

## EVALUERING

# Evaluering af forsøg med jobrotationsordningen

Februar 2024

J.nr. 23/09834 – 2024-2306

A2

NNO/AMS

Der har som led i en række politiske aftaler været gennemført tre forsøg med jobrotationsordningen, der alle har haft det overordnede formål at lempe kravene for adgangen til ordningen. Der har været et forsøg med jobrotationsordningen siden 2019 og to forsøg med ordningen siden 2021<sup>1</sup>. Alle forsøg udløb den 31. december 2022. De tre forsøg er beskrevet i tabel 1.

**Tabel 1 Overblik over forsøgsordninger**

### Forsøg under jobrotationsordningen

	Formål	Varighed	Aftaler
<b>Faglært gennem jobrotationsordningen (euv1)<sup>2</sup></b>	At styrke muligheder for opkvalificering, så erfarne medarbejdere med erhvervs erfaring kan tage en erhvervsuddannelse (euv1) under jobrotationsordningen.	25. november 2019 til 31. december 2022.	Aftale om opkvalificering, oktober 2019.  Videreført med Aftale om styrket opkvalificering, juni 2020.
<b>Lempelse af kravet om jobrotationsvikarens forudgående ledighed fra 6 til 3 måneder</b>	At give ledige hurtigere adgang til at blive vikarer på ordningen.	1. januar 2021 til 31. december 2022.	Aftale om stimuli og grøn genopretning, december 2020.  Videreført med Trepartsaftale om mangel på arbejdskraft, oktober 2021.
<b>Udvidelse af varigheden af jobrotationsvikarier fra 6 til 9 mdr.</b>	At særligt langtidsledige kan få længere tid til at opnå konkrete erfaringer og et netværk på en konkret arbejdsplads, hvilket kan bringe dem tættere på et job.	1. januar 2021 til 31. december 2022.	Aftale om stimuli og grøn genopretning, december 2020.  Videreført med Aftale om tiltag målrettet langtidsledige under coronakrisen, maj 2021.

<sup>1</sup> Alle kommuner i Region Nordjylland har desuden haft frikommuneforsøg i perioden, hvor kommunen kan udbetale jobrotationsydelse til offentlige og private arbejdsgivere, uanset om vikaren ikke opfylder kravet om forudgående ledighed.

<sup>2</sup> Erhvervsuddannelse for voksne elever og lærlinge, der har mindst 2 års relevant erhvervs erfaring.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har evalueret forsøgene kvantitativt og kvalitativt, og fremhæver følgende hovedresultater:

- Trods forsøgene er der samlet set ikke sket en stigning i antal påbegyndte jobrotationsvikariater. Det kan skyldes generelt gunstige beskæftigelsesmuligheder og faldende ledighed i forsøgsperioden og dermed færre ledige at rekruttere til vikariatene.
- Forsøget med længere vikariater er blevet brugt mest ud af de tre forsøg. 27 pct. af de 1.500 jobrotationsvikariater i forsøgsperioden har gjort brug af den længere varighed.
- I forsøgsperioden er der desuden sket en stigning i antallet af vikarer, som er ufaglærte fra 18 pct. før forsøgsperioden til 25 pct. i forsøgsperioden.
- Personer der har haft jobrotationsvikariater i 2021, er dem, som har den højeste beskæftigelsesgrad i året efter deres jobrotationsvikariat sammenlignet med de forudgående år siden 2016. Det kan dog skyldes den generelt positive udvikling i beskæftigelsen i 2022.
- Både før og under forsøgsperioden er jobrotationsordningen brugt mest inden for de kommunale velfærdsområder som daginstitutioner, ældreplejen og handicapområdet. Ordningen bruges i meget begrænset omfang inden for den private sektor.
- STAR har foretaget interviews med syv kommuner, som har haft gavn af forsøgene, men fremhæver, at jobrotationsordningen er administrativt tung for kommunerne, hvilket er en barriere for brugen, som forsøgene ikke har afhjulpet.

#### *Udvikling i antallet af jobrotationsforløb*

Det årlige antal af påbegyndte jobrotationsvikariater er faldet fra 3.000 i 2016 til 600 i 2022, hvilket er et fald på 80 pct. En del af faldet skyldes formentlig justeringer i adgangen til jobrotationsordningen. Aftale om reform af beskæftigelsesindsatsen fra 2014 var fx med til at begrænse mulighederne inden for jobrotationsordningen, så den i højere grad blev målrettet ledige med størst behov. Det faldende antal påbegyndte jobrotationsvikariater kan desuden hænge sammen med den positive udvikling på arbejdsmarkedet, hvor ledigheden faldt markant fra 2021 til 2022. Det har betydet, at der var færre ledige at rekruttere til vikariatene, og at der har været større mulighed for at tilbyde ledige ordinære løntimer frem for vikariater.

Der er sket et fald i antallet af jobrotationsvikariater i forsøgsperioden sammenlignet med de to år før forsøgsperioden. Der blev påbegyndt 1.500 jobrotationsvikariater i forsøgsperioden 2021-2022. I sammenligningsperioden før forsøgsperioden (fra 1. januar 2019 til 31. december 2020) blev der påbegyndt 1.900 jobrotationsvikariater.

I forsøgsperioden var det 13 pct. af jobrotationsvikariatene, hvor vikaren havde gjort brug af forsøgsordningen med det lempede ledighedskrav på tre måneders forudgående ledighed, mens 27 pct. af jobrotationsvikariatene har gjort brug af forsøgsordningen, som udvidede den maksimale varighed på et vikariat fra seks til ni måneder.

### *Kommunernes erfaringer*

De adspurgte kommuner i evalueringen har haft stor gavn af forsøgene, og fremhæver, at de tre forsøg har understøttet hinanden. Samspillet af forsøget med ret til euvl og forsøget med længere vikariater har været godt, fordi flere euvl forløb har en varighed på over seks måneder. Udvidelsen af vikariatet fra seks til ni måneder har muliggjort, at jobrotationsvikarer i f.eks. daginstitutioner kunne være ansat i hele perioden, hvor medarbejderen var i euvl-forløb. Lempelsen af forudgående ledighed har gjort, at jobcentret havde lettere ved at finde vikarer i perioden.

Kommunerne fremhæver dog en række barrierer for brug af forsøgene. Først og fremmest et begrænset kendskab til de tre forsøg blandt jobcentre og arbejdsgivere. Derudover har forsøgsperioden været præget af coronanedlukninger, som gjorde det svært for arbejdsgiveren at sende medarbejderen i opkvalificering og at få jobrotationsvikarer ind. Senere i forsøgsperioden var der en høj beskæftigelse og gunstige beskæftigelsesmuligheder for ufaglærte, som gjorde det svært for jobcentrene at skaffe vikarer.

Øvrige barrierer for brugen af forsøget knytter sig til generelle udfordringer med jobrotationsordningen, som de tre forsøg ikke har afhjulpet. Herunder at det er en administrativ tung opgave for jobcentrene, som skal hjælpe med at finde vikarerne og at holde styr på bevillingen undervejs.

### *Karakteristika ved vikarerne*

I forsøgsperioden er der sket en stigning i andelen af vikarer, som er ufaglærte fra 18 pct. før forsøgsperioden til 25 pct. i forsøgsperioden. Samtidig er der sket et fald i andelen af vikarer, som har en mellemlang videregående uddannelse fra 43 pct. før forsøgsperioden til 33 pct. i forsøgsperioden.

Størstedelen af jobrotationsvikariatene er inden for branchen *Sociale institutioner* både før og i forsøgsperioden, hvor branchen har en andel på hhv. 61 og 67 pct. Branchen *sociale institutioner* indbefatter *Daginstitutioner og dagcentre mv.*, og *Plejhjem mv.* Kommunerne i evalueringen forklarer, at det er fordi, det er områder, hvor der er mangel på faglært arbejdskraft og behov for opkvalificering blandt medarbejderne. Det er områder, hvor det netop er nødvendigt at få vikarer ind, når medarbejderne opkvalificeres, da det er frontmedarbejdere, der ikke kan undværes i den daglige drift.

Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for jobrotationsvikarer i året efter de har startet og færdiggjort et jobrotationsforløb, er steget under forsøgsperioden. Beskæftigelsesgraden for forsøgsperioden er dog kun opgjort for 2021, hvor de betragtede jobrotationsvikarer havde en gennemsnitlig beskæftigelsesgrad i 2022 på 59 pct. Det er den højeste beskæftigelsesgrad for jobrotationsvikarer i perioden 2016-2021. Det kan dog hænge sammen med den positive udvikling i beskæftigelsen generelt i perioden.