med ledighedsperioder som analyseenheder kan man derved isolere hver enkelt periode og derved få et billede af ledighedsperiodernes forløb.

6.4.2 Hvordan defineres forsikrede ledige?

Analysens omdrejningspunkt er HK A-kasses medlemmer, men disse sammenlignes også med forsikrede ledige fra andre A-kasser. I DREAM-registeret fremgår en årlig A-kasse-kode, som angiver A-kasse-tilhørsforhold ultimo året. På baggrund af denne markør er forsikrede ledige i analysen defineret som personer, der har haft et aktivt A-kasse-medlemskab i samme år, som deres ledighedsperiode påbegyndes. Derudover er en ledighedsperiodes begyndelse allerede defineret som en registrering af en dagpengeydelse, hvilket kræver mindst 1 års A-kasse-medlemskab forud for ledighedsperiodens påbegyndelse (LBK nr 208 af 26/02/2024, 2024).

En begrænsning ved denne definition er, at hvis en person skifter A-kasse i løbet af et år, vil alle årets dagpengeperioder i datasættet tillægges den A-kasse, vedkomne er medlem af ultimo året. Et konkret eksempel kan være, hvis en person har været ledig i anden A-kasse i januar, men skifter til HK A-kasse i juni. I dette tilfælde vil denne ledighedsperiode anses som tilhørende HK A-kasse. Omvendt kan det også ske, at en person har en ledighedsperiode i HK A-kasse i januar, men skifter til en anden A-kasse i juni. Det er altså uklart, om der tilskrives for mange eller for få ledighedsperioder til hver enkelt A-kasse ved denne fremgangsmåde.

For analyserne i Bilag 2 kan denne begrænsning være med til at forklare, hvorfor vi i visse tilfælde ikke finder et match mellem et individ i registerdata og HK A-kasses eksterne datamateriale. Eksempelvis vil dette formentlig være en del af årsagen til, at fx Bilagsfigur 2.1 finder, at 11,5 % ikke har nogen registrerede jobansøgninger i deres joblog.

6.4.3 Hvordan defineres langtidsledighed?

Som et led i undersøgelsen af ledighedsperioderne er der i visse dele af analysen særligt blik på langtidsledige. I indeværende analyse kan en ledighedsperiode kategoriseres som langtidsledighed, hvis ledighedsperioden har en længde på mindst 52 sammenhængende uger. Denne definition er i overensstemmelse med Danmarks Statistiks definition af langtidsledighed (Danmarks Statistik, 2025a).

Litteratur

- Abadie, A., & Imbens, G. W. (2006). Large sample properties of matching estimators for average treatment effects. *Econometrica*, 74(1), 235–267.
- Baekgaard, M., Nielsen, S. A., Rosholm, M., & Svarer, M. (2024). Long-term employment and health effects of active labor market programs. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 121(50), 1–7.
- BEK nr 1216 af 28/09/2023. (2023). *Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats*. <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2023/1216>
- Blasco, S., & Rosholm, M. (2011). *The Impact of Active Labour Market Policy on Post-Unemployment Outcomes: Evidence from a Social Experiment in Denmark*. IZA DP No. 5631. IZA – Institute of Labor Economics.
- Bolvig, I., Andersen, H. L., & Bojesen, A. B. (2019). *Den Regionale Uddannelsespulje: Udbredelse, udvikling og effekter*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Bolvig, I., & Kristensen, N. (2022). *Effekter af brugen af efteruddannelse for ledige: Analyser for Kommissionen for andengenerationsreformer*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Bolvig, I., Kristensen, N., & Skipper, L. (2017). *Effektevaluering af voksen- og efteruddannelsesindsatsen*. KORA – Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning.
- Bravo, J. M., & Herce, J. A. (2022). Career breaks, broken pensions? Long-run effects of early and late-career unemployment spells on pension entitlements. *Journal of Pension Economics and Finance*, 21(2), 191–217.
- Caliendo, M., & Kopeinig, S. (2008). Some practical guidance for the implementation of propensity score matching. *Journal of Economic Surveys*, 22(1), 31–72.
- Cheung, M., Egebark, J., Forslund, A., Laun, L., Rödin, M., & Vikström, J. (2023). Does Job search assistance reduce unemployment? Evidence on displacement effects and mechanisms. *Journal of Labor Economics*, 43(1), 47–81.
- Danmarks Statistik. (2025a). *Langtidsledighed*. <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/langtidsledighed>

- Danmarks Statistik. (2025b). *Uddannelsesklassifikation (DISCED-15), afsluttede uddannelser, v1:2025*.
- Danske A-kasser. (2021). *Dagpengeundersøgelsen: De økonomiske og personlige konsekvenser ved arbejdsløshed - og medlemmernes holdning til dagpengesystemet*. Danske A-Kasser.
- de Luna, X., Forslund, A., & Liljeberg, L. (2008). *Effekter av yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning för deltagare under perioden 2002-04*. IFAU.
- De Økonomiske Råd. (2002). *Dansk Økonomi, efterår 2002*. De Økonomiske Råd.
- De Økonomiske Råd. (2007). *Dansk Økonomi, forår 2007*. De Økonomiske Råd.
- De Økonomiske Råd. (2012). *Dansk Økonomi, efterår 2012*. De Økonomiske Råd.
- Filomena, M. (2024). Unemployment scarring effects: An overview and meta-analysis of empirical studies. *Italian Economic Journal*, 10(2), 459–518.
- Graversen, B. K., & van Ours, J. C. (2011). An activation program as a stick to job finding. *Labour*, 25(2), 167–181.
- Hägglund, P. (2009). *Experimental evidence from intensified placement efforts among unemployed in Sweden Standard-Nutzungsbedingungen*. Working Paper No. 2009:16. IFAU.
- Herbig, B., Dragano, N., & Angerer, P. (2013). Health in the long-term unemployed. *Deutsches Arzteblatt International*, 110(23–24), 413–419.
- HK. (2025a). *HK Lønsikring er en del af dit medlemskab*. <https://www.hk.dk/raadogstoette/loenforsikring>
- HK. (2025b). *Hvem er HK's medlemmer?* <https://www.hk.dk/omhk/fakta-om-hk/hks-medlemmer>
- HK A-kasse. (2024). *Lønforsikring bliver nu en del af dit medlemskab*. <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2024/08/13/loenforsikring-bliver-nu-en-del-af-dit-medlemskab>
- HK A-kasse. (2025a). *Bliv klogere på "mindre intensiv indsats."* <https://www.hk.dk/akasse/ledighed/om-at-vaere-til-raadighed/mindre-intensiv-indsats>

- HK A-kasse. (2025b). *Sygdom, barsel og dagpenge*. <https://www.hk.dk/akasse/dagpenge/sygdom-og-barsel>
- Høeberg, L., Poulsen, J., Hertz, M., Svarer, M., & Rosholm, M. (2011). *Evaluering af Unge – Godt i gang*. Rambøll.
- Holm, A., Høgelund, J., Gørtz, M., Storck, K., Rasmussen, H. S., & Houlberg, H. S. B. (2016). *Employment Effects of Active Labor Market measures for Sick-Listed Workers*. Working Paper 02:2016. SFI – The Danish National Centre for Social Research.
- Humlum, A., Munch, J. R., & Rasmussen, M. (2024). *What Works for the Unemployed? Evidence from Quasi-Random Caseworker Assignments*. Working Paper 33807. National Bureau of Economic Research.
- Jespersen, S. T., Munch, J. R., & Skipper, L. (2008). Costs and benefits of Danish active labour market programmes. *Labour Economics*, 15(5), 859–884.
- Kjærsgaard, L. (2009). *Effekten af aktivering på køn, alder, uddannelsesniveau, regioner og ledighedstidspunkt*. Working Paper 2009:1. De Økonomiske Råd.
- Kluve, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*, 17(6), 904–918.
- Ko, W. (2024). Does Unemployment Insurance Attenuate the Scarring Effect? In 2023 APPAM Fall Research Conference. APPAM.
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Employability among the long-term unemployed a futile quest or worth the effort. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 37–48.
- Lauzadyte, A., & Rosholm, M. (2008). *A Meta Analysis of County, Gender, and Year Specific Effects of Active Labour Market Programmes*. IZA – Institute of Labor Economics.
- LBK nr 208 af 26/02/2024. (2024). *Bekendtgørelse af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.* <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2024/208>
- Liljeberg, L., & Lundin, M. (2010). *Jobbnätet ger jobb: effekter av intensifierade arbetsförmedlingsinsatser för att bryta långtidsarbetslöshet*. IFAU.
- Lindegaard, H. (2010). *Does Unemployment Really Kill?* SSRN.

- Maibom, J., Rosholm, M., & Svarer, M. (2017). Experimental evidence on the effects of early meetings and activation. *Scandinavian Journal of Economics*, 119(3), 541–570.
- Nielsen Arendt, J., Lindegaard Andersen, H., & Saaby, M. (2020). The relationship between active labor market programs and employability of the long-term unemployed. *Labour*, 34(2), 154–175.
- Økonomi- og Indenrigsministeriet. (2019). *Faglærte i Danmark. Økonomisk Analyse nr. 39*. Økonomi- og Indenrigsministeriet.
- Pohlan, L. (2019). Unemployment and social exclusion. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 164, 273–299.
- Richardson, K., & van den Berg, G. J. (2002). *The effect of vocational employment training on the individual transition rate from unemployment to work*. Working Paper 2002:8. IFAU.
- Richardson, K., & van den Berg, G. J. (2013). Duration dependence versus unobserved heterogeneity in treatment effects: Swedish labor market training and the transition rate to employment. *Journal of Applied Econometrics*, 28(2), 325–351.
- Rosholm, M. (2014). Do case workers help the unemployed? *IZA World of Labor*, 72.
- Rosholm, M., & Svarer, M. (2008). The threat effect of active labour market programmes. *Scandinavian Journal of Economics*, 110(2), 385–401.
- Rotger, G. P. (2014). *Meeting and Activating the Newly Unemployed: How Much is Enough?* Working Paper 4:2014. SFI – The Danish National Centre for Social Research.
- Sørensen, K. L., Arendt, J. N., & Andersen, H. L. (2014). *Effekter af uddannelsesaktivering for forsikrede ledige*. KORA – Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning.
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. (2024). *Tilbud og samtaler: Antal aktiverede og forløb*. <https://www.jobindsats.dk/databank/indsatser/tilbud-og-samtaler/tilbud/antal-aktiverede-og-forlob/>
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. (2025). *Om Jobeffekter.dk*. <https://job-effekter.dk/om-jobeffekter/>

van den Berg, G. J., Kjærsgaard, L., & Rosholm, M. (2012). *To Meet or Not to Meet (Your Case Worker) – That is the Question*. IZA DP No. 6476. IZA – Institute of Labor Economics.

Vooren, M., Haelermans, C., Groot, W., & van den Brink, H. M. (2019). The effectiveness of active labor market policies: A meta-analysis. *Journal of Economic Surveys*, 33(1), 125–149.

Bilag 1 Balancetest af den primære matching-model

Bilagstabel 1.1 Balancetest for den primære matching-model

Variabel	Før match Efter match	HK A-kasse	Kontrol	Procentvis bias	Procentvis biasreduktion	T-statistik	P-værdi
18-29 år	Før	0,32	0,24	16,7	56,0	0,00	0,00
	Efter	0,32	0,31	1,7	89,8	3,91	0,00
40-49 år	Før	0,14	0,18	-8,8	-27,3	0,00	0,84
	Efter	0,14	0,15	-0,8	90,9	-1,96	0,05
50-59 år	Før	0,16	0,18	-3,8	-12,0	0,00	0,00
	Efter	0,16	0,17	-0,7	81,9	-1,65	0,10
60-64 år	Før	0,11	0,10	1,7	5,5	0,00	0,00
	Efter	0,11	0,11	0,3	84,9	0,60	0,55
Kvinde	Før	0,73	0,51	45,9	141,4	0,00	0,00
	Efter	0,73	0,74	-1,6	96,6	-4,03	0,00
1-2 børn	Før	0,36	0,34	3,1	10,2	0,00	0,00
	Efter	0,36	0,37	-2,1	32,6	-4,99	0,00
3-4 børn	Før	0,05	0,05	-2,8	-8,96	0,00	0,00
	Efter	0,05	0,05	0,3	88,2	0,82	0,41
5 børn eller flere	Før	0,001	0,002	-0,9	-2,88	0,004	0,00
	Efter	0,001	0,001	-0,1	92,7	-0,17	0,86
Grundskole	Før	0,13	0,16	-9,4	-29,3	0,00	0,00
	Efter	0,13	0,13	0,0	100,0	-0,00	1,00
Gymnasiale uddannelser	Før	0,14	0,11	9,0	30,3	0,00	0,00
	Efter	0,14	0,14	0,0	99,8	0,04	0,99
Korte videregående uddannelser	Før	0,14	0,05	30,4	122,1	0,00	0,00
	Efter	0,14	0,14	-0,8	97,5	-1,53	0,13
Mellemlange videregående uddannelser	Før	0,1	0,16	-19,6	-58,3	0,00	0,00
	Efter	0,1	0,10	-0,4	98,4	-0,96	0,34

Variabel	Før match Efter match	HK A-kasse	Kontrol	Procentvis bias	Procentvis biasreduktion	T-statistik	P-værdi
Lange videregående uddannelser	Før	0,04	0,22	-56,4	-145,9	0,00	0,00
	Efter	0,04	0,04	-0,2	99,6	-0,96	0,34
Grundskole	Før	0,13	0,16	-8,6	-26,8	0,00	0,00
	Efter	0,13	0,13	-0,0	100,0	-0,00	1,00
Gymnasiale uddannelser	Før	0,14	0,11	8,9	30,0	0,00	0,00
	Efter	0,14	0,14	-0,0	100,0	-0,00	1,00
Forberedende uddannelser	Før	0,001	0,001	-1,4	-4,2	0,00	0,00
	Efter	0,001	0,001	-0,0	100,0	0,00	1,00
Undervisning og læring	Før	0,01	0,03	-16,4	-43,7	0,00	0,00
	Efter	0,01	0,01	-0,0	100,0	0,00	1,00
Humanistisk	Før	0,02	0,04	-12,7	-36,2	0,00	0,00
	Efter	0,02	0,02	-0,0	100,0	-0,00	1,00
Audio-visuel teknik og medieproduktion	Før	0,05	0,01	23,2	107,0	0,00	0,00
	Efter	0,05	0,05	0,0	100,0	0,01	0,99
Kunstnerisk	Før	0,02	0,02	-5,0	-15,1	0,00	0,00
	Efter	0,02	0,02	-0,0	100,0	-0,00	1,00
Samfundsvidenskab	Før	0,01	0,05	-23,8	-60,8	0,00	0,00
	Efter	0,01	0,01	-0,0	100,0	-0,00	1,00
Naturvidenskab	Før	0,002	0,02	-16,2	-40,5	0,00	0,00
	Efter	0,002	0,002	0,0	100,0	-0,00	1,00
Informations- og kommunikationsteknologi	Før	0,01	0,01	0,3	0,9	0,38	0,00
	Efter	0,01	0,01	-0,0	99,9	-0,00	1,00
Teknik, teknologi og industriel produktion	Før	0,04	0,06	-9,3	-27,9	0,00	0,00
	Efter	0,04	0,04	0,0	100,0	-0,00	1,00
Mekanik, jern og metal	Før	0,004	0,05	-28,0	-69,3	0,00	0,00
	Efter	0,004	0,004	0,0	100,0	0,03	0,97

Variabel	Før match Efter match	HK A-kasse	Kontrol	Procentvis bias	Procentvis biasreduktion	T-statistik	P-værdi
Bygge- og anlæg- steknik	Før	0,01	0,06	-29,7	-73,9	0,00	0,00
	Efter	0,01	0,01	-0,0	100,0	-0,00	1,00
Jordbrug, skovbrug og fiskeri	Før	0,004	0,02	-16,6	-42,4	0,00	0,00
	Efter	0,004	0,003	-0,0	100,0	-0,00	1,00
Social og sundhed	Før	0,06	0,13	-23,7	-67,6	0,00	0,00
	Efter	0,06	0,06	-0,0	100,0	-0,00	1,00
Service	Før	0,04	0,04	1,7	5,5	0,00	0,00
	Efter	0,04	0,04	-0,0	100,0	-0,00	1,00
Forsvar, politi og sikkerhed	Før	0,001	0,002	-2,2	-6,3	0,00	0,00
	Efter	0,001	0,001	-0,0	100,0	0,00	1,00
Transport	Før	0,002	0,009	-9,2	-24,1	0,00	0,00
	Efter	0,002	0,002	-0,0	100,0	-0,00	1,00
Studiefag uoplyst	Før	0,014	0,05	-20,6	-54,8	0,00	0,00
	Efter	0,014	0,01	-0,0	100,0	-0,00	1,00
Uoplyst mv.	Før	0,001	0,003	-6,2	-15,8	0,00	0,00
	Efter	0,001	0,001	-0,0	100,0	-0,00	1,00
Dimittend	Før	0,12	0,12	-0,4	-1,4	0,16	0,00
	Efter	0,12	0,12	-0,4	20,4	-0,84	0,40
Efterkommere	Før	0,05	0,03	8,5	30,1	0,00	0,00
	Efter	0,05	0,05	0,5	93,8	1,15	0,25
Indvandrere	Før	0,09	0,16	-21,4	-63,1	0,00	0,00
	Efter	0,09	0,09	-0,0	99,9	-0,07	0,95
Gift/Reg. partner- skab	Før	0,33	0,34	-2,7	-8,8	0,00	0,00
	Efter	0,33	0,33	-0,5	85,4	-0,95	0,34
Midtjylland	Før	0,23	0,22	2,3	7,3	0,00	0,00
	Efter	0,23	0,23	-0,1	94,2	-0,30	0,77
Nordjylland	Før	0,11	0,12	-2,5	-7,8	0,00	0,00
	Efter	0,11	0,11	0,7	69,6	1,81	0,07
Sjælland	Før	0,14	0,12	6,8	22,7	0,00	0,00
	Efter	0,14	0,15	-0,5	91,9	-1,26	0,21
Syddanmark	Før	0,19	0,20	-2,8	-8,9	0,00	0,00

Variabel	Før match Efter match	HK A-kasse	Kontrol	Procentvis bias	Procentvis biasreduktion	T-statistik	P-værdi
2019	Efter	0,19	0,19	-0,6	78,2	-1,45	0,15
	Før	0,16	0,15	3,1	9,98	0,00	0,00
2020	Efter	0,16	0,16	-0,0	100,0	-0,00	1,00
	Før	0,18	0,18	0,1	0,5	0,65	0,00
2021	Efter	0,18	0,18	0,0	99,2	0,00	1,00
	Før	0,14	0,13	1,2	3,8	0,00	0,00
2022	Efter	0,14	0,14	0,0	99,9	0,00	1,00
	Før	0,12	0,12	-0,8	-2,5	0,01	0,00
2023	Efter	0,12	0,12	-0,0	99,9	-0,00	1,00
	Før	0,12	0,14	-4,1	-12,8	0,00	0,00
2024	Efter	0,12	0,12	-0,0	100,0	-0,00	1,00
	Før	0,12	0,13	-4,0	-12,6	0,00	0,00
Beskæftigelsesgrad	Efter	0,12	0,12	-0,0	100,0	-0,00	1,00
	Før	0,60	0,56	8,8	29,2	0,00	1,12
Indikator for månedsløn	Efter	0,60	0,59	1,5	82,9	3,54	0,00
	Før	0,86	0,87	-3,7	-12,1	0,00	0,00
Logaritmen til månedsløn	Efter	0,86	0,84	3,6	2	8,24	0,00
	Før	8,20	8,40	-6,2	-20,1	0,00	1,05
Ledig før	Efter	8,20	8,10	3,4	44,7	7,87	0,00
	Før	0,45	0,45	0,1	0,37	0,71	0,00
Ledig efter	Efter	0,45	0,45	0,1	-42,2	0,16	0,87
	Før	0,45	0,45	0,1	-42,2	0,16	0,87

Kilde: VIVE.

Bilagstabel 1.2 Bias i den primære matching-model

	Gennemsnitlig bias	Median bias
Før matching	10,8 %	6,8 %
Efter matching	0,4 %	0,0 %

Kilde: VIVE.

Bilagstabel 1.3

Baseline-varighed af ledighedsforløb for sammenligningsgrupperne i matchingen blandt subgrupper opdelt på dimittendstatus, køn, alder, region og ledighedsperioden begyndelsesår

	Baseline-varighed (uger)	Standardfejl	Antal observationer
Dimittendstatus			
Dimittend	26,6	0,27	27.907
Køn			
Kvinder	23,5	0,10	153.888
Mænd	25,7	0,18	60.521
Aldersgruppe			
18-29-årige	22,9	0,16	67.969
30-39-årige	23,1	0,16	57.722
40-49-årige	24,4	0,23	30.819
50-59-årige	24,7	0,23	34.655
60+ årige	28,7	0,35	20.081
Region			
Hovedstaden	25,4	0,17	70.699
Midtjylland	23,5	0,19	50.078
Nordjylland	23,6	0,27	22.666
Sjælland	23,6	0,23	29.926
Syddanmark	23,0	0,19	40.829
År			
2018	25,5	0,26	34.344
2019	28,5	0,29	33.712
2020	27,7	0,23	38.278
2021	22,5	0,22	29.094
2022	22,9	0,24	26.088
2023	23,8	0,22	26.298
2024 ¹	15,4	0,11	16.792

Anm.: Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024.

Baseline-varighed angiver den gennemsnitlige ledighedslængde for sammenligningsgrupperne. Hver baseline-varighed er beregnet på baggrund af en matchet sammenligningsgruppe. Det betyder bl.a., at baseline-varigheden ikke nødvendigvis svarer til de gennemsnitlige ledighedslængder fra de deskriptive analyser eller den overordnede gennemsnitlige varighed.

* Indikerer statistisk signifikant på 5-%'s niveau, ** indikerer statistisk signifikant på 1-%'s niveau, og *** indikerer statistisk signifikant på 0,1-%'s niveau.

Note: 1: Ledighedsperioderne begyndt i 2024 er naturligt kortere end ledighedsperioder begyndt i de resterende år, da analyseperioden er 2018-2024. Altså kan en ledighedsperiode maksimalt være 52 uger, hvis den begyndes i 2024.

Kilde: VIVE.

Bilagstabel 1.4 **Baseline-varighed af ledighedsforløb for sammenligningsgrupperne i matchingen blandt subgrupper opdelt efter uddannelsesretninger**

	Baseline-varighed (uger)	Standardfejl	Antal observationer
Erhvervsøkonomi, administration og jura	23,5	0,14	87.955
Gymnasiale uddannelser	24,4	0,23	33.165
Grundskole	24,4	0,24	28.459
Social og sundhed	20,4	0,28	14.153
Audio-visuel teknik og medieproduktion	27,4	0,47	10.530
Service	22,6	0,39	8.200
Teknik, teknologi og industriel produktion	22,1	0,44	7.693
Humanistisk	28,8	0,68	4.664
Kunstnerisk	25,4	0,63	3.685
Informations-og kommunikationsteknologi	33,2	0,88	3.213

Anm.: Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024.
 Baseline-varighed angiver den gennemsnitlige ledighedslængde for sammenligningsgrupperne. Hver baseline-varighed er beregnet på baggrund af en matchet sammenligningsgruppe. Det betyder bl.a., at baseline-varigheden ikke nødvendigvis svarer til de gennemsnitlige ledighedslængder fra de deskriptive analyser eller den overordnede gennemsnitlige varighed.
 * Indikerer statistisk signifikant på 5-%'s niveau, ** indikerer statistisk signifikant på 1-%'s niveau, og *** indikerer statistisk signifikant på 0,1-%'s niveau.

Kilde: VIVE.

Bilagstabel 1.5 **Baseline-varighed af ledighedsforløb for sammenligningsgrupperne i matchingen blandt subgrupper opdelt efter første aktiveringsindsats**

	Baseline-varighed (uger)	Standardfejl	Antal observationer
Ingen aktivering	13,4	0,05	128.072
Aktivering	41,8	0,18	83.765
Vejledning og opkvalificering	42,4	0,24	51.576
Ordinær uddannelse	43,1	0,62	6.195
6-ugers-selvvalgt uddannelse	39,9	0,58	8.336
Virksomhedspraktik, Privat	42,1	0,45	12.234
Virksomhedspraktik, Off.	40,2	0,87	3.246

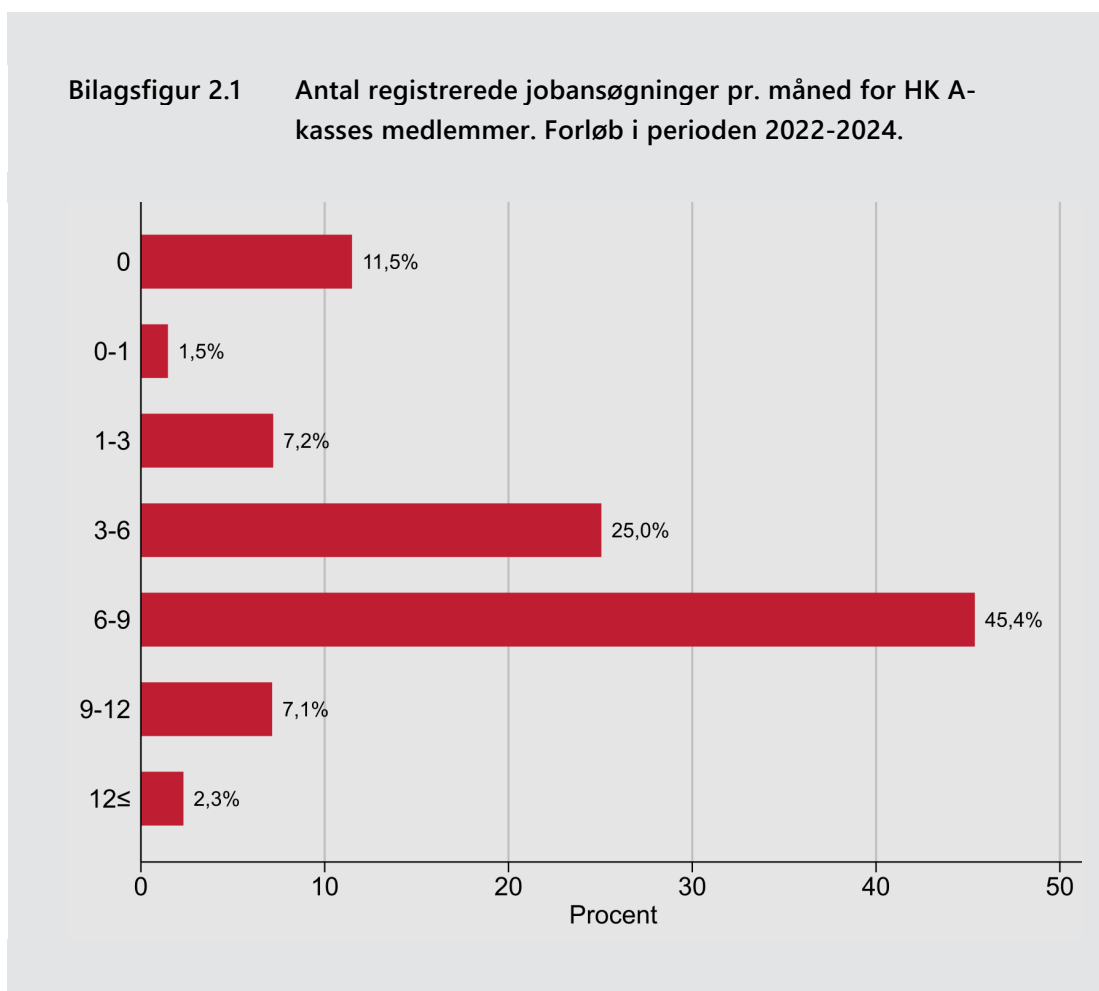
Anm.: Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024.
 Baseline-varighed angiver den gennemsnitlige ledighedslængde for sammenligningsgrupperne. Hver baseline-varighed er beregnet på baggrund af en matchet sammenligningsgruppe. Det betyder bl.a., at baseline-varigheden ikke nødvendigvis svarer til de gennemsnitlige ledighedslængder fra de deskriptive analyser eller den overordnede gennemsnitlige varighed.
 * Indikerer statistisk signifikant på 5-%'s niveau, ** indikerer statistisk signifikant på 1-%'s niveau, og *** indikerer statistisk signifikant på 0,1-%'s niveau.

Kilde: VIVE.

Bilag 2 Analyser på HK A-kasses datamateriale

Som et led i analysen af, om der er grupperinger inden for HK A-kasses medlemmer, som har betydeligt kortere eller længere ledighedsperioder, har HK A-kasse leveret datamateriale vedrørende deres medlemmers jobsøgningsaktivitet i jobloggen, sygedage, samt hvorvidt forløbene er dækket af lønsikring eller ej. Disse data er koblet med datamateriale fra de administrative registre.

Jobansøgninger i joblog



Anm.: Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2022-2024.

Kilde: VIVE.

Bilagsfigur 2.1 viser, at for 11,5 % af forløbene findes der ingen registrerede ansøgninger i jobloggen. Vigtigt at pointere er, at disse 11,5 % også inkluderer personer, som har en ledighedsperiode i registerdata, men ikke tilsvarende findes i joblog-data. Dette kan ske, eftersom A-kasse-tilhørsforholdet defineres ultimo året i

registerdata⁸. Derved kan det være tilfældet for nogle af ledighedsperioderne, at personen har været dagpengeledig i én A-kasse tidligere på året og derefter skiftet til HK A-kasse senere på året. Hvis dette sker, vil dagpengeperioden i registerdata anses som et forløb under HK A-kasse. Dette er en begrænsning i datamaterialet, og vi har desværre ikke mulighed for at kontrollere for, om personerne skifter A-kasse. Dog vil nogle af forløbene faktisk have 0 registrerede jobansøgninger i jobloggen, men den virkelige andel er formentlig mindre end 11,5 %.

Derudover ses det af figuren, at 88,5 % af ledighedsperioderne har én eller flere registrerede jobansøgninger i jobloggen. Det ses, at flest registrerer mellem 6 og 9 jobansøgninger pr. måned (45 %), mens 80 % registrerer tre jobansøgninger eller flere pr. måned.

Bilagstabel 2.1 Gennemsnitlig ledighedslængde fordelt på antal jobansøgninger pr. måned for HK A-kasses medlemmer. Forløb i perioden 2022-2024.

Jobansøgninger pr. måned	Gennemsnitlig ledighedslængde (uger)	Antal ledighedsperioder
0	8,2	4.778
0-1	10,7	609
1-3	11,6	2.992
3-6	18,3	10.422
6-9	28,6	18.876
9-12	26,5	2.970
12 eller flere	23,7	960
I alt	21,9	41.607

Anm.: Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2022-2024.

Kilde: VIVE.

Bilagstabel 2.1 viser, at ledighedsperiodernes længde er kortest for dem, som ingen registrerede jobansøgninger har i jobloggen (8,2 uger). Det er altså særligt korte ledighedsforløb, som enten ikke når at registrere en jobansøgning i jobloggen eller ikke finder et match mellem registerdata og joblog-data.

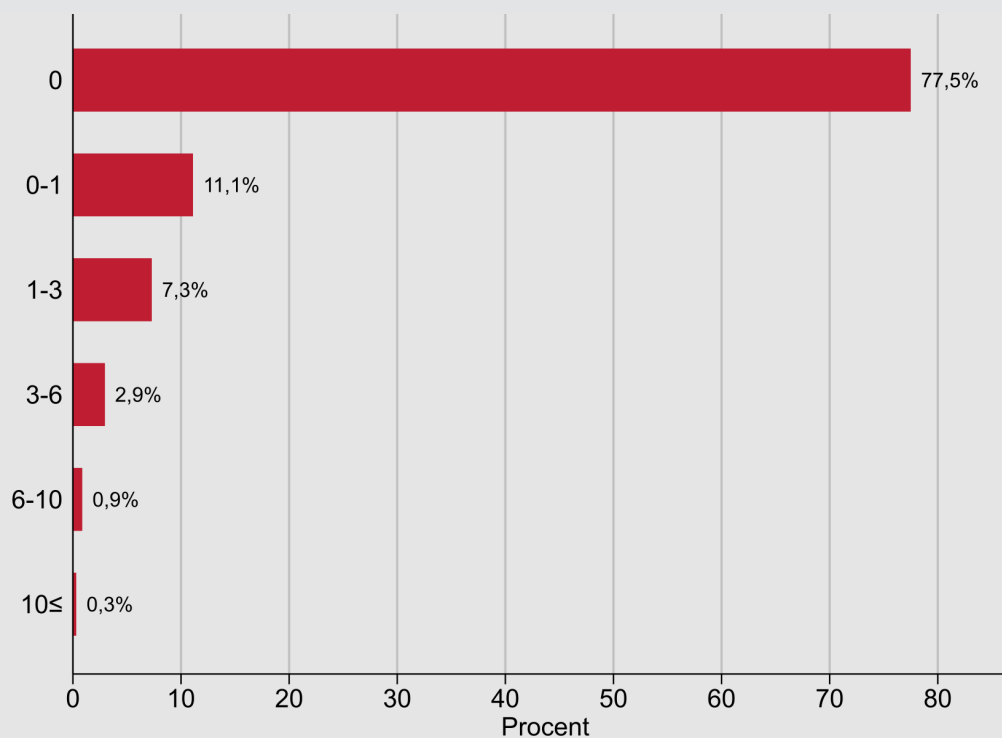
Derudover ses det af tabellen, at ledighedslængden er længst for dem, som har 6-9 registrerede jobansøgninger pr. måned (28,6). At der ikke ses en sammenhæng mellem en mere intensiv jobsøgning og flere jobansøgninger på den ene side og kortere ledighedsperioder på den anden side, er der formentlig et par forklaringer på. Det skal dog nævnes, at analysen blot er deskriptiv, og resultaterne ikke kan tolkes kausalt. For det første er det en kendsgerning, at længere forløb har længere tid til

⁸ Se afsnit 6.4.2 for mere information.

at akkumulere flere jobansøgninger. Derved vil der naturligt være en vis sammenhæng mellem længden og antallet af ansøgninger. Derudover kan et medlem få en "mindre intensiv indsats", hvis der er op til 6 uger til, man bliver afmeldt som ledig, fx hvis man påbegynder et job. Ved den mindre intensive indsats fritages den ledige fx fra at skulle dokumentere jobsøgningsaktiviteter i jobloggen (HK A-kasse, 2025a). Det indebærer formentligt, at så snart et ledigt medlem får et job, vil de stoppe deres ansøgninger og gøre brug af nogle af de 6 ugers "mindre intensiv indsats". Sidst afspejler resultaterne formodentlig også, at til trods for en intensiv jobsøgningsindsats har visse personer alligevel svært ved at finde arbejde.

Sygedage

Bilagsfigur 2.2 Antal sygedage pr. måned for HK A-kasses medlemmer



Anm.: Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024.

Kilde: VIVE.

Af Bilagsfigur 2.2 fremgår fordelingen af antal registrerede sygedage pr. måned for ledighedsforløbene blandt medlemmerne af HK A-kasse. Det fremgår af Bilagsfigur 2.2, at langt de fleste af ledighedsforløbene i HK A-kasse har få eller ingen registrerede sygedage. I alt har 77,5 % af ledighedsforløbene ingen registrerede sygedage. 88,6 % af forløbene har én eller færre registrerede sygedage pr. måned, mens kun 1,2 % af ledighedsforløbene har seks eller flere sygedage pr. måned.

Her er det vigtigt at påpege, at A-kassen har ansvaret for at dække de første 14 dages sygdom. Efter 14 dages sygdom overgår man automatisk til at modtage sygedagpenge fra kommunen i stedet for dagpenge fra A-kassen (HK A-kasse, 2025b). Det betyder altså, at særligt lange sygdomsforløb automatisk vil selektere sig ud af denne analyse, da afgang til sygedagpenge i 4 sammenhængende uger eller mere vil anses som et afsluttet dagpengeforløb.

Bilagstabel 2.2 Gennemsnitlig ledighedslængde fordelt på registrerede sygedage eller ej for HK A-kasses medlemmer

	Gennemsnitlig ledighedslængde (uger)	Antal ledighedsforløb
Ingen registrerede sygedage	21,0	87.675
1 eller flere registrerede sygedage	42,5	25.461
I alt	25,8	113.136

Anm.: Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger i perioden 2018-2024.

Kilde: VIVE.

Det ses af Bilagstabel 2.2, at de ledighedsperioder, hvortil der er registreret én eller flere sygedage, også har en betydeligt længere gennemsnitlig ledighedslængde end ledighedsforløbene uden nogen sygedage. De forløb, som ikke har nogen registrerede sygedage, har en gennemsnitlig varighed på 21 uger, mens de, som har mindst én registreret sygedag, har en gennemsnitlig varighed på 42,5 uger. Der er altså en betydelig forskel på ledighedsperiodernes varighed i forhold til personernes sundhed.

Vi har undersøgt sammenhængen med sygedage nærmere, og når der opdeles på antallet af sygedage, finder vi blot, at de længere ledighedsperioder også har flere sygedage, hvilket formentlig også skyldes, at forløbet kan nå at akkumulere flere sygedage i perioden. Analysen har også undersøgt, om der er nogen tydelige sammenhænge mellem antallet af sygedage pr. måned og ledighedsperiodernes længde, men eftersom man automatisk overgår til sygedagpenge efter 14 dages sygdom, viser denne analyse ingen betydningsfulde mønstre, da de særligt lange sygdomsforløb automatisk selekteres ud af analysen.

Lønsikrede ledighedsforløb

Lønsikring er en ekstra forsikringsydelse i HK A-kasse. Lønsikring dækker op til 80 % af den lediges hidtidige løn op til 37.343 kr.⁹ og varer i op til 6 måneder (HK, 2025a). For at modtage lønsikring kræver det, at man har været i ordinær og udstøttet beskæftigelse inden for HK's dækningsområde i 9 måneder forud for første ledighedsdag og indbetalt præmie til forsikringen i 9 måneder. HK A-kasse indførte 1. september 2024 kollektiv lønsikring for alle dets dobbeltmedlemmer¹⁰ på tværs af alle sektorer (HK A-kasse, 2024). Analysen tager dog kun udgangspunkt i HK A-kasses medlemmer inden for sektorerne HK Stat, HK Kommunal og HK Privat, hvor lønsikring har været tilgængelig før 2024. Lønsikring for HK Privat blev først indført i 2019, hvorfor disse først indgår i analyserne fra 2019 og frem.

Gruppen omfattet af lønsikring er særligt interessant at undersøge, da disse personer lider et betydeligt mindre indkomsttab under dagpengeledighed sammenlignet med personer uden lønsikring. Derfor foretages en analyse, hvor der undersøges, om ledighedsperioden har været omfattet af lønsikring eller ej. Det er dog vigtigt at påpege, at denne analyse er en deskriptiv analyse og fx ikke en matching-analyse. Det betyder altså, at denne analyse ikke har mulighed for at tage højde for andre karakteristika, som kan have en indflydelse på ledighedslængden. Resultaterne af denne analyse kan derfor ikke anses som kausale, men giver en indikation af forskellene ved simpel sammenligning.

Bilagstabel 2.3 Andel lønsikrede forløb over tid fordelt på sektorer for HK A-kasses medlemmer

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	I alt
HK Stat	18,7 % (225)	21,3 % (270)	21,9 % (248)	22,7 % (213)	18,7 % (173)	21,4 % (179)	19,8 % (169)	20,6 % (1.477)
HK Kommunal	20,8 % (424)	25,1 % (543)	25,2 % (562)	17,9 % (318)	18,8 % (328)	23,2 % (387)	21,6 % (360)	22,0 % (2.922)
HK Privat ¹		6,4 % (540)	20,2 % (2.124)	16,6 % (1.320)	11,9 % (815)	14,5 % (1.009)	15,2 % (1.041)	14,4 % (6.849)
I alt	20 % ² (649)	11,4 % (1.353)	21,2 % (2.934)	17,4 % (1.851)	13,8 % (1.316)	16,7 % (1.575)	16,7 % (1.570)	16,5 % (11.248)

Anm.: Lønsikrede forløb i sektorerne HK Stat, HK Kommunal i perioden 2018-2024. Lønsikrede forløb i sektor HK Privat fra 2019-2024. Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger. Antal i parentes.

Note: 1: Lønsikring for HK Privat blev indført i september 2019.

2: Andel og antal i alt af lønsikrede forløb i HK Stat og HK Kommunal, eftersom HK Privat ikke havde indført lønsikring i 2018.

Kilde: VIVE.

⁹ Beløbsgrænse anno 2025.

¹⁰ Medlemmer af både HK Fagforening og HK A-kasse.

Af Bilagstabel 2.3 fremgår det, at i løbet af analyseperioden var 16,5 % af forløbene i HK-Stat, -Kommunal, og -Privat omfattet af lønsikring, givet at lønsikring var tilgængelig. Det ses, at tilslutningen til lønsikring – og altså dobbelt medlemskab – er større blandt medlemmer af HK Stat og HK Kommunal sammenlignet med HK Privat. Endelig fremgår det, at andelen af lønsikrede forløb var størst i 2020 (21 %) og mindst i 2019 (11 %).

Bilagstabel 2.4 Gennemsnitlig ledighedslængde over tid fordelt på lønsikring for medlemmer af HK A-kasse Kommunal, -Stat og -Privat

	Forløb med lønsikring	Forløb uden lønsikring
2018 ¹	38,4 (649)	25,8 (2.593)
2019	37,8 (1.353)	30,9 (10.565)
2020	34,3 (2.934)	29,4 (10.929)
2021	26,2 (1.851)	23,1 (8.810)
2022	27,0 (1.316)	24,7 (8.212)
2023	27,8 (1.575)	25,1 (7.883)
2024	18,9 (1.570)	17,0 (7.811)
Total	29,7 (11.248)	25,6 (56.803)

Anm.: Lønsikrede forløb i sektorerne HK Stat og HK Kommunal i perioden 2018-2024. Lønsikrede forløb i sektor HK Privat fra 2019-2024. Dagpengeledighedsforløb med en minimumsvarighed på 4 uger. Antal i parentes.

Note: 1: Ekskl. HK Privat, da Lønsikring for HK Privat blev indført i september 2019.

Kilde: VIVE.

Bilagstabel 2.4 viser den gennemsnitlige ledighedslængde for ledige medlemmer af HK A-kasses sektorer HK Kommunal, HK Stat og HK privat over tid fordelt på lønsikring. Her ses det, at lønsikrede forløb generelt har en længere varighed end forløb uden lønsikring. I alt ses det, at lønsikrede forløb varer 4,1 uger længere end forløb uden lønsikring. Forskellen har været faldende over tid, hvor forskellen var på 6,9 uger i 2019, mens den faldt til 1,9 uger i 2024. Ledighedslængderne i 2024 er dog naturligt kortere end i de andre år, da data er afgrænset til og med 2024, hvorfor et forløb påbegyndt i 2024 maksimalt kan have en varighed på 52 uger.

Dog skal det igen påpeges, at analysen ikke er kausal og altså ikke tager højde for fx personernes uddannelsesbaggrund eller andre karakteristika, som både kan have

betydning for, om man ønsker at være dobbeltmedlem og derved er lønsikret, men som også kan påvirke ens ledighedslængde.

En forklaring på de forskelle, vi kan se af sammenligningen, kan være, at eftersom personer omfattet af lønsikring får dækket en større del af deres indkomsttab, står de ikke over for det samme finansielle pres under ledighedsperioden, hvilket potentielt kan være med til at svække incitamentet til intensiv jobsøgning. Hypotesen finder også en smule opbakning i de lønsikredes ledighedslængde, eftersom lønsikring dækker op til 6 måneder, og den gennemsnitlige varighed er 29,7 uger. Det passer nogenlunde med, at personerne på lønsikring får gavn af lønsikring i 6 måneder svarende til 26 uger, hvorefter de måske intensiverer deres jobsøgning, i takt med at incitamentet til jobsøgning øges. Denne sammenhæng er dog ikke kausal, og der er ikke taget højde for andre påvirkelige parametre i sammenligningen.

