



**Revalidering
– på vej ud eller på vej ind igen?**

April 2012

Ellen Jensen og Carsten Lunden

CABi

Revalidering – på vej ud eller på vej ind igen?

Anvendelsen af revalidering er faldet med 40 procent fra 2005 til 2011. Skyldes det mantraet om den korteste vej til job, at anvendelsen af revalidering er faldet, eller er revalideringsredskabet rustent og ved at blive udkonkurreret af viften af redskaber og tilbud i Lov om aktiv beskæftigelsesindsats, herunder aktive tilbud til sygemeldte?

Vil de kommende beskæftigelsesreformer komme til at betyde en revitalisering af revalideringen? Mere konkret kan man spørge, om beskæftigelsesministerens intentioner med ressourceforløb vil styrke mulighederne for at fremme en mere individuelt bestemt beskæftigelsesindsats og dermed nuancere tolkningen af bestemmelserne om kortest mulig vej til arbejde.

I denne analyse ser CABI nærmere på udviklingen i anvendelsen af revalideringen, på beskæftigelseseffekten og på kommunale aktørers forklaringer på udviklingen i deres kommune. Og vi runder af med en perspektivering af revalideringens status som redskab i beskæftigelsesindsatsen.

Baggrund

Regeringen har bebudet beskæftigelsesreformer. Den første, der er meldt ud, vedrører førtidspension og fleksjob. Førtidspensionsreformen kommer primært til at berøre borgere under 40 år, som fremover kun undtagelsesvist skal have førtidspension og i stedet skal tilbydes et ressourceforløb, der gennem en længerevarende individuel, koordineret, helhedsorienteret indsats fra et rehabiliteringsteam ikke blot bringer dem i arbejde, men bringer dem godt i arbejde, som beskæftigelsesministeren har udtrykt det.

Det er endnu ikke klart, hvordan afgrænsningen af målgruppen for de nye tiltag bliver. På den ene side ligger ressourceforløb og rehabiliteringsteam tæt op ad revalideringstraditionens helhedsorientering. På den anden side er det også tænkeligt, at nye aktive "ret og pligt" bestemmelser og nye uddannelsesreformer kommer til at betyde, at kun personer med sammensatte problemer og en meget begrænset arbejdsevne får tilbudt længerevarende sammenhængende forløb som ressourceforløbene.

Målgruppen for revalidering er personer med begrænsninger i arbejdsevnen. Ifølge Lov om aktiv socialpolitik § 46 er "revalidering erhvervsrettede aktiviteter og økonomisk hjælp, der kan bidrage til, at en person med begrænsninger i arbejdsevnen, herunder personer, der er berettiget til ledighedsydelse og særlig ydelse, fastholdes eller kommer ind på arbejdsmarkedet, således at den pågældendes mulighed for at forsørge sig selv og sin familie forbedres...".

Revalidering er subsidiær til anden lovgivning og skal kun anvendes, hvis erhvervsrettede aktiviteter efter beskæftigelsesindsatsloven eller anden lovgivning ikke er tilstrækkelige til, at personen kan klare sig selv.

FAKTABOKS:

En revalidering kan være økonomisk hjælp og beskæftigelsesrettede aktiviteter og består som regel af uddannelse, optræning eller omskoling, jf. beskæftigelsesindsatslovens tilbud. Der skelnes typisk mellem uddannelsesrevalidering og virksomhedsrevalidering. I særlige tilfælde er det muligt at få støtte til at starte egen virksomhed. Man kan maksimalt få revalideringsydelse i fem år.

Revalidering forudsætter, at der er udarbejdet en ressourceprofil, ligesom der skal laves en jobplan, der beskriver den type arbejde, planen sigter mod, de aktiviteter, revalideringsforløbet skal indeholde og en tidsplan.

For at kunne lave en realistisk jobplan iværksættes der i mange tilfælde en forrevalidering, der indeholder en arbejdsprøvning, hvor revalidenden kan blive afprøvet i forskellige arbejdsfunktioner.

Under forrevalidering bevarer man den ydelse, man hidtil har modtaget. Under revalidering modtager man revalideringsydelse, medmindre man er ansat med løntilskud. Hvis man under revalideringen kan få dækket sine leveomkostninger efter en anden lovgivning, fx SU, kan man ikke samtidig få revalideringsydelse.

Udbredelsen af revalidering

Der har på landsplan været tale om et jævnt fald i anvendelsen af revalidering fra knap 19.000 fuldtidspersoner i 2005 til godt 11.000 i 2011.

Også når man ser på revalidendernes andel af arbejdsstyrken, har der været tale om et jævnt fald igennem perioden fra 0,7 procent til 0,4 procent.

Revalidering. Antal personer, gennemsnitlig varighed og fuldtidspersoner

Hele landet	Gnsn. varighed, uger	Antal fuldtidspersoner	Fuldtidspersoner i pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år
2005	33,5	18.902	0,7
2006	33,4	17.946	0,6
2007	34,3	16.079	0,6
2008	33,6	14.317	0,5
2009	33,7	13.574	0,5
2010	34,5	12.735	0,5
2011	34,9	11.251	0,4

Kilde: Jobindsats

I nogle kommuner har der været et fald på 70 – 80 procent, hvor det var været størst. Omvendt er der også nogle få kommuner, der har øget anvendelsen af revalidering betragteligt.

I de kommuner, hvor der ikke er nogen nævneværdig forskel i anvendelsen af revalidering fra 2005 til 2011, er der en relativt høj anvendelse af revalidering, når man sammenligner med gennemsnittet.

Varigheden af revalideringsforløbene varierer gennem årene fra gennemsnitligt 33,4 til 34,9 uger. Der har været en svag stigning i den gennemsnitlige varighed i de sidste to år.

Der er således ikke sket store ændringer i den gennemsnitlige varighed af revalideringsforløbene. Men som det fremgår af nedenstående tabel, dækker gennemsnitsvarigheden over en stor variation.

Revalidering. Antal afsluttede forløb fordelt på varighed

	Antal afsluttede forløb fordelt på varighed							
	under 2 uger	2-4 uger	5-13 uger	14-26 uger	27-39 uger	40-52 uger	over 52 uger	I alt
2005	504	808	1.763	2.165	1.506	1.332	6.491	14.569
2006	465	653	1.646	1.988	1.466	1.237	6.336	13.791
2007	321	405	1.084	1.608	1.283	1.191	6.461	12.353
2008	251	408	1.100	1.686	1.167	1.136	5.633	11.381
2009	163	305	873	1.590	1.058	985	4.449	9.423
2010	148	235	724	1.149	971	911	4.639	8.777
2011	98	168	643	928	787	822	4.406	7.852

Kilde: Jobindsats

Det samlede antal uger er faldet med 46 procent fra 2005 til 2011. Der har været tale om et fald i stort set alle år og på alle varigheder. Dog har faldet været relativt lavere på de langvarige revalideringsforløb.

Den samme faldende tendens ses i anvendelsen af forrevalidering, hvor antallet af fuldtidspersoner er mere end halveret.

Beskæftigelseseffekten af revalidering

For de revalidender, der afsluttede et revalideringsforløb i 2010, var 36,2 procent i beskæftigelse eller ordinær uddannelse 12 måneder senere. Det vil sige, at godt en tredjedel af de personer, som afsluttede revalideringsforløbet, et år efter var selvforsørgende. Set over perioden fra 2005 til 2010 toppede beskæftigelseseffekten for dem, der afsluttede revalidering i 2007 med 46,6 procent, mens den siden da er faldet til samme effekt som i 2005.

Status 12 mdr. efter afsluttet revalideringsforløb, hele landet – procent

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Beskæftigelse	36,1	41,8	46,6	42,1	36,9	36,2
A-dagpenge	8,1	5,8	4,1	7,5	12,8	14,6
Kontant- og starthjælp mv.	14	11,9	10,8	12,3	14,1	14,8
Revalidering/forrevalidering	12	9,6	10,3	11	6,8	7,1
Sygedagpenge	6,4	8,2	9,1	9,1	10,2	9,7
Fleksjob	10,5	10,1	8	6,4	6	4,5
Ledighedsydelse	5,8	5,5	4	4,3	5,5	5,5
Førtidspension mv.	4,8	4,6	4,1	4,4	4,9	4,8
Andet	2,3	2,6	3	2,9	2,8	2,8

Kilde: Jobindsats

Der har over hele perioden været en jævn stigning i antallet af personer, der 12 måneder efter afsluttet revalidering er på sygedagpenge, dog med fald i 2010, mens der har været et kraftigt fald i antallet af personer, der efter endt revalidering er i fleksjob. I begge tilfælde tyder det på, at revalideringsforløbene ikke i alle tilfælde har været tilstrækkelige til at gøre personerne parate til job, og for fleksjobbernes vedkommende måske også, at der ikke har været fokus på at anvende revalidering med sigte på fleksjob. Antallet, der har fået førtidspension, er nogenlunde konstant, men var lavest i 2007, samme år som beskæftigelseseffekten var højest.

Den tilsvarende beskæftigelseseffekt af aktivering fremgår af nedenstående tabel. Det vil være mest relevant at sammenligne beskæftigelseseffekten af revalidering med beskæftigelseseffekten for kontanthjælpsmodtagere i matchkategori 2. De aktiveringsformer, der har den højeste beskæftigelseseffekt, er ansættelse med løntilskud og virksomhedspraktik, som i 2010 for match 2 gruppen var henholdsvis 34,5 og 16,4 procent.

Kontanthjælp. Andel i beskæftigelse 12 mdr. efter aktivering, hele landet – procent

		2010
Tilbud i alt	Matchkategori i alt	24,6
	Match 1: Jobklar	39,3
	Match 2: Indsatsklar	14
	Match 3: Midlertidig passiv	4,7
	Øvrige indsatsklar eller midlertidig passiv	32,2
Vejledning og opkvalificering	Matchkategori i alt	22,4
	Match 1: Jobklar	38,1
	Match 2: Indsatsklar	12,9
	Match 3: Midlertidig passiv	4,5
	Øvrige indsatsklar eller midlertidig passiv	30,6
Ansættelse med løntilskud	Matchkategori i alt	44,7
	Match 1: Jobklar	48,8
	Match 2: Indsatsklar	34,5

		2010
	Match 3: Midlertidig passiv	25
	Øvrige indsatsklar eller midlertidig passiv	48,6
Virksomhedspraktik	Matchkategori i alt	29,1
	Match 1: Jobklar	40,5
	Match 2: Indsatsklar	16,4
	Match 3: Midlertidig passiv	7,2
	Øvrige indsatsklar eller midlertidig passiv	33,5

Kilde: Jobindsats. Det skal bemærkes, at kun aktiveringstilbud af en varighed på over 21 hverdage indgår. Endvidere er tallene for voksenelevforløb undervurderet som følge af manglende it-opdateringer.

Mens beskæftigelseseffekten af revalidering således var 36,2 procent, var den 34,5 procent for aktivering i form af ansættelse med løntilskud, som er det aktiveringstilbud, der har den klart højeste beskæftigelseseffekt.

Udgifterne til revalidering

De offentlige udgifter til revalidering (målt i faste priser) er i perioden maj 2005 – maj 2011 faldet med knap 116 mio. kroner, hvad der svarer til et fald på 40 procent. Faldet følger naturligt nok den faldende anvendelse af revalidering.

Udgifter til revalidering – landsplan

	Kommunale udgifter, faste priser (kr.)	Statslige udgifter, faste priser (kr.)	Offentlige udgifter, faste priser (kr.)
Maj-05	101.874.050	188.088.699	289.962.748
Maj-06	97.563.529	179.890.743	277.454.272
Maj-07	87.286.986	160.789.366	248.076.352
Maj-08	77.984.497	143.336.584	221.321.081
Maj-09	74.170.032	136.320.850	210.490.882
Maj-10	70.331.833	129.605.575	199.937.408
Maj-11	89.753.419	84.494.320	174.247.739

Kilde: Jobindsats

Ved årsskiftet 2010-11 ændredes refusionsbestemmelserne, hvad der har øget de kommunale udgifter og mindsket de statslige udgifter.

Man kan ikke på baggrund af de statistiske opgørelser udlede, hvad årsagerne til den faldende anvendelse af revalidering er. Da der er tale om et jævnt fald, ser det ikke ud til at være konjunkturbestemt.

Effekten er afhængig af, hvilke målgrupper eller personer, der tilbydes revalidering, for selv om det er klart formuleret, hvem der er berettiget til revalidering, er der tale om en samlet og konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde, ligesom der - som vi skal se i det følgende - også ligger strategiske overvejelser bag jobcentrenes vurderinger af, hvilke målgrupper der får et revalideringstilbud, og hvornår de får det i deres ledigheds- eller sygeforløb, samt hvilke typer af revalideringstilbud, der prioriteres.

Analyse af revalideringsindsatsen i Nordjylland

Forskellene i anvendelsen af revalidering belyses af en analyse af revalideringsindsatsen i Nordjylland, som Mploy har gennemført for Beskæftigelsesregion Nordjylland i 2011.¹ Analysen ser både på anvendelsen og effekterne af revalidering, borgernes baggrund mv. i hele Nordjylland og på effekten af henholdsvis uddannelses- og virksomhedsrevalidering i tre kommuner, Morsø, Hjørring og Aalborg. Analysen blev samme år fulgt op af en analyse af frafaldet fra revalideringsordningen i Hjørring og Aalborg kommuner.²

I Nordjylland har der siden 2004 været et fald i anvendelsen af revalidering, dog kun på 20 procent mod det gennemsnitlige fald på 40 procent på landsplan, dog er andelen af revalidender i forhold til befolkningen kun lidt højere i Nordjylland (0,4 procent) sammenlignet med andelen på landsplan (0,3 procent)³. Udviklingen har været forskellig fra kommune til kommune i Nordjylland med et fald i fem kommuner og en stigning i fem kommuner. Morsø har haft et fald på 50 procent, Hjørring et fald på 30 procent, mens Aalborg har haft en stigning på ca. 5 procent.

Omkring 75 procent af revalideringstilbuddene går til sygedagpengemodtagere, mens ca. 10 procent af revalidenderne kommer fra kontanthjælp, og ca. 10 procent har været selvforsørgende. Ca. halvdelen af de personer, der påbegynder revalidering, har modtaget sygedagpenge i mere end et år.

Kvinderne er overrepræsenteret blandt revalidenderne, også mere end deres andel i de forsørgelsestyper, de kommer fra, tilsiger. Den typiske revalidend er en 30 - 49-årig kvinde, som har en erhvervsuddannelse og har arbejdet i den offentlige sektor, og som kommer direkte fra et sygedagpengeforløb af ½ - 2 års varighed. Der er kun ganske få af anden etnisk herkomst, der modtager revalidering.

43 procent af revalidenderne i Nordjylland har tidligere været beskæftiget i den offentlige sektor, mens 17 procent har været beskæftiget i industrien og 12 procent i byggebranchen.

Hos omkring 85 procent af uddannelsesrevalidenderne og 70 procent af virksomhedsrevalidenderne er det fysiske begrænsninger og sygdomme, der er årsag til den nedsatte arbejdsevne. Det betyder samtidig, at der er flere, omkring 25 procent, blandt virksomhedsrevalidenderne, der har nedsat arbejdsevne som følge af psykiske og sociale begrænsninger.

¹ Mploy. Analyse af revalideringsindsatsen i Nordjylland. Beskæftigelsesregion Nordjylland, 2011.

² Mploy. Analyse af frafald fra revalideringsordningen i Nordjylland. Beskæftigelsesregion Nordjylland 2012.

³ Det skal bemærkes, at der her ses på perioden 2004 - 2010, ligesom antallet af revalidender er sammenlignet med befolkningen i alderen 16 - 66 år.

Analysen har i en stikprøveundersøgelse set nærmere på brugen og effekterne af henholdsvis uddannelsesrevalidering og virksomhedsrevalidering i de tre udvalgte kommuner.

De tre udvalgte kommuner anvender revalideringen forskelligt. Hjørring anvender primært uddannelsesrevalidering (71 procent), Morsø anvender primært virksomhedsrevalidering (82 procent), mens Aalborg både anvender uddannelsesrevalidering (57 procent) og virksomhedsrevalidering (43 procent).

I de tre kommuner er formålet med uddannelsesrevalideringen primært at omskole eller opkvalificere revaliderende til nye arbejdsområder eller arbejdsfunktioner, mens virksomhedsrevalideringens formål varierer fra i Hjørring primært at være arbejdsoptræning af personer, der har haft en hjerneskade eller andre fysiske begrænsninger, til i Morsø og Aalborg primært at være omskoling af revaliderende til nye arbejdsområder eller arbejdsfunktioner.

Beskæftigelseseffekten af revalidering er i Nordjylland faldet fra 46 procent i midten af 2008 til 36 procent i slutningen af 2010. Langt hovedparten kommer i ordinær beskæftigelse, mens en mindre del kommer i fleksjob efter revalideringsforløbet.

Beskæftigelseseffekten i de tre kommuner varierer meget – fra 17 procent til 38 procent.

I de udvalgte kommuner har man set nærmere på de gennemførte revalideringsforløb, dvs. de forløb, der ikke er afbrudt. Her viser det sig, at knap halvdelen af dem, der gennemfører en uddannelsesrevalidering, kommer i ordinære job, og ganske få kommer i fleksjob. Blandt virksomhedsrevaliderende kommer ca. 30 procent af dem, der gennemfører revalideringen i job. Her kommer flertallet i fleksjob.

Jobcentrenes forklaringer på deres anvendelse af revalidering

For at få belyst årsagerne til anvendelsen af revalidering har CABI i efteråret 2011 interviewet nogle jobcentre for at høre deres forklaringer på udviklingen.

I Gladsaxe, Norddjurs og Slagelse har der været en klart faldende anvendelse af revalidering, i Fredericia og Aalborg har der ikke været store ændringer i anvendelsen, mens der i Ikast-Brande har været en klar stigning.

Tre kommuner med faldende anvendelse af revalidering: Gladsaxe, Norddjurs og Slagelse

I Gladsaxe kommune har der været et markant fald i antallet af revalideringer.

Antal fuld-tidsper-soner, maj 2005	Antal fuld-tidsper-soner, maj 2011	Forskel	Forskel procent	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, maj 2005	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, maj 2011	Forskel	Forskel procent
157	32	-125	-79,6%	0,5	0,1	-0,4	-80%

Kilde: Jobindsats

Fra jobcentrets side vurderes det, at faldet i anvendelsen af revalidering hænger sammen med paradigmeskiftet fra problemorientering til ressourcorientering, der blev manifesteret med indførelsen af arbejdsevnebegrebet i 2002. Før 2002 benyttede man erhvervsevnebegrebet, som var rettet mod mangler og problemer. Ressourcorienteringen vægter de muligheder, borgeren har fremadrettet for at kunne forsørge sig selv, mere end hvad borgeren ikke kan eller har mistet. Der er ikke på samme måde fokus på problemer, der skal kompenseres for. Den udvikling har gjort, at revalideringen, som var forbundet med problem- og compensationstænkningen, har ændret status og ikke længere bruges så meget.

Ressourcetænkningen frem for problem- og compensationstænkningen betyder også, at faglærte ikke som tidligere favoriseres i forhold til ufaglærte. Der har været principafgørelser fra Ankestyrelsen, der har slået fast, at yngre håndværkere har fået afslag på revalidering med den begrundelse, at de har kunnet anvises job inden for andet arbejde, hvor de har kunnet bruge deres kompetencer.

I Gladsaxe gennemgik man alle sager – og det vurderes, at der er veje, som er kortere til arbejdsmarkedet, og hvor den blivende effekt er så stor, at anvendelsen af revalidering ikke behøver at have samme omfang som tidligere.

Det er vurderingen i Gladsaxe, at man kan nå mindst lige så gode resultater ved fx at etablere opkvalificerings- og kursusforløb for kontanthjælpsmodtagere som ved at tilkende denne målgruppe revalidering. Og i forhold til sygedagpengemodtagere kan man nå langt gennem sparing med henblik på at ændre borgerens erhvervsfokus, såfremt de ikke har mulighed for at vende tilbage til deres gamle erhverv på grund af sygdommen. Et egentligt revalideringsforløb er ikke nødvendigt. I mange tilfælde er rådgivning og hjælp til at finde et nyt job nok.

Tidligere var der også en tendens til, at man fulgte folks drømme uden hensyn til de realistiske beskæftigelsesmuligheder. Det er også ændret. I stedet er der fokus på kortest mulig vej til job, og den skal være realistisk.

Man anvender fortsat revalidering i Gladsaxe, men der skal gode argumenter til. Fx bruger man aktive tilbud til sygemeldte, som man måske tidligere ville have tilbudt en forrevalidering.

Revalidering tilbydes efter et individuelt skøn. Det kan både være uddannelse, hvis det er det, der skal til, for at borgeren kan komme tilbage til arbejde, og det kan være virksomhedsrevalidering, når der skal kompetenceudvikling til, når der skal læres og prøves af, før man kan klare den nye funktion.

I Norrdjurs kommune har der som i Gladsaxe været et markant fald i anvendelsen af revalidering.

Antal fuld-tidsper-soner, maj 2005	Antal fuld-tidsper-soner, maj 2011	Forskel	Forskel procent	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, maj 2005	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, maj 2011	Forskel	Forskel procent
199	51	-148	-74,4%	1,2	0,3	-0,9	-75%

Kilde: Jobindsats

Opfattelsen er her, at revalidering kun skal anvendes, hvis alle andre muligheder er udelukkede. Man anvender i stedet mange personlige assistenter og andre handicapkompenserende ydelser. Og så er der en del forrevalideringer, der kører i kontanthjælpsregi.

Når der revalideres, er det især virksomhedsrevalidering, der gøres brug af. Det er vurderingen, at antallet af revalideringer ikke kan reduceres yderligere.

I Slagelse var der en stigning i antallet af revalideringssager fra slutningen af 2007 og i de næste par år, i forlængelse af kommunesammenlægningen, og som en bestræbelse på at nedbringe antallet af langvarige sygedagpengesager. Men i perioden som helhed er der sket et stort fald.

Antal fuld-tidsper-soner, maj 2005	Antal fuld-tidsper-soner, maj 2011	Forskel	Forskel procent	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, maj 2005	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, maj 2011	Forskel	Forskel procent
267	130	-137	-51,3%	0,7	0,3	-0,4	-57,1%

Kilde: Jobindsats

Der er sket en ændring i opfattelsen og brugen af revalidering fra lange uddannelsesrevalideringer til virksomhedsrevalidering. Udover strategiske overvejelser havde også lovgivningsmæssige ændringer betydning. Fx betød de mange nye aktivmuligheder i sygedagpengelovgivningen, at man ikke behøvede at revalidere i så stort omfang. Derfor var der et fald i 2010.

Ligeledes har ankestyrelsesafgørelser haft betydning for de konkrete beslutninger i Slagelse. Disse afgørelser dannede grundlag for en opstramning, mht. hvem der var omfattet af revalideringsbestemmelserne i 2009.⁴

⁴ I et notat belyser og diskuterer cand. jur. John Klausen historikken bag Ankestyrelsens afgørelser, herunder Ankestyrelsens pointering af en bred(ere) vurdering af, hvad der anses for passende arbejde. Det betyder bl.a., at faglærte ikke har ret til revalidering, hvis de kan klare et ufaglært arbejde på normale vilkår. Afgørelsen skal ifølge Ankestyrelsens praksisundersøgelse om revalidering "ses som en understregning af vigtigheden af at bruge hele viften af tilbud for at bringe personer hurtigst og kortest muligt tilbage på arbejdsmarkedet." Citatet stammer fra Ankestyrelsens praksisundersøgelser: Revalidering - Afslag eller bevilning fra december 2009.

John Klausen: Revalidering. Notat til belysning af nogle retlige problemstillinger ved vurderingen af, om en person er berettiget til revalidering og ved udmålingen af revalidering. FTF Dokumentation, Nr. 3 - Oktober 2010.

I Slagelse benytter man nu i høj grad virksomhedspraktikker og har bl.a. ansat jobkonsulenter, der skal finde praktikker til sygemeldte. Desuden har man uddannet jobcoaches og ansat mentorer, ligesom man har etableret forskellige aktive tilbud. Man satser også meget på fastholdelsespraktikker, så de sygemeldte, der har en arbejdsgiver, ikke bliver fyret. Det er vigtigt for jobcentret at etablere et tidligt samarbejde med virksomheden, da nogle ellers bliver fyret allerede efter otte uger sygdom.

Revalidering bliver primært tilbudt sygedagpengemodtagere – og primært længere henne i forløbet – omkring de 40 uger.

To kommuner med stort set uændret anvendelse af revalidering: Fredericia og Aalborg

Fredericia har siden 2005 haft en konstant høj anvendelse af revalidering.

Antal fuldtidspersoner, maj 2005	Antal fuldtidspersoner, maj 2011	Forskel	Forskel procent	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, maj 2005	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, maj 2011	Forskel	Forskel procent
214	202	-12	-5,6%	0,9	0,8	-0,1	-11,1%

Kilde: Jobindsats

I Fredericia anvendes revalidering ligesom i Slagelse især til de langvarige sygedagpengesager. De udgør omkring 70 – 75 procent af revalideringerne. Her er skønnet, at de fleste sygedagpengesager er over et år, men de kan også være over to år. Det er især uddannelsesrevalidering, der benyttes. Begrundelsen er, at uddannelsesrevalidering giver den hurtigste vej til job. Der kan godt være tale om lange forløb, fx i forbindelse med en læreruddannelse. Gennemsnitsforløbet er 3-3½ år. Det drejer sig typisk om lærer-, pædagog- og socialrådgiveruddannelser.

Der er mange ufaglærte i kommunen. Derfor har man vægtet det uddannelsesrettede. Mange har ikke mere end 9. kl.

Som følge af besparelseskraft forventes det ikke, at man i Fredericia kan bevare det høje revalideringsniveau. Desuden betyder afgørelser fra ankenævnet, at man frem for at kompensere nedsat arbejdsevne hos fx faglærte gennem uddannelse i højere grad skal orientere sig mod, hvad personen kan bruge sin tidligere erhvervede uddannelse og sine erfaringer til i et andet job, evt. suppleret med et opkvalificerende kursus. På den baggrund er vurderingen alt i alt, at færre fremover bliver omfattet af revalideringsbestemmelserne, og at varigheden af forløb bliver kortere.

Også i Aalborg har udviklingen været stabil med et antal revalideringer, der ligger over landsgennemsnittet.

Antal fuldtidspersoner, maj 2005	Antal fuldtidspersoner, maj 2011	Forskel	Forskel procent	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, maj 2005	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, maj 2011	Forskel	Forskel procent
602	598	-4	-0,7%	0,6	0,6	0	0,0%

Kilde: Jobindsats

Der ligger både faglige og økonomiske vurderinger bag prioriteringen. Fokus er her på at begrænse antallet af permanente forsørgelser. Aalborg ligger under landsgennemsnittet i tildelingen af førtidspension, og fokus er fortsat på at begrænse tilgangen til førtidspension. Derfor iværksættes revalidering altid, hvis der er grundlag for det, og hvis det kan forebygge, at forløbet ender med førtidspension.

Også i Aalborg kommer langt de fleste revaliderende fra sygedagpenge, og det er vurderingen, at revalideringen kan få folk videre, så de bliver selvforsørgende.

En kommune med stigende anvendelse af revalidering: Ikast-Brande

Ikast-Brande er en af de få kommuner, hvor der har været en markant stigning i antallet af revalideringer. Som det fremgår af nedenstående oversigt, var udgangspunktet i 2005 lavt sammenlignet med andre kommuner, så antallet af revalideringer i Ikast-Brande er i 2011 trods den kraftige stigning ikke voldsomt højere end landsgennemsnittet.

Antal fuldtidspersoner, maj 2005	Antal fuldtidspersoner, maj 2011	Forskel	Forskel procent	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, maj 2005	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, maj 2011	Forskel	Forskel procent
75	143	68	90,7%	0,3	0,7	0,4	133,3%

Kilde: Jobindsats

Stigningen er betinget af flere forhold, der har virket sammen. I Ikast-Brande formulerede man i 2009 en sygedagpengestrategi, der sigtede på at reducere antallet af langvarige sager og gennemføre en tidlig indsats. Her var revalidering et blandt mange værktøjer.

Mange af sygedagpengemodtagerne er borgere med bevægeapparatskader, der ikke kunne vende tilbage til deres hidtidige fagområde. Ligeledes har mange et lavt uddannelsesniveau og kan ikke flytte til andre ufaglærte job. Derfor er der behov for omskoling, enten i form af uddannelses- eller virksomhedsrevalidering.

Om det skal være det ene eller det andet, afhænger af, hvordan man kan komme hurtigst og bedst tilbage i job. Man bruger også fastholdelseskonsulenter, hvor det er en mulighed. Og det

vil typisk skabe den hurtigste vej tilbage. Hvis det ikke er tilstrækkeligt, bruges uddannelsesrevalidering.

Revalidering er typisk ikke første trin på trappen. Det er et bevidst valg, og rent sagsbehandlingsmæssigt er det en arbejdskrævende proces, fordi der skal udarbejdes en ressourceprofil og foretages grundige vurderinger af grundlaget for tildelingen af en revalidering. Det er mindre krævende blot at etablere en kortvarig virksomhedspraktik. Men man bruger revalidering, når det skønnes, at der er en risiko for, at sager bliver langvarige.

Der er i kommunen et stærkt politisk og ledelsesmæssigt fokus på, at man skal gøre det, der virker, da det er billigst i længden. Fx betød refusionsomlægningen i 2010/11 en klar udgiftstigning, men det bevirkede ikke, at man anvendte revalidering mindre.

Det er vurderingen, at niveauet vil stabilisere sig på et lidt lavere niveau som en effekt af sygedagpengeindsatsen. Men niveauet forventes at komme til at ligge lidt højere end før 2009, da revalidering ses som et element i den kommunale strategi om at hæve uddannelsesniveaet.

Har revalideringen en fremtid?

Der er flere årsager til den faldende anvendelse af revalidering i beskæftigelsesindsatsen.

Som et redskab i beskæftigelsesindsatsen er revalideringen i høj grad blevet overhalet af den brede vifte af korterevarende aktive tilbud, der er til rådighed i Lov om aktiv beskæftigelsesindsats. Og der er en tendens til, at revalidering først kommer på dagsordenen, hvis tilbuddene især for sygedagpengemodtagere ikke slår til.

Jobeffekten er høj i sammenligning med effekten af aktiveringstilbud – efter 12 måneder er 36,2 procent af dem, der har afsluttet et revalideringsforløb i ustøttet beskæftigelse eller på SU, mod 34,5 procent for personer i match 2, der har afsluttet aktivering i form af ansættelse med løntilskud, og omkring tre gange højere end beskæftigelseseffekten af de øvrige aktiveringstilbud.

Nordjyllandsanalysen viser, at det især er uddannelsesrevalidering, der har en høj beskæftigelseeffekt.

Set i et strategisk beskæftigelsespolitisk perspektiv indgår revalidering som et instrument, der kan skrues op eller ned for.

I et par af de interviewede kommuner har man i en periode anvendt revalidering med henblik på at nedbringe antallet af langvarige sygedagpengesager, og i en anden indgår revalidering fortsat i bestræbelsen på at reducere antallet af personer på førtidspension.

Ligeledes er der et par af kommunerne, der nævner, at revalidering kan være et element i at højne uddannelsesniveaet i kommunen.

Omvendt er der ingen tvivl om, at revalidering som led i økonomisk prioriteringer også er et instrument, der kan skrues ned på.

Der er heller ingen tvivl om, at der for mange borgere med begrænset arbejdsevne kan etableres fuldgode beskæftigelsesrettede løsninger uden at anvende revalidering. Det forudsætter, at man i sygedagpenge- og kontanthjælpsafdelingerne har kompetencer og tid til sammen med borgerne at udvikle en meningsfuld og realistisk jobplan, at der sker en løbende opfølgning, samt at man kobler de parallelindsatser og støtteforanstaltninger på, der kan være nødvendige. Det vil sige, at virksomhedspraktikker mv. både er selvstændige indsatser og kan betragtes som delindsatser i et potentielt længerevarende og sammenhængende forløb.

Revalideringens overlevelse ligger i fortsat at være det sidste – mere omfattende tilbud – for sygedagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere, der ikke har kunnet drage nytte af de korterevarende aktiveringstilbud.

Men den kan også ligge i at tilbyde et individuelt længerevarende og helhedsorienteret forløb, når man vurderer, at en borger med begrænsninger i arbejdsevnen er i risiko for at blive langtidssygemeldt eller langvarigt ledig. Det forudsætter, at der i jobcentret er kompetencer og ressourcer til sammen med borgerne at foretage sådanne vurderinger, og at der er politisk vilje til at investere i mere langsigtede løsninger. Til gengæld er der så en stor sandsynlighed for en høj og varig jobeffekt.

Hvis man udstrækker reformideen om rehabiliteringsteams til dette arbejde, vil det kunne kvalificere denne indsats, da de forskellige fagligheder kan komme i spil sammen og skabe bedre løsninger i de tilfælde, hvor det er nødvendigt. Set ind i en reformsammenhæng vil det formentlig samtidig i nogen grad kunne få en forebyggende virkning, da det givetvis vil kunne reducere antallet af personer, der nu er sat fokus på med ressourceforløb.