

2012

# Analyse af frafald fra revalideringsordningen i Nordjylland

**m.ploy**



**BESKÆFTIGELSESGREGION  
NORDJYLLAND**

## Forord

Beskæftigelsesregion Nordjylland har bedt mploy a/s om en analyse af frafaldet fra revalideringsforløb i de to nordjyske kommuner: Hjørring og Aalborg. Analysen er en opfølgning på en analyse af gennemførte revalideringsforløb i Morsø, Hjørring og Aalborg Kommuner, som mploy a/s udarbejdede i foråret 2011.

I nærværende analyse er det primære formål at belyse årsager til, at nogle revalideringsforløb afbrydes tidligere end planlagt, og hvordan jobcentrene kan forebygge afbrudte forløb.

Analysen giver blandt andet svar på følgende spørgsmål:

- Hvordan udvikler omfanget af revalideringsindsatsen sig i jobcentrene?
- Hvad er årsagerne til, at nogle revalideringsforløb afbrydes?
- Hvordan vurderer borgere, hvis revalidering er afbrudt, forløbet omkring tilkendelse og påbegyndelse af revalidering?
- Hvordan vurderer borgere, hvis revalidering er afbrudt, den opfølgning og støtte, de har modtaget under forløbet?
- Hvilke områder og temaer, kan der med fordel arbejdes videre med i forhold til de enkelte kommuners tilrettelæggelse af revalideringsindsatsen?

Analysen er baseret på kvantitative og kvalitative data. Der er afdækket kendetegn for borgere med afbrudte revalideringsforløb ved hjælp af registerdata. Via telefoninterview og fokusgruppeinterview er der gennemført målinger af revalidendernes vurderinger af jobcentrenes tilkendelsesproces samt opfølgning og støtte under revalideringsforløbet. Desuden er resultaterne af analysen fortolket og perspektiveret i samarbejde med ledere og medarbejdere fra de to kommuner via arbejdsseminarer. Afrapporteringen er således udtryk for et fælles billede af årsager til afbrudte revalideringsforløb samt mulighederne for at styrke revalideringsindsatsen.

Analysens metoder og resultater er endvidere præsenteret for og drøftet med en styregruppe bestående af repræsentanter fra Beskæftigelsesregion Nordjylland samt Hjørring og Aalborg kommuner.

Beskæftigelsesregionens sigte med analysen er at synliggøre perspektiverne i revalideringsindsatsen. Det er således Beskæftigelsesregionens ønske, at rapporten giver brugbar viden og inspiration til jobcentrene i tilrettelæggelsen af en målrettet revalideringsindsats over for udsatte grupper på arbejdsmarkedet.

Rapporten indledes med en sammenfatning af analysens resultater. Derudover er rapporten struktureret, så de enkelte kapitler kan læses særskilt.

## Indholdsfortegnelse

<b>1. INDLEDNING</b> .....	<b>3</b>
1.1. HVAD ER REVALIDERING? .....	3
1.2. KORT OM ANALYSENS METODER OG DATAGRUNDLAG .....	4
<b>2. SAMMENFATNING</b> .....	<b>6</b>
2.1. HOVEDRESULTATER AF ANALYSEN .....	6
2.2. INDSATSMÆSSIGE PERSPEKTIVER .....	8
<b>3. UDVIKLINGEN I ANVENDELSEN AF REVALIDERING</b> .....	<b>12</b>
<b>4. HVAD KENDETEGNER DE FRAFALDNE FRA REVALIDERING?</b> .....	<b>13</b>
4.1. HVORDAN FORDELER DE FRAFALDNE SIG PÅ KØN, ALDER OG HERKOMST? .....	14
4.2. HVILKEN YDELSESBAGGRUND HAR DE FRAFALDNE REVALIDENDER? .....	15
4.3. HVILKET UDDANNELSESNIVEAU HAR FRAFALDNE REVALIDENDER? .....	16
4.4. HVILKEN FORSØRGELSE MODTAGES FØR OG EFTER REVALIDERING? .....	17
<b>5. ÅRSAGER TIL AFBRUDTE REVALIDERINGSFORLØB</b> .....	<b>22</b>
5.1. HVEM TAGER INITIATIV TIL AT AFBRYDE REVALIDERINGSFORLØB? .....	23
5.2. HVILKE ÅRSAGER ANGIVES TIL GENNEMFØRTE REVALIDERINGSFORLØB? .....	24
5.3. HVAD ER ÅRSAGEN TIL, AT REVALIDERINGSFORLØB AFBRYDES? .....	24
5.4. HVAD MEDVIRKER TIL, AT REVALIDENDERNE SELV AFBRYDER FORLØBET? .....	25
5.5. HVAD KUNNE HAVE FOREBYGGET ET FRAFALD FRA ORDNINGEN? .....	26
<b>6. TILKENDELSESPROCESSEN I AALBORG OG HJØRRING KOMMUNER</b> .....	<b>28</b>
6.1. HVILKE BEGRÆNSNINGER GØR SIG GÆLDENDE FOR DE FRAFALDNE? .....	29
6.2. HVAD VAR FORMÅLET MED DE AFBRUDTE REVALIDERINGSFORLØB? .....	30
6.3. I HVILKET OMFANG ANVENDES FORREVALIDERING? .....	31
6.4. AFKLARING AF DELTAGERNE FORUD FOR REVALIDERINGEN .....	32
6.5. HVILKEN INDFLYDELSE HAR DELTAGERNE PÅ FORLØBET? .....	34
<b>7. STØTTE FRA JOBCENTERET UNDER REVALIDERINGEN</b> .....	<b>36</b>
7.1. HVILKEN STØTTE HAR FRAFALDNE REVALIDENDER FÅET I FORLØBET? .....	37
7.2. HAR FRAFALDNE REVALIDENDER FÅET DEN RETTE STØTTE? .....	38

## 1. Indledning

Beskæftigelsesregion Nordjylland har tidligere på året fået udarbejdet en analyse af effekter af gennemførte revalideringsforløb i Nordjylland.<sup>1</sup> Analysen af de gennemførte revalideringsforløb gav en ny viden om, hvordan revalideringsordningen anvendes af kommunerne, hvilke borgere der deltager i ordningen, og hvilke effekter der er af deltagelsen i ordningen.

I hovedtræk viste analysen af de gennemførte forløb:

- At brugen af ordningen er faldende
- At ordningen anvendes til især kvindelige sygedagpengemodtagere
- At der er gode jobeffekter af deltagelsen i ordningen
- At uddannelsesrevalidering har højere jobeffekter end virksomhedsrevalidering

Jobeffekten af revalidering er relativ høj, når man tager i betragtning, at målgruppen er personer med begrænsninger i arbejdsevnen. Ovennævnte analyse af gennemførte revalideringsforløb viser, at ca. 50 pct. af uddannelsesrevaliderende og ca. 30 pct. af virksomhedsrevaliderende går i job, uddannelse eller fleksjob og i øvrigt har andre positive effekter af deres gennemførte forløb.

Disse resultater viser, at der er et beskæftigelsespolitisk potentiale i at mindske frafaldet fra ordningen mest muligt. Beskæftigelsesregion Nordjylland har derfor bedt mploy om at udarbejde en selvstændig analyse af frafaldet fra revalideringsordningen, og herunder hvilke revaliderende der falder fra undervejs i forløbet, og hvad årsagerne er til frafaldet.

Analysen viser, at ca. hver femte person afbryder sin revalidering i utide. Nedenfor belyses potentialerne for at mindske dette frafald fra ordningen, så flere revaliderende gennemfører deres forløb og udsluses til arbejdsmarkedet eller uddannelsessystemet.

### 1.1. Hvad er revalidering?

Revalidering er erhvervsrettede aktiviteter og økonomisk hjælp, der kan bidrage til, at personer med begrænsninger i arbejdsevnen fastholdes eller kommer ind på arbejdsmarkedet.

Tilbud om revalidering gives af kommunen, når øvrige tilbud i f.eks. lov om aktiv socialpolitik eller lov om aktiv beskæftigelsesindsats ikke vurderes at være tilstrækkelige til at fastholde eller integrere personer på arbejdsmarkedet.

Som udgangspunkt kan revalideringen have en varighed på op til 5 år, og der er i praksis også tale om lange revalideringsforløb i de nordjyske kommuner – de gennemførte forløb varer i gennemsnit ca. 18 måneder. Nærværende analyse viser, at de afbrudte revalideringsforløb typisk har en varighed på 7-14 måneder.

---

<sup>1</sup> "Analyse af revalideringsindsatsen i Nordjylland", april 2011, mploy

For at få et tilbud om revalidering skal den pågældende persons arbejdsevne være begrænset af fysiske, psykiske eller sociale årsager. Den almindelige praksis i Nordjylland er, at der oftest ligger fysiske begrænsninger til grund for tilbud om revalidering.

Tilbuddet kan gives til personer, der modtager dagpenge, sygedagpenge, kontanthjælp, starthjælp, ledighedsydelse, førtidspensionsydelse, SU eller lønindkomst. I de nordjyske kommuner er det i overvejende grad sygedagpengemodtagere, der får tilbud om revalidering. Ca. 75 pct. af tilbuddene går til denne gruppe i Nordjylland.

Indholdet i revalideringen skal fastlægges ud fra de individuelle behov hos den pågældende person og kan sammensættes af flere redskaber. Revalideringen kan ifølge reglerne bestå i afklarings- eller vejledningsforløb, særligt tilrettelagte projekter, uddannelse, virksomhedspraktik, løntilskudsansættelse eller økonomisk støtte til etablering af selvstændig virksomhed.

## 1.2. Kort om analysens metoder og datagrundlag

I nærværende analyse afdækkes årsagerne til, at nogle revalideringsforløb afbrydes før det planlagte tidspunkt, og der udpeges potentialer for at mindske frafaldet fra ordningen.

Analysen er baseret på kvantitative og kvalitative data. Der er tilvejebragt registerdata, sagsdata og data fra telefoninterview med personer, der er faldet fra ordningen. Desuden er der indhentet data dels fra fokusgruppeinterview med deltagerne i ordningen, dels fra et arbejdsseminar med deltagelse af ledere og medarbejdere fra de medvirkende jobcentre.

### Registerbaseret analyse

I analysen er gennemført en række kvantitative målinger ved hjælp af data fra Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase DREAM, som indeholder oplysninger om perioder med forsørgelsesydelse eller lønindkomst.

Med afsæt i forløbsdata fra DREAM er det opgjort, hvilken ydelsehistorik personer med afbrudte revalideringsforløb har haft før og efter forløbet. Desuden er der via DREAM afdækket kendetegn ved de omfattede personer.

I DREAM opgøres afsluttede revalideringsforløb – dvs. at der ikke skelnes mellem afbrudte og gennemførte revalideringsforløb. Derfor har de to medvirkende kommuner på baggrund af en bruttoliste med ca. 700 CPR-numre på afsluttede revalideringsforløb i perioden 1. januar 2010-1. maj 2011 fra DREAM slået sager op i deres kildesystem for at afgrænse en population af afbrudte forløb. I samme sagsopslag er der bl.a. udsøgt telefonnumre på de pågældende personer, og undersøgt om de har medvirket i uddannelses- eller virksomhedsrevalidering.

På baggrund af den tidligere gennemførte analyse af gennemførte revalideringsforløb var det forventningen, at der ville være mellem 250 og 300 afbrudte forløb i den population, de to kommuner udarbejdede. Resultatet var 144 sager, da der bl.a. viste sig at være en række revalideringsforløb, som afbrydes midlertidigt f.eks. i forbindelse med en lønnet praktikperiode.

Det er mploy's vurdering, at de 144 sager er en acceptabel population, da den jf. kommunernes sagsopslag omfatter alle personer, som har afbrudt en revalidering i den valgte periode.

### **Telefoninterview**

Som led i analysen er der gennemført telefoninterview med 70 personer fra den udpegede population i de to medvirkende kommuner. Heraf har 36 afbrudt en virksomhedsrevalidering, mens 34 har afbrudt en uddannelsesrevalidering.

Formålet med telefoninterview har været at belyse respondenternes forklaring på, hvorfor revalideringsforløbet er afbrudt, samt om jobcenteret kunne have foretaget sig noget for at undgå afbrydelsen.

Deltagelsen i telefoninterviewene har været frivillig og anonym. Der er forsøgt at gennemføre telefoninterview med alle 144 personer, men det har ikke været muligt at få telefonisk kontakt med alle. Endvidere ønskede en mindre gruppe ikke at medvirke i telefoninterviewene. De 70 respondenter er udtryk for en samlet svarprocent på 49 pct. blandt de personer, der kunne etableres telefonisk kontakt med. Selv om en svarprocent på 49 pct. i sig selv er tilfredsstillende for en telefoninterviewundersøgelse, udgør 70 respondenter en relativ beskedent stikprøve. Derfor er resultaterne af denne del af analysen udtryk for en række tendenser i de frafaldne revalidenders opfattelse af deres afbrudte forløb. Det gælder især i de tilfælde, hvor resultater opdeles på f.eks. revalideringstyper eller kommuner.

De medvirkende respondenter er interviewet med afsæt i en fast spørgeguide med lukkede svarkategorier, som er godkendt af analyseprojektets styregruppe.

### **Fokusgruppeinterview**

Der er gennemført tre fokusgruppeinterview med i alt 11 personer, som har afbrudt revalideringsforløb. Deltagerne er udvalgt på baggrund af de gennemførte telefoninterview, hvor respondenterne ved interviewets afslutning blev spurgt, om de ville deltage i et fokusgruppeinterview. Ca. 20 respondenter svarede ja til dette spørgsmål, men flere fortrød efterfølgende deres tilsagn eller kunne ikke medvirke pga. andre aftaler.

De tre fokusgruppeinterview blev gennemført i jobcenteret i Hjørring og i Familie- og beskæftigelsesforvaltningen i Aalborgs mødelokaler. Styregruppen havde på forhånd drøftet en spørgeguide med åbne spørgsmål om deltagernes oplevelse af deres revalideringsforløb. Interviewene blev optaget på diktafon.

### **Afdækningsseminar**

Der er gennemført et arbejdsseminar med deltagelse af ca. 20 ledere og medarbejdere fra Hjørring og Aalborg kommuner. Under seminaret blev deltagerne præsenteret for resultaterne af registeranalysen og telefon- og fokusgruppeinterview. Der var sat god tid af til præsentationen, så medarbejderne havde mulighed for at kommentere og fortolke resultaterne undervejs.

Efterfølgende blev der gennemført to gruppearbejder om hhv. tilkendelsesproces og løbende støtte og opbakning til personer i revalidering. Spørgsmålene til de to gruppearbejder var formuleret, så diskussionen i de tre grupper hovedsageligt omhandlede perspektiver og muligheder for en styrket indsats på revalideringsområdet.

## 2. Sammenfatning

I det følgende sammenfattes og perspektiveres hovedresultaterne af analysen.

### 2.1. Hovedresultater af analysen

#### **De nordjyske kommuners anvendelse af revalidering er faldende**

Antallet af revalidender i Nordjylland er faldet fra ca. 2.000 fuldtidspersoner i 2004 til ca. 1.400 fuldtidspersoner i august 2011. Aalborg og Hjørring skiller sig i de senere år ud fra de øvrige nordjyske kommuner med en stigning i antallet af revalidender på hhv. 11 og 13 pct. I begge kommuner er andelen af borgere, der deltager i revalidering, højere end gennemsnittet for regionen.

#### **Hvert femte revalideringsforløb afbrydes før planlagt**

Ca. hver femte af deltagerne i revalidering afbryder deres forløb. I Aalborg kommune falder ca. 20 pct. fra ordningen, mens det i Hjørring Kommune drejer sig om ca. 16 pct.

#### **Den typiske frafaldne er en 30-49 årig kvinde, som har modtaget sygedagpenge**

I begge kommuner er der blandt frafaldne overrepræsentation af kvinder (71 pct.), 30-49 årige (63 pct.) og tidligere sygedagpengemodtagere (62 pct.). Desuden er der en overrepræsentation af personer med en erhvervsfaglig uddannelse i Hjørring kommune, mens der er en overrepræsentation af ufaglærte i Aalborg Kommune. Disse mønstre er imidlertid også gældende blandt personer med gennemførte forløb. Derfor afspejler den høje andel af disse grupper blandt de frafaldne, at de er overrepræsenterede i ordningen som helhed.

#### **Der kan ikke udpeges risikogrupper for frafald**

Sammenlignes gruppen af alle revalidender med gruppen af frafaldne revalidender, er der blandt de frafaldne revalidender en lidt større overrepræsentation (ca. 10 pct.) af kvinder, personer over 50 år og sygedagpengemodtagere. Forskellen giver dog ikke grundlag for at udpege pejlemærker eller særlige risikogrupper, som jobcentre kan anvende ved tilkendelse af revalidering. Med andre ord er den løbende kontakt og dialog med revalidenderne afgørende for at identificere personer, der har risiko for at afbryde revalideringen.

#### **Knap 30 pct. af de frafaldne går i job, fleksjob eller ordinær uddannelse**

En del af de frafaldne har forladt ordningen for at gå i job. Ca. 25 pct. af de frafaldne virksomhedsrevalidender angiver, at de er startet i ordinært job (17 pct.) eller fleksjob (8 pct.) efter deres afbrudte forløb. Effekten er endnu højere hos de frafaldne uddannelsesrevalidender, hvor ca. 20 pct. er startet i ordinært job og ca. 10 pct. i ordinær uddannelse. Disse personers deltagelse i revalidering har således haft et positivt udfald, selv om forløbet er afbrudt før planlagt.

#### **Effekten af de afbrudte forløb er vedvarende**

Analysen viser, at hovedparten af de frafaldne fra ordningen, som går i job eller uddannelse umiddelbart efter revalidering, fortsat er i job eller i uddannelse, når der måles 12 måneder efter revalideringsforløbet: I Hjørring er ca. 20 pct. af de frafaldne selvforsørgende, i ordinært job eller i fleksjob, mens ca. 35 pct. af de frafaldne i Aalborg er i selvforsørgelse, ordinært job, ordinær uddannelse eller fleksjob. Med andre ord kan der måles en langvarig effekt af revalideringsforløbene – også når forløbet afbrydes før det planlagte tidspunkt.

Det er kendetegnende for begge kommuner, at afbrydelsen af virksomhedsrevalidering sker på grund af selvforsørgelse eller fleksjob, mens afbrydelsen af uddannelsesrevalidering er forårsaget af selvforsørgelse eller ordinær uddannelse.

### **Især mænd afbryder revalidering for at gå i job**

Ca. 45 pct. af de frafaldne mænd i de to kommuner er selvforsørgende (ca. 25 pct.) eller i fleksjob (ca. 20 pct.), når der måles 12 måneder efter afbrydelsen af forløbet. Det er ikke udtryk for, at flere mænd end kvinder afbryder deres revalidering, men at årsagen til mændenes frafald i højere grad er, at de går i job. Blandt de frafaldne kvinder er en mindre andel i selvforsørgelse (ca. 10 pct.), i fleksjob (5 pct.) eller i ordinær uddannelse (5 pct.).

Dette mønster gør sig også gældende for de gennemførte revalideringsforløb, hvor mændene ligeledes har de største jobeffekter. Der er således tale om, at analysen af de afbrudte forløb forstærker konklusionen om, at mændene generelt får et større udbytte af revalideringen end kvinderne, når udbyttet opgøres i form af udslusning til job.

### **De afbrudte revalideringsforløb varer 14 måneder**

I gennemsnit har de afbrudte revalideringsforløb en varighed på 14 måneder. Især de afbrudte forløb i uddannelsesrevalidering har en lang varighed (13-16 måneder). Det vidner om, at mange af deltagerne i en længere periode arbejder med deres begrænsninger i arbejdsevnen, hvilket kan være baggrunden for, at en del af revaliderende afbryder forløbet for at gå i job eller ordinær uddannelse. Omvendt indebærer den lange varighed en risiko for, at revalideringen kan "fastlåse" de ledige i en situation, hvor der ikke aktivt søges job i en længere periode.

### **Sygdom eller faglige krav er de hyppigste årsager til frafald**

Den hyppigste årsag til frafald fra ordningen er, at deltageren sygemeldes. Der ligger sygdom bag ca. 40 pct. af alle afbrudte revalideringsforløb, når man spørger de frafaldne personer. Desuden viser analysen, at mange af de afbrudte forløb i uddannelsesrevalidering skyldes, at deltagerne finder gennemførelsen af uddannelsen for krævende (ca. 30 pct.). Der er ofte tale om, at deltagerne har svært ved at honorere de faglige krav i uddannelse eller har mistet interessen for uddannelsen eller fagområdet, som uddannelsen retter sig mod. Ca. 30 pct. af de frafaldne fra virksomhedsrevalidering peger omvendt på, at der ofte er for få udfordringer i deres praktikforløb i virksomhederne.

### **En styrket tilkendelsesproces ville have hjulpet flere respondenter gennem revalidering**

En stor del af de frafaldne fra ordningen peger på, at en styrket tilkendelsesproces kunne have øget sandsynligheden for, at de havde gennemført deres revalidering. Det er udtryk for, at mange er blevet overraskede over indholdet i forløbet eller over de faglige krav i forløbet. Med andre ord peger en betydelig del af de frafaldne på, at en grundigere afklaringsproces forud for forløbet kunne have optimeret indholdet i forløbet, have afstemt forventningerne til det kommende forløb eller have øget indflydelsen på forløbet.

### **Frafaldne fra virksomhedsrevalidering føler sig mindst afklaret inden forløbet**

Ca. 30-50 pct. af de frafaldne fra virksomhedsrevalidering vurderer, at de ikke var afklaret om beskæftigelsesmålet, indholdet eller de faglige krav forud for revalideringen. Til sammenligning gælder det 20-25 pct. af de frafaldne fra uddannelsesrevalideringen. For begge typer revalidering peger deltagerne på, at der især har manglet et jobsigte med deltagelsen i revalideringen.



### **Under halvdelen af de frafaldne har været i forrevalidering**

Ca. 45 pct. af de frafaldne har deltaget i en forrevalidering for at afklare beskæftigelsesmål eller for at få afprøvet arbejdsevnen i forhold til de indholdsmæssige aktiviteter og krav. Det er udtryk for, at gruppen af frafaldne fra ordningen har deltaget i mindre grad i forrevalidering end gruppen af personer, der har gennemført revalideringen.

### **Mange efterlyser mere støtte fra jobcenteret under revalideringsforløbet**

Ca. halvdelen af de frafaldne vurderer, at de har fået den rette støtte af jobcenteret under deltagelsen i revalideringstilbuddet. De interviewede personer peger især på, at de kunne have haft gavn af mentorstøtte i opstartsfasen af forløbet, mere dialog med jobcenteret under forløbet og en mere intensiv støtte i udslusningsfasen af forløbet. Langt de fleste af de frafaldne (ca. 80 pct.) vurderer, at de har fået den rette støtte fra uddannelsesinstitutionerne og virksomhederne under forløbet.

## **2.2. Indsatsmæssige perspektiver**

Analysen viser, at ca. hver femte revalidend i de medvirkende kommuner afbryder deres revalidering før det planlagte tidspunkt. Man kan diskutere, om frafaldet er stort eller lille, ikke mindst i lyset af at en del af de frafaldne fra ordningen går i job eller ordinær uddannelse.

Både gennemførelsen af revalideringen og effekterne af deltagelsen vil bl.a. afhænge af formålet med tilbuddet om revalideringen. I praksis vil revalideringen som regel sigte på at afprøve, optræne eller opkvalificere den enkelte deltager. Resultaterne af revalideringen vil selvsagt afhænge af, om deltagelsen skal føre til en grundlæggende afklaring af borgeren, en optræning af fysik eller kompetencer eller en kompetencemæssig opkvalificering. Det afspejler, at revalideringen kan være et afklarende skridt på vejen til beskæftigelse eller udgøre en mere direkte udslusning til beskæftigelse eller ordinær uddannelse.

På baggrund af analysens resultater kan der peges på en række overordnede perspektiver for brugen af ordningen:

### **Opfølgingsplan for alle revalideringsforløb**

Analysen viser, at tilbuddet om revalidering ofte gives med henblik på at afprøve arbejdsevnen hos sygemeldte borgere. Så længe ordningen bruges til dette formål, må man imidlertid være indstillet på et vist frafald fra revalideringen, da deltagelsen netop skal vise, om man kan gennemføre forløbet. Med andre ord tyder analysen på, at omfanget af frafald fra revalideringsordningen bl.a. afspejler, at jobcentre i vid udstrækning bruger ordningen til afprøvning af sygemeldte borgere.

Det betyder ikke i sig selv, at ordningen ikke kan bruges til at afprøve sygemeldte borgere på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet. Det betyder derimod, at man med fordel kan udarbejde en "plan B" sammen med revalidenderne, som fastlægger de næste skridt i forbindelse med et eventuelt frafald. De adspurgte borgere i undersøgelsen efterlyser således mere langsigtede planer for deres aktivering, som kan sikre en fortsat progression mod arbejdsmarkedet.

### **Bredere visitering til ordningen**

Analysen viser, at der er en stærk overrepræsentation af 30-49 årige kvinder blandt revaliderenderne. Samtidig viser analysen, at mændene generelt får et større udbytte af revalideringen end kvinderne, når udbyttet opgøres i form af udslusning til job.

Det er derfor en relevant overvejelse, om målgruppen for revalideringsforløb med fordel kan bredes ud i forhold til i dag, herunder bl.a. til mænd eller til borgere med anden forsørgelse end sygedagpenge.

De medvirkende ledere og medarbejdere fra jobcentrene ser et potentiale i at udvide visiteringen til ordningen og peger bl.a. på følgende målgrupper:

- Uddannelsesrevalidering til korttidsledige med risiko for at blive marginaliseret
- Uddannelsesrevalidering til kontanthjælpsmodtagere i matchkategori 2.
- Virksomhedsrevalidering til ikke-uddannelsesegnede dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere i alle matchkategorier
- Virksomhedsrevalidering til ikke-vestlige borgere, der har brug for at afprøve eller opkvalificere deres uddannelseskompetencer til danske forhold.

En eventuel udvidelse af målgruppen for revalidering bør blandt andet ske på baggrund af en afvejning af de øgede kommunale udgifter til og den forventede effekt af udvidelsen på både kort og langt sigt. Herunder bør det overvejes, om nogle målgrupper hurtigere vil kunne få en varig tilknytning til det ordinære arbejdsmarked ved anvendelse af andre og mere kortvarige aktiveringstilbud end revalidering.

### **Afklaring af deltagerne forud for revalideringsforløbet**

Mange af de frafaldne fra revalideringsordningen giver udtryk for, at de er blevet overraskede over indholdet i forløbet eller over de faglige krav i forløbet. Analysen peger på, at der er et potentiale for at begrænse frafaldet fra ordningen via en grundigere afklaring af deltagerne og en mere aktiv involvering af deltagerne forud for forløbet.

De frafaldne peger selv på, at man kunne have haft gavn af en større indflydelse på tilrettelæggelsen af indholdet i revalideringen og et bedre overblik over indhold og krav i tilbudet – især ved uddannelsesrevalidering. Andre peger på, at de har haft for få udfordringer i virksomhedsrevalideringen. Samtidig retter de frafaldne en vis kritik mod "systemet", hvor der bl.a. peges på mange sagsbehandlerskift og forskelle i sagsbehandlernes fortolkning af reglerne, myndighedsudøvelse og lydhørhed.

Meldinger fra de frafaldne tyder på, at frafaldet fra ordningen kan reduceres via en mere intensiv tilkendelsesproces, hvor flere af deltagerne gennemfører en forrevalidering, der afdækker kompetencer, beskæftigelsesmål, skånebehov, støttebehov, faglige krav til deltagelsen mv., som kan kvalificere tilrettelæggelsen af indholdet i revalideringen og afstemme forventningerne hos de involverede parter.

Denne opfattelse deles af de medvirkende ledere og medarbejdere fra jobcentrene, som ser en række muligheder for at styrke tilkendelsesprocessen. Der peges bl.a. på følgende elementer i afklaringen forud for deltagelsen:

- Afvikling af trekantsamtaler, hvor borgeren, sagsbehandleren og en virksomhedskonsulent i samarbejde fastlægger jobsigtet for revalideringen og skaber grundlag for at finde en passende virksomhedsrevalidering.
- En større inddragelse af borgeren i udarbejdelsen af jobplanen og/eller ressourceprofilen, f.eks. gennem deltagelse i jobklublignende aktiviteter
- Øget anvendelse af forrevalidering og/eller snusepraktik til at afklare beskæftigelsesmål for deltageren, skåne- og støttebehov i forbindelse med revalideringsforløbet, kompetencekrav til deltagelsen mv.
- En grundigere afklaring og/eller afprøvning af helbredsmæssige problemer inden påbegyndelsen af revalideringen – evt. med inddragelse af lægelige kompetencer i afklaringen, samtaler mv.
- Mere dialog om forventninger, faglige krav til deltagelsen og en tydeligere beskrivelse af indholdet i revalidering samt beskæftigelsesmålet for revalideringen i jobplanen.
- En kontinuerlig sagsbehandling med færre sagsbehandlerskift og en øget tilgængelighed til sagsbehandleren forud for forløbet.

#### **Forebyggende støtte under revalideringsforløbet**

En stor del af de frafaldne fra revalideringen peger på, at de har haft behov for mere støtte fra jobcenteret under deltagelsen i revalideringsforløbet. Der efterlyses mere kontakt, mere dialog og mere kontinuitet i dialogen med jobcenteret under forløbet. Deltagerne peger på, at der ofte er brug for en tættere sparring med jobcenteret i opstartsfasen af revalideringen og i udslusningsfasen af revalideringen.

Resultaterne af analysen peger på, at der kan være gode perspektiver i en styrket dialog, opfølgning og støtte til deltagerne undervejs i revalideringsforløbet. Potentialerne kommer til udtryk ved, at sagsbehandlerne i større grad og hurtigere får viden om evt. problemer eller behov for støtteforanstaltninger i revalideringsforløbet, og at flere deltagere får en målrettet støtte, når behovet er der. Det kan have betydning for, at flere af deltagere gennemfører den planlagte revalidering, eller at revalideringen afbrydes væsentlig tidligere, end tilfældet er i dag (hvor der ofte går 7-14 måneder, før forløbet afbrydes).

Behovet for en øget kontakt under deltagelsen skærpes af, at der ifølge analysen ikke kan udpeges risikogrupper for frafald ved tilbudsgivningen. Med andre ord er den løbende kontakt og dialog afgørende for at identificere personer, der har risiko for at afbryde revalideringen.

Ledere og medarbejdere i jobcentrene peger på, at der er behov for at styrke dialogen mellem jobcenteret og uddannelsesinstitutionen undervejs i uddannelsesrevalideringen, så man hurtigere får identificeret problemstillinger eller risiko for frafald. I den forbindelse peges på, at der i større grad kan indgås aftaler om gensidige varslinger, tilbagemeldinger mv.

Desuden peger de medvirkende ledere og medarbejdere på, at jobsamtalerne under revalideringsforløbene i højere grad bør foregå personligt, hvor de i dag ofte foregår digitalt. En personlig samtale øger mulighederne for at afdække evt. problemer tidligere i de lange forløb i uddannelsesrevalidering.

De medvirkende ledere og medarbejdere peger på, at der med fordel etableres en styrket dialog undervejs i revalideringen med fokus på en mere kontinuerlig dialog og støtte til deltagerne. Der peges bl.a. på følgende muligheder:

- Faste kontaktpersoner i jobcenteret, som kontinuerligt følger op på forløbet
- Løbende dialog med uddannelsesinstitutionerne om støtteforanstaltninger for deltagerne i uddannelsesrevalideringen
- Flere personlige jobsamtaler under revalideringen
- Intensiv opfølgning i opstartsfasen af forløbet
- Anvendelse af mentorstøtte til personer med risiko for frafald
- Fastlæggelse af delmål for progressionen af arbejdstiden i revalideringsforløb, hvor der gennemføres arbejdsoptræning og bedre dialog med virksomhederne om delmålene.
- Øget fokus på udslusning fra revalideringsforløbet (job eller overgang til noget andet)
- Etablering af akutberedskab til brug for i situationer, hvor uddannelsesinstitution, virksomhed eller deltagerne giver varsel om problemer.
- Styrket varslingsystem mellem parterne i revalideringen

#### **Udvikling af fleksible revalideringsforløb**

En del medarbejdere fra jobcentrene efterlyser, at der udvikles eller tilvejebringes mere fleksible former for uddannelsesrevalidering. Der efterspørges bl.a. muligheder for at sammensætte kortere og mere fleksible uddannelsesforløb for den enkelte borger, der f.eks. veksler mellem kortere uddannelsesforløb og praktikker. I dag visiteres oftest til mere traditionelle uddannelsesforløb.

Etableringen af fleksible modeller for uddannelsesrevalidering rummer flere perspektiver. Det giver mulighed for at indarbejde en afklarings- eller afprøvningsfase tidligt i forløbet, som kan afdække kompetencekrav, kompetencebehov, skånebehov mv. Der vil være mulighed for at inddrage deltageren på en mere aktiv måde, og der skabes mulighed for refleksion i bl.a. opstartsfasen, om der er et passende match mellem kompetencer, interesser, krav og forudsætninger for deltagelsen, og om der er behov for forebyggende foranstaltninger undervejs, f.eks. målrettet mentorstøtte i givne perioder af forløbet.

Desuden vil indbyggede praktikperioder indebære, at der løbende fastholdes et jobperspektiv i uddannelsesrevalideringen og hos deltageren, da man løbende får mulighed for at afprøve de opnåede kompetencer i konkrete arbejdsituationer.

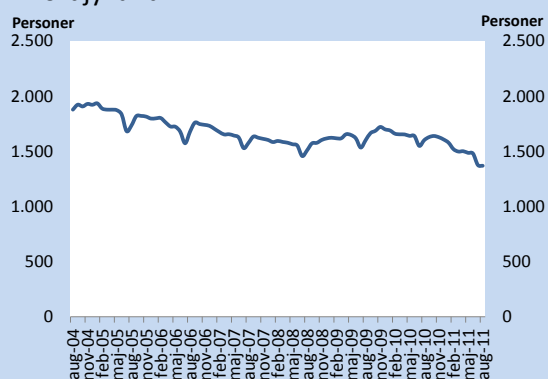
De medvirkende ledere og medarbejdere i jobcentrene peger på, at en etablering af mere fleksible former for uddannelsesrevalidering vil forudsætte en tættere dialog med uddannelsesinstitutionerne om udbud af og tilrettelæggelse af forløb.

### 3. Udviklingen i anvendelsen af revalidering

Antallet af revalidender har været faldende på landsplan over en årrække. Udviklingen har også gjort sig gældende i Nordjylland, og det samlede antal revalidender er således faldet fra ca. 2.000 fuldtidspersoner i 2004 til ca. 1.400 fuldtidspersoner i dag, jf. figur 1.

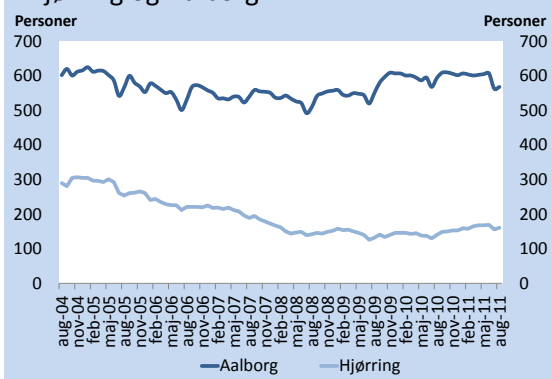
Fra 2004 til 2008 faldt antallet af revalidender jævnt. I de efterfølgende to år var der en mindre stigning i antallet af revalidender, men herefter faldt niveauet igen, så der i august 2011 var færre revalidender end i august 2008.

Figur 1: Udviklingen i antallet af revalidender i Nordjylland



Kilde: Jobindsats.dk  
Anm.: Opgjort som fuldtidspersoner

Figur 2: Udviklingen i antallet af revalidender i Hjørring og Aalborg



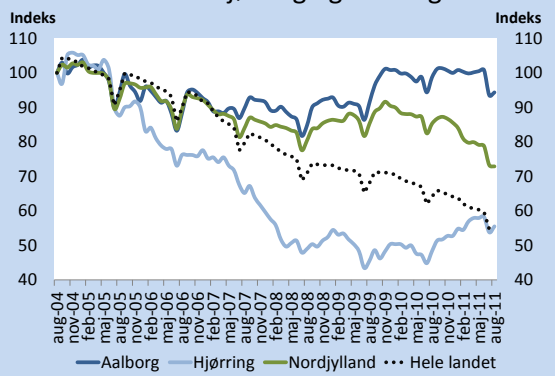
Kilde: Jobindsats.dk  
Anm.: Opgjort som fuldtidspersoner

Antallet af revalidender har i perioden 2004 til 2011 udgjort mellem ca. 500 og 600 fuldtidspersoner i Aalborg og ca. 120-300 i Hjørring, jf. figur 2.

Udviklingen i Nordjylland afspejler udviklingen på landsplan, hvor der fra 2004 til 2011 skete næsten en halvering i antallet af revalidender, jf. figur 3. Medvirkende årsager hertil kan være ændrede regler på sygedagpengeområdet, i ungeindsatsen samt ændringer i kommunernes aktiveringsøkonomi.

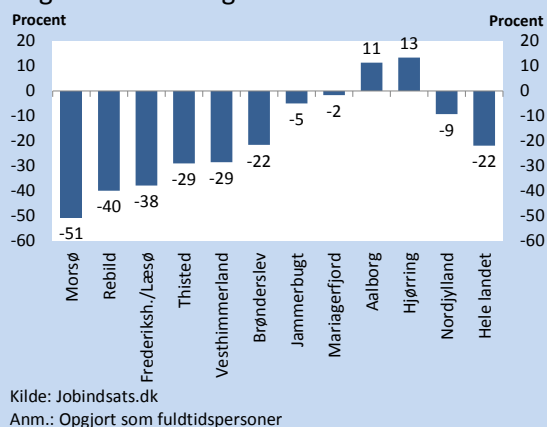
Til sammenligning er det tilsvarende fald i Nordjylland på ca. 30 pct. Det mindre fald i Nordjylland skyldes bl.a., at der i Aalborg og Hjørring har været en stigning i antallet af revalidender fra midten af 2008 til 2011, jf. figur 4.

Figur 3: Den indekserede udvikling i antallet af revalidender i Hjørring og Aalborg

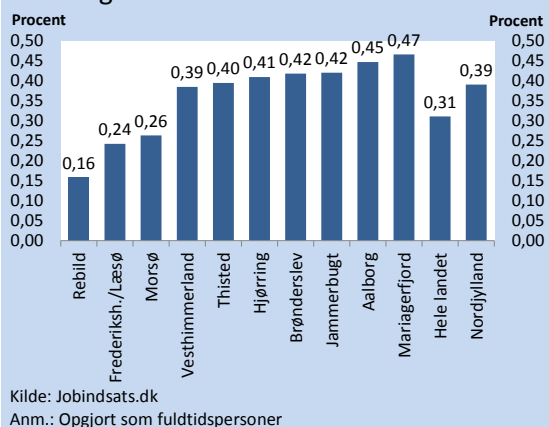


Kilde: Jobindsats.dk  
Anm.: Opgjort som fuldtidspersoner

Figur 4: Den procentvise udvikling i antallet af revalidender i de nordjyske kommuner fra august 2008 til august 2011



Figur 5: Andelen af befolkningen (18-64 år) der er i revalidering i de nordjyske kommuner i august 2011



Fremgangen i Aalborg og Hjørring er på hhv. 11 og 13 pct. Blandt de øvrige otte nordjyske kommuner er tilbagegangen på mellem 2 og 51 pct. Det er karakteristisk, at halvdelen af kommunerne har haft en større tilbagegang end landsgennemsnittet.

Brugen af revalideringsordningen er beskeden både i regionen og på landsplan, jf. figur 5. Samlet deltager ca. 0,4 pct. af befolkningen i Nordjylland i revalidering, hvilket er en lidt højere andel end landsgennemsnittet på 0,3 pct.

Blandt de nordjyske kommuner er der en stor spredning i brugen af revalideringsordningen. Aalborg og Hjørring kommuner er i den halvdel af de nordjyske kommuner, hvor størst andel af befolkningen er i revalidering (hhv. 0,45 og 0,41 pct.). Aalborg overgås kun af Mariagerfjord Kommune, hvor 0,47 pct. af befolkningen deltager i revalidering. Brugen af ordningen er mindst i Rebild Kommune, hvor 0,16 pct. af befolkningen deltager i revalidering.

Samlet tyder ovenstående gennemgang på, at der i Aalborg og Hjørring er sket en politisk og administrativ opprioritering af revalideringsindsatsen sammenholdt med de øvrige nordjyske kommuner, hvilket blev bekræftet på det gennemførte arbejdsseminar for ledere og medarbejdere i de to kommuner.

#### 4. Hvad kendetegner de frafaldne fra revalidering?

I dette afsnit afdækkes kendetegn hos personer med afbrudte revalideringsforløb, og der præsenteres en profil på den typiske frafaldne revalidend.

Gennem en analyse af revalidendernes forsørgelsesgrundlag 5 år før og 1 år efter revalidering belyses effekten af afbrudte revalideringsforløb.

Udvalgte resultater sammenholdes med resultater fra analysen af de gennemførte revalideringsforløb for at identificere eventuelle forskelle.

## 4.1. Hvordan fordeler de frafaldne sig på køn, alder og herkomst?

Der er flest kvinder i gruppen med personer, hvis revalideringsforløb er afbrudt, jf. tabel 1.

**Tabel 1: Sammensætningen af borgere som afbryder et revalideringsforløb i Hjørring og Aalborg kommuner**

		Hjørring		Aalborg		I alt	
		Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Køn	Kvinder	36	68%	66	73%	102	71%
	Mænd	17	32%	25	27%	42	29%
Alder	Under 30 år	12	23%	17	19%	29	20%
	30-49 år	26	49%	57	63%	83	58%
	Over 50 år	15	28%	17	19%	32	22%
Oprindelse	Danskere	51	96%	86	95%	137	95%
	Vestlige lande	0	0%	2	2%	2	1%
	Ikke vestlige lande	2	4%	3	3%	5	3%
	I alt	53	100%	91	100%	144	100%

Kilde: DREAM, Jobcentrenes kildesystemer og mploy's beregninger

En væsentlig forklaring er, at der generelt er flere kvinder end mænd i revalidering. En anden mulig forklaring blev givet på det gennemførte arbejdsseminar for ledere og medarbejdere i de to kommuner: Mænd i revalidering ser i højere grad end kvinder ud til at bevare en jobidentitet, mens kvinder i højere grad end mænd kan være tilbøjelige til at antage en sygdomsidentitet og evt. afbryder deres revalidering af helbredsmæssige årsager.

Forklaringen understøttes af fordelingen af mænd og kvinder i alle afsluttede forløb<sup>2</sup> i analyseperioden: Her er 63 pct. kvinder – dvs. at overrepræsentationen af kvinder er lidt større i de afbrudte end i de afsluttede forløb.

Det samme gælder de over 50 årige. Mens ca. 10 pct. af alle revaliderende er over 50 år, gælder det ca. 20 pct. af de frafaldne revaliderende. Dvs. en overrepræsentation på ca. 10 pct.

Der er ingen forskel på repræsentationen af borgere med anden herkomst i de afsluttede og afbrudte forløb.

---

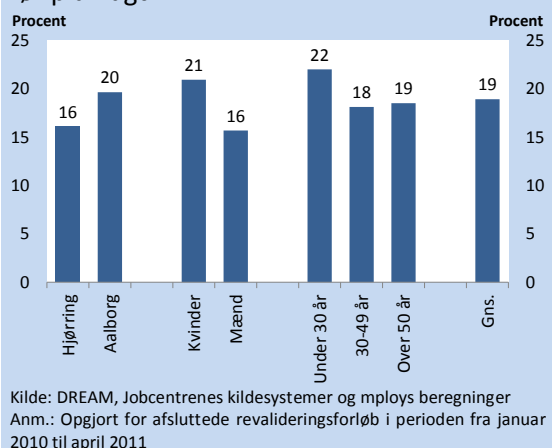
<sup>2</sup> Afsluttede forløb omfatter gennemførte forløb, afbrudte forløb og midlertidigt afbrudte forløb (f.eks. lønnet praktik).

Omkring hver femte revalideringsforløb afbrydes tidligere end planlagt i de to kommuner, jf. figur 6.

En højere andel af kvinder end mænd har afbrudt deres revalideringsforløb – hhv. 21 og 16 pct.

Unge under 30 år udgør ligeledes en lidt større andel end gennemsnittet. Forklaringen kan være, at unge generelt er mere tilbøjelige til at stoppe i forløb end andre aldersgrupper. Mønstret kendes også fra andre indsatstyper i beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen.

Figur 6: Andelen af afsluttede revalideringsforløb i Hjørring og Aalborg, der er afbrudt før planlagt



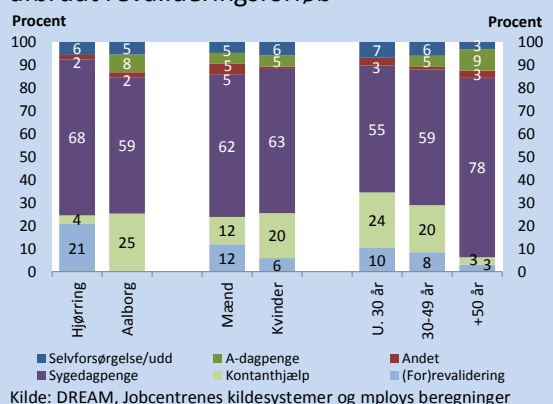
## 4.2. Hvilken ydelsesbaggrund har de frafaldne revalidender?

Hovedparten af de personer, hvis revalideringsforløb er afbrudt, har modtaget sygedagpenge umiddelbart før revalidering, jf. figur 7. I Hjørring drejer det sig om ca. 70 pct., mens det i Aalborg er ca. 60 pct.

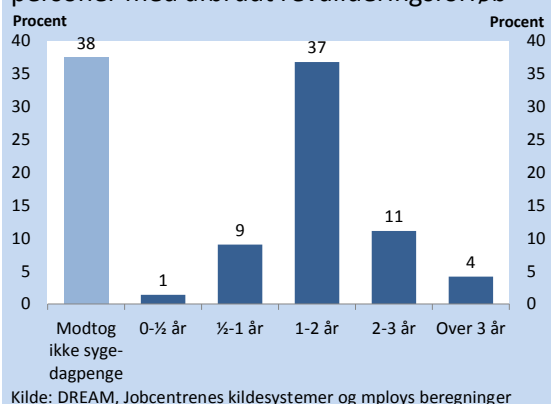
25 pct. af de frafaldne revalidender fra Aalborg har modtaget kontanthjælp før revalidering, mens den tilsvarende andel i Hjørring er ca. 5 pct. Lidt flere kvinder end mænd har modtaget kontanthjælp – hhv. 20 og ca. 10 pct. Ganske få personer over 50 år har været kontanthjælpsmodtagere inden deres revalideringsforløb.

I Hjørring har ca. 20 pct. modtaget revalideringsydelse inden revalidering. Det er især mænd og personer op til 50 år.

Figur 7: Forsørgelsesstatus umiddelbart før start i revalidering blandt personer med afbrudt revalideringsforløb



Figur 8: Varighed af sygedagpengeforløb umiddelbart før start i revalidering blandt personer med afbrudt revalideringsforløb



Mange revalidender har langvarige sygedagpengeforløb bag sig, jf. figur 8. Ca. halvdelen af personer med afbrudte revalideringsforløb har modtaget sygedagpenge i mindst et år.

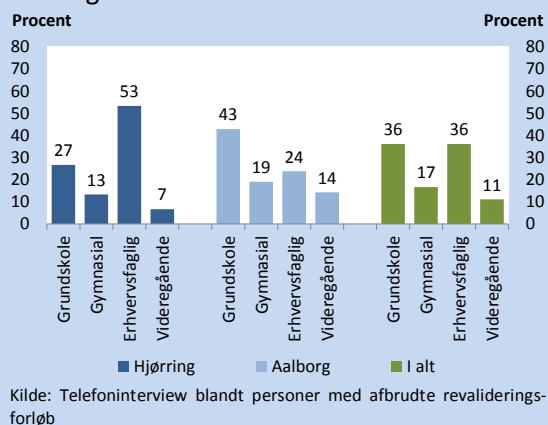


På dette område er der ingen forskel på afsluttede og afbrudte revalideringsforløb. Også i de gennemførte revalideringsforløb kommer ca. halvdelen af personerne fra sygedagpengeforløb af mindst et års varighed<sup>3</sup>. Med andre ord har en længere periode med sygedagpenge inden revalidering tilsyneladende ingen effekt på, om et revalideringsforløb gennemføres eller afbrydes.

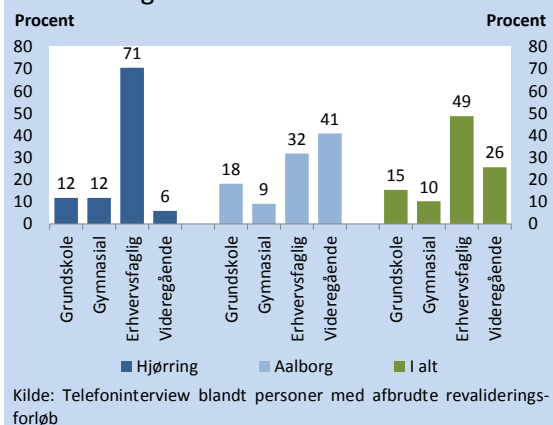
### 4.3. Hvilket uddannelsesniveau har frafaldne revalidender?

I Hjørring har de fleste frafaldne revalidender en erhvervsfaglig uddannelse, mens billedet er mindre entydigt i Aalborg, jf. figur 9 og figur 10.

Figur 9: Uddannelsesniveau blandt personer der har afbrudt et forløb i uddannelsesrevalidering



Figur 10: Uddannelsesniveau blandt personer der har afbrudt et forløb i virksomhedsrevalidering



Blandt de frafaldne uddannelsesrevalidender i de to kommuner er lidt mere end halvdelen ufaglærte, ca. 35 pct. har en erhvervsfaglig uddannelse og resten en videregående uddannelse inden revalideringsforløbet. Andelen af ufaglærte ser ud til at være højere i Aalborg end i Hjørring.

Andelen af ufaglærte uddannelsesrevalidender ser ud til at være større i afbrudte end i alle afsluttede forløb - hhv. ca. 50 og ca. 30 pct.<sup>4</sup> Det kan indikere, at der er behov for en grundig afklarings- og vejledningsproces forud for uddannelsesrevalideringens opstart, så deltagerne føler sig fuldt informeret om forløbets indhold og krav.

Blandt de frafaldne virksomhedsrevalidender er kun en fjerdedel er ufaglærte, mens resten har en kompetencegivende uddannelse. I Hjørring har de fleste frafaldne virksomhedsrevalidender en erhvervsfaglig uddannelse, mens der i Aalborg ser ud til at være en mere ligelig fordeling mellem personer med en erhvervsfaglig og videregående uddannelse.

<sup>3</sup> "Analyse af revalideringsindsatsen i Nordjylland", mploy, april 2011

<sup>4</sup> "Analyse af revalideringsindsatsen i Nordjylland", mploy, april 2011

Andelen af ufaglærte ser ud til at være lidt lavere hos de frafaldne virksomhedsrevaliderende end i alle afsluttede forløb – hhv. 25 og 40 pct.<sup>5</sup> Det kan tyde på, at der ikke er helt samme sammenhæng mellem uddannelsesniveau og gennemførselsprocent i virksomhedsrevalideringer, som det er tilfældet i uddannelsesrevalideringer.

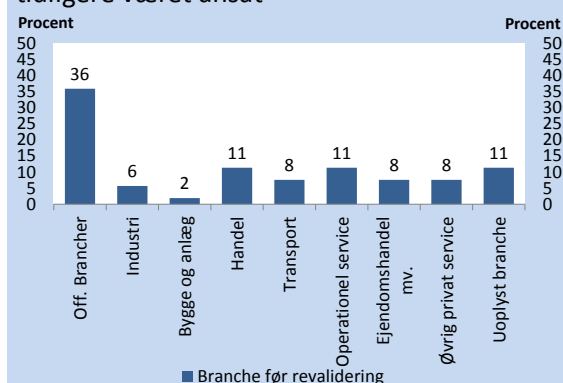
Ca. 40 pct. af personer med afbrudte revalideringsforløb har haft et ansættelsesforhold i perioden fra primo 2008 til de er startet i revalidering.

Heraf har godt en tredjedel været ansat i en offentlig branche, jf. figur 11.

Ca. 10 pct. har været ansat inden for handel og lige så stor andel inden for operationel service.

I alle afsluttede forløb udgør tidligere ansatte i offentlige brancher ca. 50 pct.<sup>6</sup> Med andre ord ser der ud til at være en lidt højere andel af de gennemførte revalideringsforløb, hvor deltagerne tidligere har været ansat i en offentlig branche.

Figur 11: Inden for hvilke brancher har personer som har afbrudt et revalideringsforløb tidligere været ansat



Kilde: DREAM, Jobcentrenes kildesystemer og mploy's beregninger  
Anm.: Personer som har modtaget lønindkomst i perioden fra primo 2008 og frem til starten af deres revalideringsforløb. Eventuel beskæftigelse som selvstændig indgår ikke i opgørelsen.

På baggrund af ovenstående belysning af kendetegn er det muligt at tegne den mest sandsynlige profil på en person fra Hjørring og Aalborg, som har et afbrudt revalideringsforløb bag sig:

- En 30-49 årig kvinde af dansk herkomst, som enten er ufaglært eller har en erhvervsfaglig uddannelse, og som har arbejdet inden for offentlige brancher. Hun kommer direkte fra et sygedagpengeforløb, og hendes begrænsning i arbejdsevnen er fysisk. Formålet med revalidering er at blive omskølet.

Profilen er stort set identisk med profilen på personer, som afslutter et revalideringsforløb<sup>7</sup>. Dog er formålet med revalidering mere entydigt rettet mod omskoling i de afbrudte forløb end i alle afsluttede forløb, hvor formålet fordeler sig mere ligeligt mellem omskoling og opkvalificering.

#### 4.4. Hvilken forsørgelse modtages før og efter revalidering?

For at få et mere detaljeret indblik i de frafaldne revaliderendes baggrund belyses personernes forsørgelsesgrundlag fem år før og 12 måneder efter revalideringsforløbet i de følgende afsnit. Ved at sammenholde med analysen af de gennemførte forløb, kan der identificeres en række forskelle.

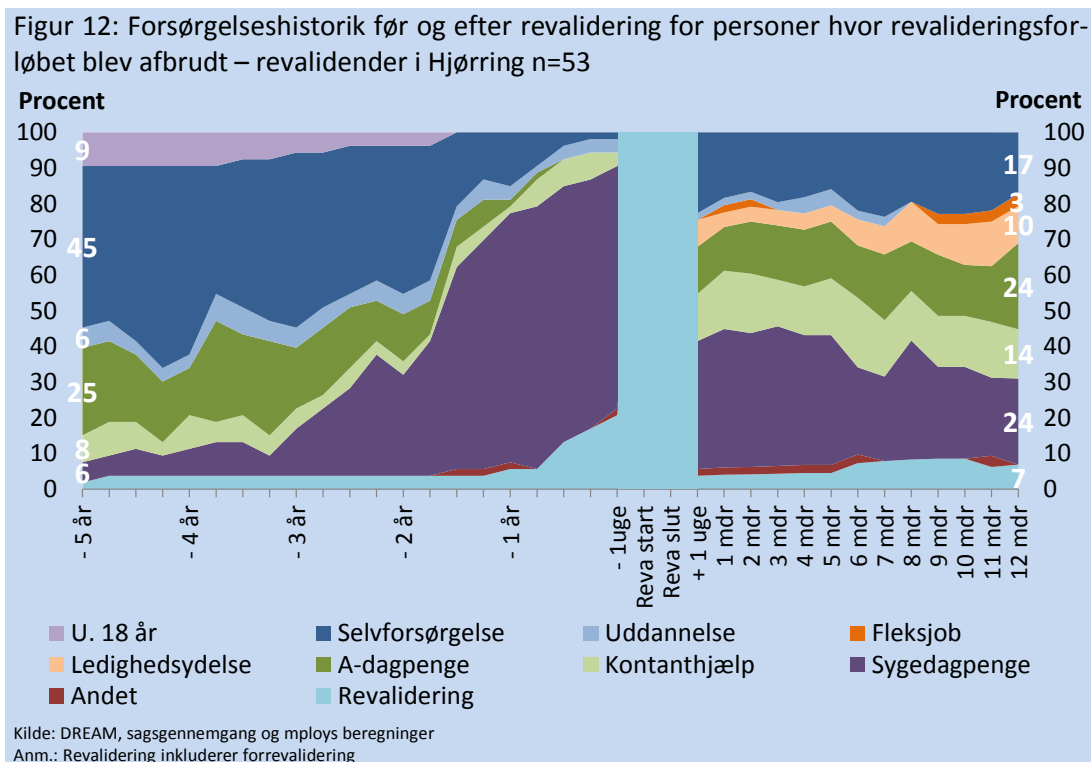
<sup>5</sup> "Analyse af revalideringsindsatsen i Nordjylland", mploy, april 2011

<sup>6</sup> "Analyse af revalideringsindsatsen i Nordjylland", mploy, april 2011

<sup>7</sup> Jf. "Analyse af revalideringsindsatsen i Nordjylland", mploy, april 2011.

## Hjørring

Figur 12 viser, at ca. 20 pct. af de frafaldne revalidender i Hjørring er selvforsørgende eller påbegynder ordinær uddannelse umiddelbart efter det afbrudte forløb<sup>8</sup>.



I de fem år op til det afbrudte revalideringsforløb:

- Andelen af sygedagpengemodtagere stiger fra ca. 10 pct. tre år før revalidering til ca. 70 pct. umiddelbart før revalidering
- Tilgangen til sygedagpenge sker primært fra selvforsørgelse. Fem år før revalidering er knapt halvdelen selvforsørgende, og to år før er ca. 40 pct. stadig i selvforsørgelse. Herefter falder andelen hurtigt til ca. 15 pct. et år før revalidering.
- Under 10 pct. af dem, som påbegynder en revalidering, har tidligere modtaget kontanthjælp.

I de 12 måneder efter det afbrudte revalideringsforløb:

- Ca. 20 pct. bliver selvforsørgende efter revalidering, og denne andel holder sig nogenlunde konstant gennem de følgende 12 måneder.
- Andelen af sygedagpengemodtagere falder til ca. 40 pct. efter revalidering – og i de følgende 12 måneder falder andelen yderligere til 24 pct.

<sup>8</sup> Hovedparten af de selvforsørgede er i ordinært job, men selvforsørgede kan også være selvstændige eller andre, som ikke modtager offentlig forsørgelse.

- Ca. 30 pct. overgår til kontanthjælp eller arbejdsløshedsdagpenge efter revalideringen. 12 måneder efter modtager 24 pct. arbejdsløshedsdagpenge og 14 pct. kontanthjælp

Nedenstående boks 1 viser de tilsvarende resultater fra analysen om de gennemførte revalideringsforløb<sup>9</sup>:

**Boks 1: Hvilke forsørgelsesydelse modtog personer fra Hjørring før og efter deres gennemførte revalideringsforløb?**

Umiddelbart før revalideringens start:

- Ca. 60 pct. modtager sygedagpenge umiddelbart før de starter i revalidering. Derudover modtager ca. 15 pct. kontanthjælp, 10 pct. er selvforsørgende og ca. 15 pct. er allerede i revalidering

I de 12 måneder efter revalideringens gennemførelse:

- Lidt under halvdelen af revaliderende er selvforsørgende eller i ordinær uddannelse umiddelbart efter at have gennemført deres revalideringsforløb. Andelen af selvforsørgende stiger svagt i de efterfølgende måneder, men falder igen til ca. 50 pct. 12 måneder efter afslutningen af forløbet
- Ca. hver tredje modtager arbejdsløshedsdagpenge efter afslutningen af revalideringsforløbet – andelen falder til ca. 15 pct. 12 måneder efter forløbets ophør.
- Derudover er ca. 10 pct. sygemeldt ved afslutningen af revalideringsforløbet og 5 pct. fortsætter på revalideringsydelse

Der er en række forskelle på udviklingen i forsørgelsesydelser før og efter hhv. afbrudte og gennemførte revalideringsforløb:

- Målt på selvforsørgelse er jobeffekten af gennemførte revalideringsforløb ca. dobbelt så høj som i de afbrudte forløb (hhv. ca. 40 og 20 pct.).
- Efter revalideringsforløbet modtager ca. 40 pct. af personer med afbrudte forløb sygedagpenge, mens samme andel udgør under 10 pct. ved personer med gennemførte forløb
- Desuden starter ca. 5 pct. af personer med gennemførte forløb i ordinær uddannelse, og denne andel er konstant gennem de følgende 12 måneder – ingen af de frafaldne revaliderende er i ordinær uddannelse 12 måneder efter det afbrudte forløb.

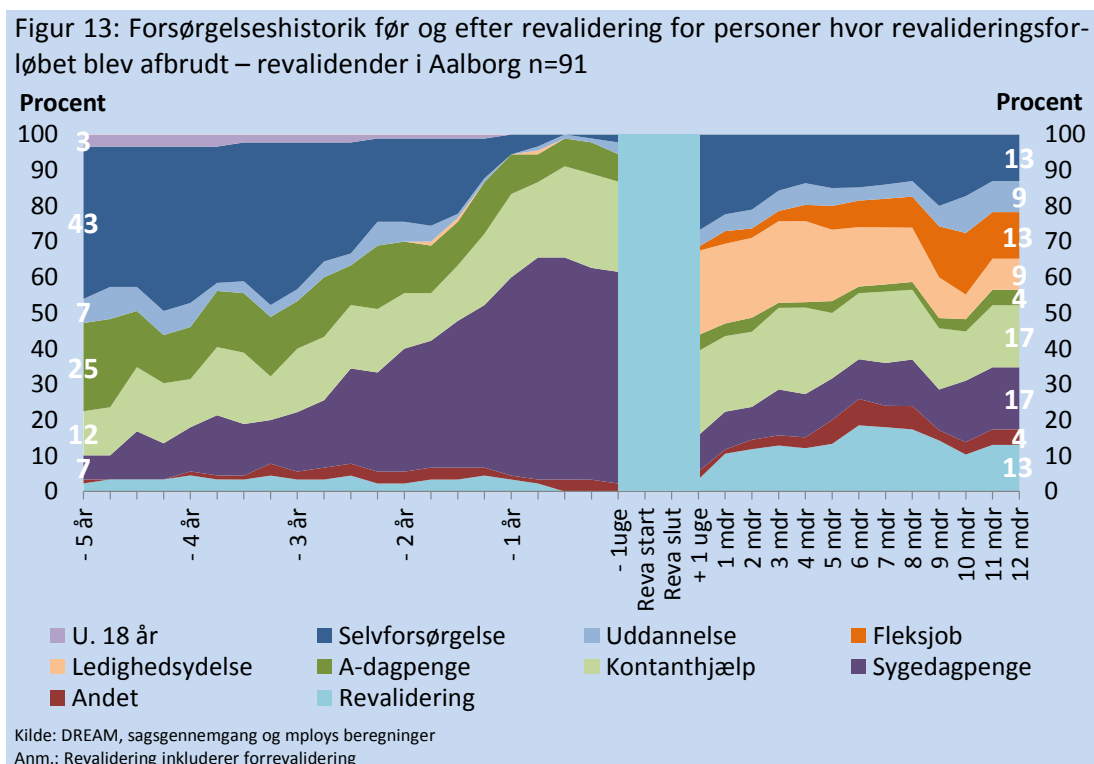
Med andre ord vender en højere andel af personer med afbrudte end gennemførte revalideringsforløb i Hjørring tilbage til sygedagpengesystemet igen. Det tyder på, at deres forløb har været for krævende.

---

<sup>9</sup> "Analyse af revalideringsindsatsen i Nordjylland", mploy, april 2011.

## Aalborg

Figur 13 viser, at ca. 30 pct. af de frafaldne revalidender i Aalborg bliver selvforsørgende eller starter i ordinær uddannelse umiddelbart efter det afbrudte forløb.



I de fem år op til det afbrudte revalideringsforløb:

- I Aalborg modtager ca. 60 pct. sygedagpenge og ca. 25 pct. kontanthjælp umiddelbart før revalidering.
- 5 år før revalidering er ca. 45 pct. selvforsørgende. Denne andel er 2 år før revalidering ca. 20 pct.

I de 12 måneder efter det afbrudte revalideringsforløb:

- Den umiddelbare effekt af de afbrudte revalideringsforløb er lidt højere i Aalborg end i Hjørring: Ca. 30 pct. er i selvforsørgelse eller har påbegyndt ordinær uddannelse. Andelen falder dog til lidt over 20 pct. efter 12 måneder
- Ca. 25 pct. får tilkendt ledighedsydelse efter revalideringsforløbet. Efter 12 måneder er knap 15 pct. i fleksjob, mens ca. 10 pct. er på ledighedsydelse
- Ca. 25 pct. modtager arbejdsløshedsdagpenge eller kontanthjælp umiddelbart efter revalidering. Andelen falder i de følgende 12 måneder, så ca. 20 pct. modtager kontanthjælp eller arbejdsløshedsdagpenge

Boks 2 viser de tilsvarende resultater fra analysen om de gennemførte revalideringsforløb<sup>10</sup>:

**Boks 2: Hvilke forsørgelsesydelse modtog personer fra Aalborg før og efter deres gennemførte revalideringsforløb?**

I de fem år op til revalideringens start:

- 45 pct. modtager sygedagpenge i perioden umiddelbart før de starter i et revalideringsforløb
- I perioden frem til umiddelbart før forløbsstart er der løbende 20-30 pct. af gruppen, som modtager arbejdsløshedsdagpenge eller kontanthjælp

I de 12 måneder efter revalideringens gennemførelse:

- En stadig større andel af revalidenderne finder job efter afslutning af forløbet, og 12 mdr. efter er ca. en tredjedel i job. 3 pct. er i ordinær uddannelse og 8 pct. i fleksjob
- Andelen af arbejdsløshedsdagpengemodtagere udgør 27 pct. ved afslutningen af forløbet og falder i løbet af et år til 13 pct. – antallet af kontanthjælpsmodtagere er konstant ca. 20 pct.
- Derudover er ca. 10 pct. sygemeldt ved afslutningen af revalideringsforløbet, ca. 10 pct. fortsætter på revalideringsydelse. Ca. 15 pct. er visiteret til fleksjob

Der er en række forskelle på udviklingen i forsørgelsesydelse før og efter hhv. afbrudte og gennemførte revalideringsforløb i Aalborg:

- Effekten af de gennemførte forløb er lidt højere end i de afbrudte: Ca. 45 pct. er selvforsørgende, i ordinær uddannelse eller fleksjob 12 måneder efter revalidering – den tilsvarende andel ved de afbrudte forløb er ca. 35 pct.
- Andelen af sygedagpengemodtagere forud for revalideringen er større i de afbrudte forløb (ca. 60 pct.) end i de gennemførte forløb (45 pct.)
- Flere af de gennemførte end de afbrudte forløb berettiger revalidenderne til arbejdsløshedsdagpenge: 25 pct. af de, som gennemfører revalidering, modtager dagpenge efter forløbet. Selv om denne andel falder til ca. 15 pct. de følgende 12 måneder, er det markant flere end i de afbrudte forløb (ca. 5 pct.)

Meget tyder på, at Aalborg i et vist omfang anvender revalidering som led i afklaring af borgerne i forhold til fleksjob. 25 pct. af de berørte borgere er fleksjobberettiget efter revalidering, og heraf er ca. halvdelen i fleksjob 12 måneder efter endt forløb.

---

<sup>10</sup> "Analyse af revalideringsindsatsen i Nordjylland", mploy, april 2011.

## Effekter af afbrudte revalideringsforløb opgjort på køn

Opdelt på køn ser effekten af de afbrudte revalideringsforløb ud til at være højere for mænd end kvinder, jf. tabel 2.

### Tabel 2: Effekt af afbrudte revalideringsforløb opdelt på kvinder og mænd i de to kommuner 12 måneder efter afbrydelsen

Samlet er lidt under 30 pct. af de frafaldne revalidender i selvforsørgelse, ordinær uddannelse eller fleksjob 12 måneder efter revalidering.

	Kvinder	Mænd
Selvforsørgelse	12 pct.	27 pct.
Ordinær uddannelse	5 pct.	0 pct.
Fleksjob	5 pct.	18 pct.
I alt	22 pct.	45 pct.

Anm: DREAM, sagsgennemgang og mploy's beregninger (n=144).

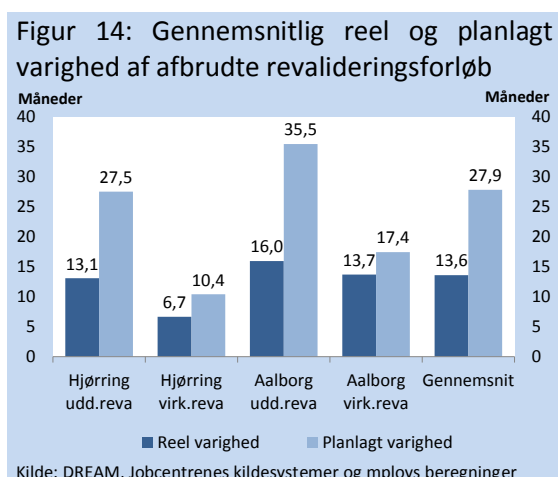
Som i de gennemførte forløb er jobeffekten af afbrudte revalideringsforløb højere blandt mænd end kvinder: Ca. 45 pct. af mænd med afbrudte revalideringsforløb er enten selvforsørgende<sup>11</sup> eller i fleksjob, mens det gælder knap 20 pct. af kvinderne. Enkelte kvinder er desuden i ordinær uddannelse 12 måneder efter afbrudt revalidering.

Forskellen i effekter for kvinder og mænd med afbrudte revalideringsforløb kan give anledning til overvejelser i de to kommuner om fordele ved en mere ligelig kønsfordeling i visitering til revalidering.

## 5. Årsager til afbrudte revalideringsforløb

Den planlagte varighed af de afbrudte revalideringsforløb er generelt længere i Aalborg end i Hjørring, jf. figur 14.

De afbrudte uddannelsesrevalideringer i Aalborg blev i udgangspunktet bevilget til at vare 36 måneder i gennemsnit, men forløbene blev afbrudt efter gennemsnitligt 16 måneder. I Hjørring ser både den planlagte og reelle varighed af de afbrudte uddannelsesrevalideringer ud til at være kortere med hhv. 28 og 13 måneder.



I begge kommuner er der større overensstemmelse mellem planlagt og reel varighed af de afbrudte virksomhedsrevalideringer. Dog er de bevilgede virksomhedsrevalideringer i Aalborg længere end i Hjørring.

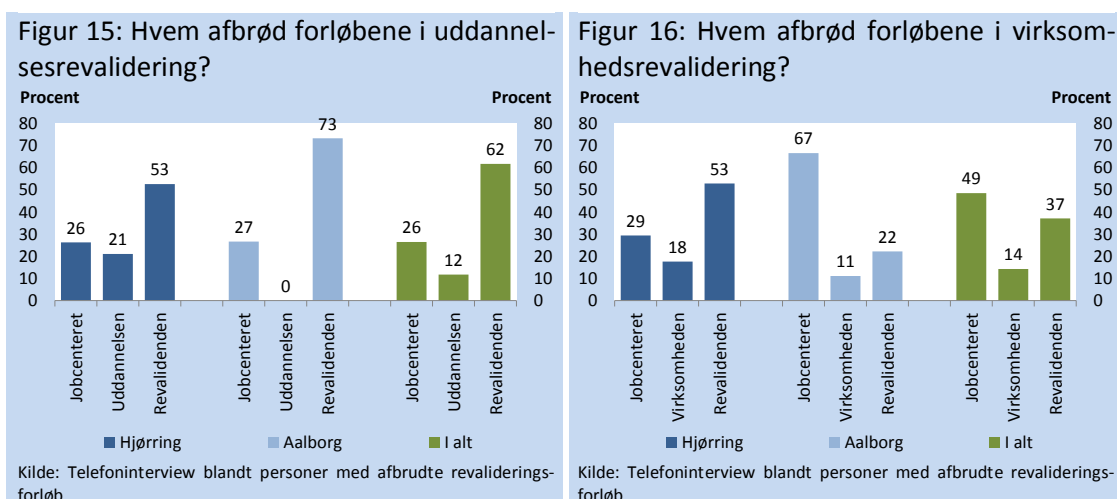
<sup>11</sup> Selvforsørgende kan også være selvstændige eller personer, som af andre grunde ophører med at modtage offentlig forsørgelse

Planlægningshorisonten ser således ud til at være væsentlig længere for de afbrudte end gennemførte forløb<sup>12</sup>: Den gennemsnitlige varighed for gennemførte uddannelsesrevalideringer er 23 måneder, mens gennemførte virksomhedsrevalideringer i gennemsnit varer 13 måneder.

Det er derfor en relevant overvejelse, om der fremadrettet i lige så stor udstrækning skal igangsættes langvarige uddannelsesrevalideringer som hidtil, eller om der i stedet skal sættes på kortere og mere fleksible modulopbyggede forløb.

## 5.1. Hvem tager initiativ til at afbryde revalideringsforløb?

Det er oftest uddannelsesrevaliderenderne selv, som tager initiativ til at afbryde deres forløb, jf. figur 15.



I ca. 60 pct. af de afbrudte forløb, har revaliderenden selv taget initiativ til afbrydelsen – det gælder en lidt højere andel i Aalborg end i Hjørring.

Uddannelsesinstitutionerne i Aalborg tager aldrig initiativ til at afbryde et forløb, mens det sker i ca. 20 pct. af tilfældene i Hjørring. En medvirkende årsag kan være, at mange uddannelsesrevalideringer i Aalborg bevilges til forløb, hvor der ikke er mødepligt (f.eks. på universitetet). Men en anden årsag kan være, at uddannelsesinstitutionerne føler sig presset på økonomien, og derfor ikke har den store interesse i at afbryde forløb, selv om de forpligter sig til det i revalideringsaftalen.

Der er forskel på, hvem der afbryder virksomhedsrevalideringer i Hjørring og Aalborg, jf. figur 16. I Hjørring er mønsteret stort set sammenfaldende med de afbrudte uddannelsesrevalideringer: I ca. halvdelen af tilfældene er det revaliderenden, som tager initiativet. I Aalborg er det oftest jobcenteret, som afbryder forløbet (2/3 af tilfældene), hvilket kan tyde på, at jobcenteret følger forholdsvis tæt op på, om der er progression i forløbene.

<sup>12</sup> "Analyse af revalideringsindsatsen i Nordjylland", mploy, april 2011



## 5.2. Hvilke årsager angives til gennemførte revalideringsforløb?

Inden årsagerne til de afbrudte forløb analyseres nærmere, er der i boks 3 gengivet et resultat fra de gennemførte telefoninterview i "Analyse af revalideringsindsatsen i Nordjylland". Her blev respondenterne bedt om at pege på de væsentligste årsager til, at de gennemførte deres revalideringsforløb.

### Boks 3. Hvad er de væsentligste årsager til, at revalideringsforløb gennemføres?<sup>13</sup>

- 70-90 pct. vurderer, at der skal være klar sammenhæng mellem (revaliderings-) indsatsen og de jobmuligheder, som indsatsen målrettes mod
- 70-80 pct. peger på grundig forventningsafstemning om indhold i forløbet
- 60 pct. svarer tæt støtte og opbakning fra jobcenteret

Tilkendelsesprocessen har stor betydning efter respondenternes vurdering: Forudsætningen for at kunne sikre en klar sammenhæng mellem indsats og jobmuligheder er, at personernes beskæftigelsesmål afklares. Med udgangspunkt i beskæftigelsesmålet kan indsatsen tilrettelægges, og her peger 70-80 pct. af respondenterne på vigtigheden af en grundig forventningsafstemning om indhold i forløbet. 60 pct. af respondenterne peger endvidere på støtte og opbakning under selve forløbet som en medvirkende årsag til, at de gennemførte deres revalideringsforløb.

Med andre ord peger personer med gennemførte revalideringsforløb på tre væsentlige faktorer, som med fordel kan indtænkes i revalideringsindsatsen, og som er vigtige pejlemærker for denne analyse:

- Afklaring af beskæftigelsesmål
- Grundig forventningsafstemning om indhold og krav i forløb
- Støtte og opbakning fra jobcenteret

## 5.3. Hvad er årsagen til, at revalideringsforløb afbrydes?

Sygdom og forkrævende forløb er de hyppigste årsager til, at uddannelsesrevalideringer afbrydes, jf. figur 17. I både Hjørring og Aalborg peger 70 pct. af respondenterne på én af disse årsager, men hvor det i Hjørring kun i 10 pct. af tilfældene er pga. forkrævende forløb, er denne andel ca. 40 pct. i Aalborg.

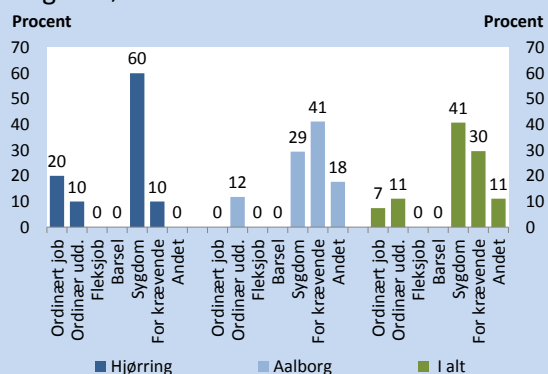
Det kan tyde på, at nogle uddannelsesrevalideringer i Aalborg ikke på forhånd er tilstrækkelig afklaret om, hvilke krav uddannelsen vil stille til dem.

Knap 20 pct. af de frafaldne uddannelsesrevalideringer angiver enten ordinært job eller uddannelse som årsag til deres afbrudte forløb.

---

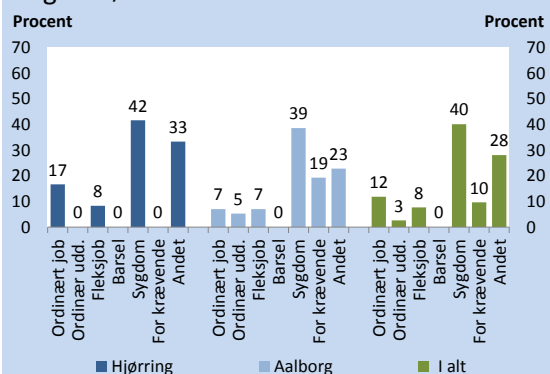
<sup>13</sup> Vurderingerne stammer fra telefoninterview med personer, som har gennemført et revalideringsforløb, i "Analysen af revalideringsindsatsen i Nordjylland", mploy, april 2011

Figur 17: Årsager til at uddannelsesrevalideringsforløb er blevet afbrudt



Kilde: Telefoninterview blandt personer med afbrudte revalideringsforløb

Figur 18: Årsager til at virksomhedsrevalideringsforløb er blevet afbrudt



Kilde: Telefoninterview blandt personer med afbrudte revalideringsforløb

De afbrudte virksomhedsrevalideringer skyldes ifølge deltagerne især sygdom – det gælder i 40 pct. af tilfældene, jf. figur 18.

Ca. hver fjerde af de frafaldne virksomhedsrevalideringer angiver ordinært job, uddannelse og fleksjob som årsag til deres afbrudte forløb. En lidt højere andel svarer andet, hvilket belyses nærmere i nedenstående afsnit.

## 5.4. Hvad medvirker til, at revaliderenderne selv afbryder forløbet?

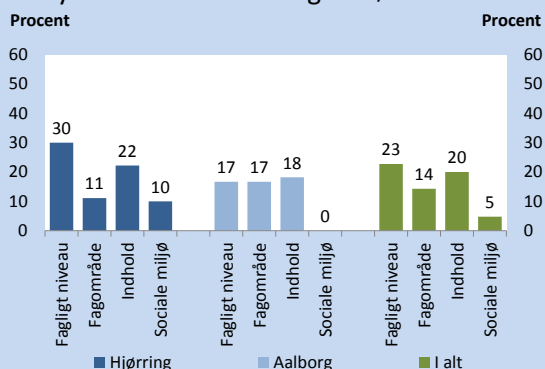
I de tilfælde, hvor uddannelsesrevaliderenderne har taget initiativ til at afbryde deres forløb, har medvirkende årsager været det faglige niveau, at revaliderenderne har mistet interessen for fagområdet eller indholdet i uddannelsen, jf. figur 19.

I Hjørring svarer 30 pct., at det faglige niveau har været for højt, mens ca. 20 pct. vurderer, at indholdet i uddannelsen ikke har levet op til forventningerne. De pågældende respondenter har tilsyneladende ikke følt sig tilstrækkelig vejledt om uddannelsens indhold og faglige niveau.

Ca. 10 pct. har mistet interessen for fagområdet, mens samme andel har haft svært ved at blive en del af det sociale miljø på uddannelsesinstitutionen.

I Aalborg er billedet anderledes: Knap 20 pct. har mistet interessen for fagområdet eller har fundet det faglige niveau for højt, mens ca. 10 pct. vurderer, at indholdet i uddannelsen ikke har levet op til deres forventninger.

Figur 19: Forhold ved revalideringsforløbet, der har været medvirkende til at uddannelsesrevaliderenderne har taget initiativ til at afbryde deres revalideringsforløb



Kilde: Telefoninterview blandt personer med afbrudte revalideringsforløb

Anm.: På spørgsmålet om, i hvilken grad følgende begrundelser påvirkede din beslutning om at afbryde revalideringen, kunne respondenterne vælge: Du havde svært ved at følge med i uddannelsen (**fagligt niveau**), du mistede interessen for det **fagområde**, som din uddannelsesrevalidering rettede sig imod, uddannelsens **indhold** levede ikke op til dine forventninger, du havde svært ved at blive en del af det **sociale miljø** på uddannelsesstedet

For de afbrudte virksomhedsrevalideringer er billedet mere entydigt. Ca. halvdelen af respondenterne mener ikke, at forløbet i virksomheden har været udfordrende nok, mens ca. en tredjedel har mistet interessen for fagområdet. Disse resultater tyder på, at der i Aalborg med fordel kan fokuseres mere på matchning af virksomhedsrevaliderende med virksomheder. I Hjørring peger 10 pct. på, at forløbet ikke har været udfordrende nok.

Respondenterne blev endvidere bedt om at tilkendegive, hvilke personlige forhold der har medvirket til, at deres forløb blev afbrudt. "Svigtende helbred" er det personlige forhold, som flest personer i undersøgelsen peger på. Det gælder for ca. 40 pct. af de frafaldne uddannelsesrevaliderende og 50 pct. for de frafaldne virksomhedsrevaliderende.

#### Hvad siger deltagerne i fokusgruppeinterview om årsager til afbrudte forløb?

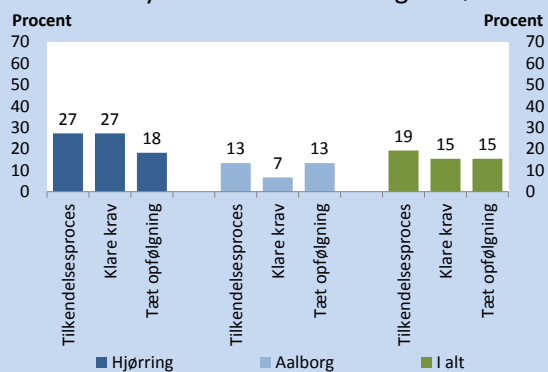
De gennemførte fokusgruppeinterview understøtter billedet fra telefoninterviewene: 5 ud af 7 deltagere med afbrudte virksomhedsrevalideringer angiver helbredsmæssige årsager som den væsentligste årsag til, at forløbet er afbrudt. Deltagere med afbrudte uddannelsesrevalideringer peger dels på helbred, dels på det faglige niveau i uddannelsen, jf. boks 4.

Boks 4. Hvilke årsager angiver deltagerne i de gennemførte fokusgruppeinterview selv til, at deres revalideringsforløb blev afbrudt?	
<p>Respondenter med afbrudte virksomhedsrevalideringer angiver, at de i udgangspunktet har været motiveret for at deltage i revalideringen. De fleste har dog oplevet et stort pres for at komme op på fuld tid så hurtigt som muligt. På et tidspunkt har disse respondenter ikke kunnet holde til arbejdspresset og har afbrudt deres forløb.</p> <p>Blandt respondenter med afbrudte uddannelsesrevalideringer er der eksempler på, at personerne er startet på en "forkert" uddannelse. De har ikke haft de rette faglige forudsætninger eller ikke været vidende om, hvilke krav uddannelsen stiller til dem.</p>	<p><i>Virksomhedsrevaliderender:</i></p> <p>"Mit revalideringsforløb var en WAUW-oplevelse for mig. Men jeg kunne ikke holde til det".</p> <p>"Jeg oplevede et stort pres fra min sagsbehandler om at komme op i timer".</p> <p>"Man tror, man kan mere, end man kan. Men på et tidspunkt bliver det håbløst".</p> <p><i>Uddannelsesrevaliderender:</i></p> <p>"Jeg skulle aldrig have startet på uddannelsen. Jeg vidste på forhånd, det ville blive svært, fordi jeg er dårlig til at regne, men jeg følte mig presset til det"</p> <p>"Jeg stoppede, fordi uddannelsen var svær, og jeg kunne ikke overskue at skulle gå i skole i 3½ år"</p> <p>"Jeg blev usikker på, om jeg kunne holde til 5 års uddannelse med min dårlige ryg"</p>

## 5.5. Hvad kunne have forebygget et frafald fra ordningen?

Respondenterne er blevet bedt om at vurdere, om jobcenteret kunne have gjort noget, som ville have hjulpet dem til at gennemføre deres revalideringsforløb. Personer med afbrudte uddannelsesrevalideringer ser generelt ud til at være mere positivt stemte over for jobcenterets indsats end personer med afbrudte virksomhedsrevalideringer, jf. figur 20 og figur 21.

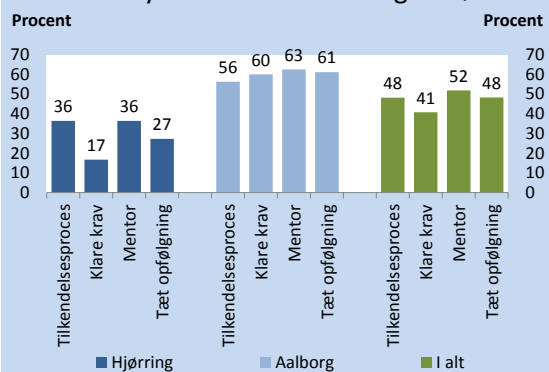
Figur 20: Hvilke faktorer/initiativer fra jobcenterets side vurderer uddannelsesrevaliderende selv kunne have hjulpet dem til ikke at afbryde deres revalideringsforløb



Kilde: Telefoninterview blandt personer med afbrudte revalideringsforløb

Anm.: På spørgsmålet om, "jobcenteret kunne have gjort noget, som ville have hjulpet dig til at gennemføre dit revalideringsforløb?" kunne respondenterne vælge: Styrket **tilkendelsesproces** forud for revalideringen (information, afklaring og vejledning), givet dig en mere præcis og beskrivelse af **klare krav**, du skulle leve op til i revalideringsforløbet, gennemført **tæt opfølgning** på din revalidering f.eks. i form af samtaler hver 3. måned på jobcenteret

Figur 21: Hvilke faktorer/initiativer fra jobcenterets side vurderer virksomhedsrevaliderende selv kunne have hjulpet dem til ikke at afbryde deres revalideringsforløb



Kilde: Telefoninterview blandt personer med afbrudte revalideringsforløb

Anm.: På spørgsmålet om, "jobcenteret kunne have gjort noget, som ville have hjulpet dig til at gennemføre dit revalideringsforløb?" kunne respondenterne vælge: Styrket **tilkendelsesproces** forud for revalideringen (information, afklaring og vejledning), givet dig en mere præcis og beskrivelse af **klare krav**, du skulle leve op til i revalideringsforløbet, tilknyttet en mentor til dig, som kunne støtte dig gennem revalideringen, gennemført **tæt opfølgning** på din revalidering f.eks. i form af samtaler hver 3. måned på jobcenteret

Det må overordnet siges at være positivt, at færre end 15 pct. af personer med afbrudte uddannelsesrevalideringer fra Aalborg peger på de enkelte svarmuligheder om en styrket indsats fra jobcenterets side.

I Hjørring vurderer ca. 30 pct. af de frafaldne uddannelsesrevaliderende, at en styrket tilkendelsesproces samt mere præcise beskrivelser af kravene til respondenterne forud for revalideringen ville have hjulpet dem til at gennemføre forløbet.

For personer med afbrudte virksomhedsrevalideringer tegner det modsatte billede sig: Respondenterne fra Aalborg er mest kritiske over for jobcenterets håndtering af deres forløb og omkring 60 pct. peger på, at alle de fire nævnte muligheder for en styrket indsats kunne have hjulpet dem.

I Hjørring peger lidt over en tredjedel på hhv. en styrket tilkendelsesproces og mentorstøtte som aktiviteter, der kunne have modvirket deres afbrudte forløb, mens ca. 25 pct. peger på tæt opfølgning og ca. 15 pct. på klare krav.

Opsummerende ser det ud til, at personer med afbrudte virksomhedsrevalideringer er mere kritiske over for jobcentrenes indsats end personer med afbrudte uddannelsesrevalideringer.

Tallene tyder på, at Hjørring med fordel kan opprioritere tilkendelsesprocessen i revalideringsindsatsen – herunder tydeliggøre hvilke krav, revalideringen stiller til borgerne.

I Aalborg er der kun en lille andel af personer med afbrudte uddannelsesrevalideringer, som vurderer, at jobcenteret kunne have modvirket afbrydelsen af deres forløb. Modsat forholder det sig med de afbrudte virksomhedsrevalideringer, hvor der ser ud til at være et

potentiale i både at styrke tilkendelses- og opfølgingsprocessen. Resultatet kan afspejle, at Aalborg i vid udstrækning anvender virksomhedsrevalidering til at afprøve revaliderendes arbejdsevne gennem arbejdsoptræning. En anden mulighed er, at matchning af revaliderer med revalideringsforløb måske ikke prioriteres højt nok.

På det gennemførte medarbejderseminar blev det drøftet, hvordan og hvornår sagsbehandlerne opdager, at et revalideringsforløb er i risiko for at blive afbrudt. I hovedparten af tilfældene er det en borgerhenvendelse eller i forbindelse med en opfølgningssamtale, at sagsbehandleren registrerer, at der er udfordringer. Uddannelsesinstitutioner og virksomheder melder sjældent udfordringer tilbage til jobcenteret, selv om de forpligter sig til det i aftalen om forløbet. Uddannelsesinstitutionerne har de bedste forudsætninger for at vurdere borgernes mulighed for at gennemføre forløbet. Derfor er der et potentiale i at indgå klarere aftaler om tilbagemelding til jobcenteret.

## 6. Tilkendelsesprocessen i Aalborg og Hjørring Kommuner

Tilkendelsesprocessen er den afklaring, vejledning og information, som jobcenteret gennemfører med borgeren inden bevilling af revalidering. Processen indeholder en afklaring af borgerens begrænsninger i arbejdsevnen, samt hvad formålet med revalideringen er. Desuden skal personens beskæftigelsesmål afklares. Som et led i afklaring af beskæftigelsesmål og evt. opkvalificering forud for revalideringen kan der gennemføres en forrevalidering. Via vejledningsprocessen får personen viden om indhold i revalideringsforløbet, og i forbindelse med udarbejdelse af jobplan informeres borgeren om de krav, der skal opfyldes i forløbet.

Som nævnt i boks 3 vurderer en stor andel af de personer, som har gennemført et revalideringsforløb, at tilkendelsesprocessen har stor betydning. Der peges bl.a. på sammenhæng mellem beskæftigelsesmål og indsats samt en klar forventningsafstemning om indhold (og krav) i forløbet.

I boks 5 præsenteres udvalgte resultater om tilkendelsesprocessen fra analysen af gennemførte revalideringsforløb.

### Boks 5. Hvad kendetegner tilkendelsesprocessen forud for gennemførte revalideringsforløb?<sup>14</sup>

- Fysiske arbejdsevnebegrænsninger (arbejdsskader, nedslidning, handicap eller fysisk sygdom) ligger til grund for 80-85 pct. af gennemførte uddannelsesrevalideringer og 70 pct. af de gennemførte virksomhedsrevalideringer. Ca. 10 pct. af uddannelsesrevaliderende angiver psykiske begrænsninger, mens den tilsvarende andel for virksomhedsrevaliderende er ca. 25 pct.
- Aalborg og Hjørring anvender revalidering til forskellige formål: I Hjørring har 89 pct. af uddannelsesrevalideringer til formål at omskole personerne til nye arbejdsområder – i Aalborg peges der både på omskoling (80 pct.) og opkvalificering (67 pct.). 64 pct. af virksomhedsrevalideringerne i Hjørring har til formål at gennemføre arbejdsoptræning af personerne. I Aalborg har de fleste virksomhedsrevalideringer til formål at omskole personerne til nye arbejdsområder eller -

<sup>14</sup> Vurderingerne stammer fra telefoninterview med personer, som har gennemført et revalideringsforløb, i "Analysen af revalideringsindsatsen i Nordjylland", mploy, april 2011

funktioner.

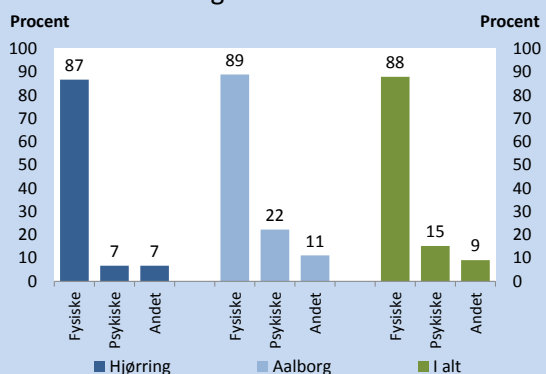
- I Aalborg deltager ca. halvdelen af uddannelsesrevaliderenderne i forrevalidering, mens samme andel i Hjørring udgør ca. 70 pct. Blandt virksomhedsrevaliderenderne deltager ca. 80 pct. af revaliderenderne fra Aalborg, mens det kun gælder 25 pct. i Hjørring.
- Ca. 20 pct. af uddannelsesrevaliderenderne føler sig ikke fuldt afklaret om indhold i og krav til dem i forløbet – og flere føler sig ikke fuldt afklaret om jobmulighederne med hhv. 64 pct. i Aalborg og 31 i Hjørring. Mønstret er det samme for virksomhedsrevaliderenderne – dog er der flere, som ikke føler sig fuldt afklaret om indhold, krav og jobmuligheder end hos uddannelsesrevaliderenderne.

## 6.1. Hvilke begrænsninger gør sig gældende for de frafaldne?

Revalideringsordningen er møntet på personer, der har nedsat arbejdsevne som følge af fysiske, psykiske eller sociale årsager, og som ikke kan hjælpes af de øvrige aktiveringsredskaber i lov om aktiv socialpolitik og lov om aktiv beskæftigelsesindsats.

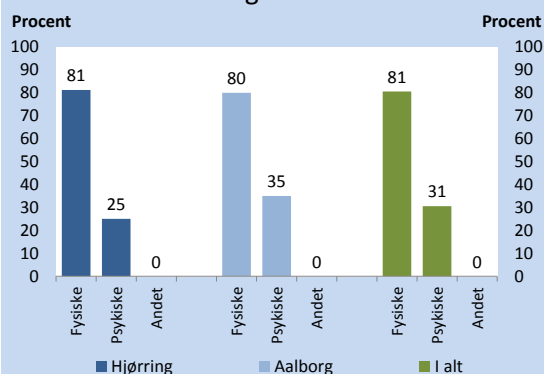
Langt de fleste personer med afbrudte revalideringsforløb har haft en fysisk arbejdsevnebegrænsning inden opstart på revalidering, jf. figur 22 og figur 23.

Figur 22: Hvilke arbejdsevnebegrænsninger lå til grund for bevilling af revalidering for personer, der har afbrudt et forløb i uddannelsesrevalidering



Kilde: Telefoninterview blandt personer med afbrudte revalideringsforløb

Figur 23: Hvilke arbejdsevnebegrænsninger lå til grund for bevilling af revalidering for personer, der har afbrudt et forløb i virksomhedsrevalidering



Kilde: Telefoninterview blandt personer med afbrudte revalideringsforløb

Ved afbrudte uddannelsesrevalideringer angiver knapt 90 pct. af respondenterne, at der lå en fysisk begrænsning til grund for deres revalidering. I Hjørring har enkelte respondenter psykiske og "andre" begrænsninger, mens denne andel er større i Aalborg, hvor ca. 20 pct. har psykiske begrænsninger og 11 pct. "andre" begrænsninger.

Også ved afbrudte virksomhedsrevalideringer har de fleste personer en fysisk begrænsning (80 pct.). I Hjørring har 25 pct. en psykisk begrænsning, mens samme andel i Aalborg er 35 pct.

Sammenholdt med analysen af de gennemførte forløb er der ikke markante forskelle: Fysiske begrænsninger i arbejdsevnen er det hyppigst forekommende kriterium for bevilling af

revalidering i både gennemførte og afbrudte forløb – dog har en lidt højere andel af personer med afbrudte forløb i Aalborg psykiske arbejdsevnebegrænsninger.

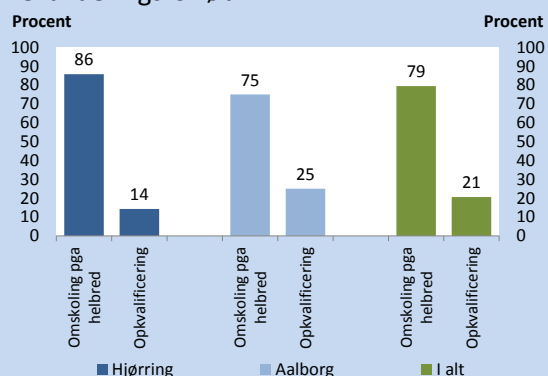
## 6.2. Hvad var formålet med de afbrudte revalideringsforløb?

Indholdet i revalideringen skal fastlægges ud fra de individuelle behov hos den pågældende person og vil typisk afspejle formålet med revalideringen.

For de fleste revalidender handler det om at opnå eller fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet. Derfor sigter revalideringen på at afprøve, genoptræne, opkvalificere eller omskole til passende arbejdsopgaver eller –områder.

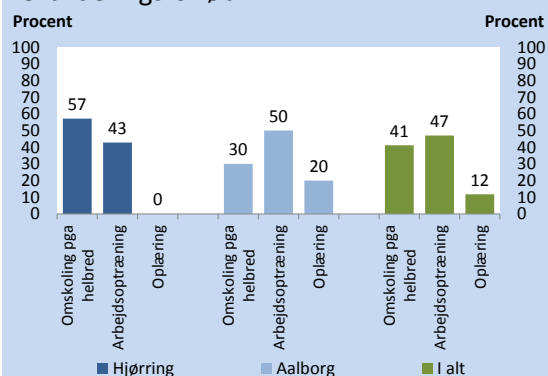
I både Aalborg og Hjørring er omskoling pga. helbred med omkring 80 pct. det hyppigst angivne primære formål med uddannelsesrevalidering, jf. figur 24.

Figur 24: Formålet med uddannelsesrevalideringen for personer som har afbrudt deres revalideringsforløb



Kilde: Telefoninterview blandt personer med afbrudte revalideringsforløb  
Anm.: Kategorierne dækker over: Behov for **omskoling** til nyt/andet arbejdsområde pga. helbred og behov for **opkvalificering** gennem uddannelse for at øge jobmuligheder

Figur 25: Formålet med virksomhedsrevalideringen for personer som har afbrudt deres revalideringsforløb



Kilde: Telefoninterview blandt personer med afbrudte revalideringsforløb  
Anm.: Kategorierne dækker over:  
Behov for **omskoling** til nyt/andet arbejdsområde pga. helbred  
Behov **arbejdsoptræning** – vænne sig til at gå på arbejde  
Behov for **oplæring**/tillæring inden for et bestemt fagområde

Formålet med virksomhedsrevalidering er mindre entydigt i de to kommuner, jf. figur 25. Arbejdsoptræning er det primære formål med virksomhedsrevalidering i knap halvdelen af tilfældene, mens de to kommuner til gengæld adskiller sig fra hinanden i forholdet mellem omskoling pga. helbred og oplæring. I Hjørring er omskoling pga. helbred det hyppigst forekommende formål med ca. 60 pct., mens der i Aalborg er 30 pct., som svarer omskoling pga. helbred og andre 20 pct. oplæring.

Sammenholdt med analysen af de gennemførte forløb er der kun begrænsede forskelle i formål med uddannelsesrevalidering: I mere end 80 pct. af tilfældene er formålet med revalidering omskoling pga. helbred i både Aalborg og Hjørring – i Aalborg peger 2/3 af dem, som har gennemført et forløb, dog også på opkvalificering som et formål.

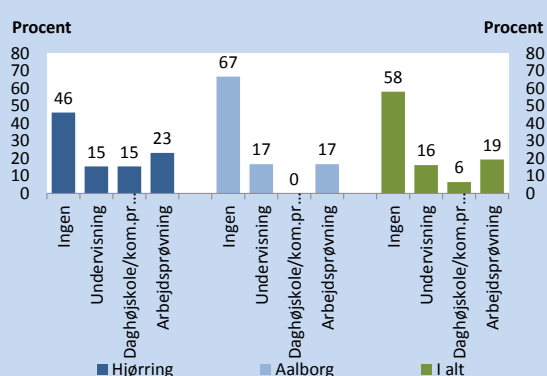
Ved virksomhedsrevalidering er der ikke samme klare mønster om formål på hhv. gennemførte og afbrudte forløb i de to kommuner. Med andre ord tegner der sig et klarere billede

af formål med uddannelsesrevalidering end med virksomhedsrevalidering, når de to undersøgelser sammenholdes med hinanden.

### 6.3. I hvilket omfang anvendes forrevalidering?

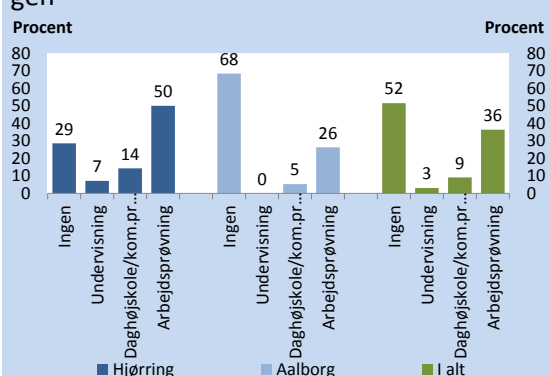
Der er gennemført forrevalidering forud for lidt under halvdelen af revalideringsforløbene, jf. figur 26 og figur 27.

Figur 26: Hvilken type forrevalidering deltog borgere, som har afbrudt et forløb i uddannelsesrevalidering i forud for revalideringen



Kilde: Telefoninterview blandt personer med afbrudte revalideringsforløb

Figur 27: Hvilken type forrevalidering deltog borgere, som har afbrudt et forløb i virksomhedsrevalidering i forud for revalideringen



Kilde: Telefoninterview blandt personer med afbrudte revalideringsforløb

Forud for afbrudte uddannelsesrevalideringer er der ifølge respondenterne gennemført forrevalidering i ca. 40 pct. af tilfældene:

- Arbejdsprøvning anvendes især til afklaring af beskæftigelsesmål (f.eks. snusepraktikker), og ca. 20 pct. af de frafaldne uddannelsesrevalideringer har medvirket i en arbejdsprøvning.
- Undervisning kan f.eks. være et adgangsgivende undervisningsforløb til en erhvervsuddannelse, og ca. 15 pct. af respondenterne har som forrevalidering deltaget i undervisning.
- Endelig har en tilsvarende andel i Hjørring medvirket i et kommunalt projekt eller daghøjskole.

Ca. 40 pct. af de frafaldne virksomhedsrevalideringer angiver, at de har deltaget i forrevalidering – størst andel i Hjørring med ca. 70 pct. mod ca. 50 pct. i Aalborg.

- Arbejdsprøvning er i begge kommuner den mest anvendte forrevalidering med 50 pct. i Hjørring og ca. 25 pct. i Aalborg
- Ca. 10 pct. kommer fra en daghøjskole eller et kommunalt projekt
- Uddannelse anvendes kun i begrænset omfang som forrevalidering – og slet ikke i Aalborg

Sammenholdt med analysen af de gennemførte forløb, tegner der sig et samlet billede af, at der er gennemført forrevalidering forud for en markant højere andel af de gennemførte end de afbrudte forløb.



I Aalborg gælder det både for uddannelsesrevalidering og især virksomhedsrevalidering, hvor der i sidstnævnte forløb har været forrevalidering forud for 80 pct. af de gennemførte forløb og ca. 30 pct. af de afbrudte forløb.

I Hjørring er der samme klare tendens for uddannelsesrevalidering – men der angiveligt lidt oftere iværksættes forrevalidering ved de afbrudte end de gennemførte forløb.

Samlet tyder resultaterne på, at anvendelse af forrevalidering kan medvirke til, at en højere andel af revalidenderne gennemfører deres forløb. Forrevalidering er et velegnet redskab til afklaring af beskæftigelsesmål og medvirker samtidig til, at revalidenderne på forhånd får afstemt forventninger til indhold og krav i deres forløb.

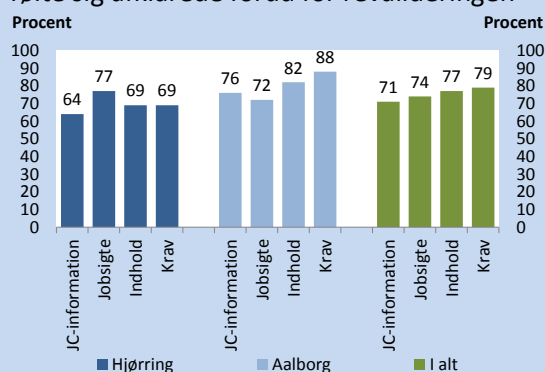
På det gennemførte medarbejderseminar blev en øget anvendelse af forrevalidering drøftet. Allerede nu anvendes forrevalidering i form af en virksomhedspraktik ved hovedparten af virksomhedsrevalideringerne. Det er ifølge medarbejderne dog ikke sikkert, at alle borgere kan skelne mellem forrevalidering og revalidering. Det kan med fordel tydeliggøres i jobplanen.

Medarbejderne ser et potentiale i at anvende forrevalidering ved en højere andel af uddannelsesrevalideringen for at afklare beskæftigelsesmål og afklare den enkelte borgers forudsætninger for at gennemføre uddannelsen.

## 6.4. Afklaring af deltagerne forud for revalideringen

Personer med afbrudte uddannelsesrevalideringer føler sig i højere grad afklaret om forløbets beskæftigelsesmål og indhold end personer med afbrudte virksomhedsrevalideringer, jf. figur 28 og figur 29.

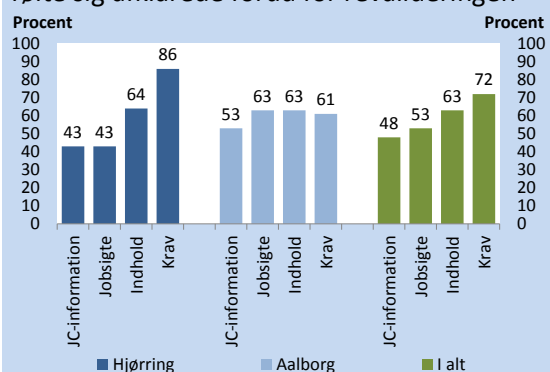
Figur 28: Andelen af personer, som har afbrudt deres uddannelsesrevalidering, som følte sig afklarede forud for revalideringen



Kilde: Telefoninterview blandt personer med afbrudte revalideringsforløb

Anm.: Andelen af respondenter, der svarede i høj eller i nogen grad til at have tilstrækkelig indflydelse på tilrettelæggelsen af deres revalidering (**egen indflydelse**), at jobcenteret kunne give klare svar på spørgsmål (**jc-information**), at de var fuldt afklaret om hvilket job, revalideringen kunne hjælpe personen i retning af (**jobsigte**), **indhold** i revalideringen og de **krav** revalideringen ville stille til dem

Figur 29: Andelen af personer, som har afbrudt deres virksomhedsrevalidering, som følte sig afklarede forud for revalideringen



Kilde: Telefoninterview blandt personer med afbrudte revalideringsforløb

Anm.: Andelen af respondenter, der svarede i høj eller i nogen grad til at have tilstrækkelig indflydelse på tilrettelæggelsen af deres revalidering (**egen indflydelse**), at jobcenteret kunne give klare svar på spørgsmål (**jc-information**), at de var fuldt afklaret om hvilket job, revalideringen kunne hjælpe personen i retning af (**jobsigte**), **indhold** i revalideringen og de **krav** revalideringen ville stille til dem

Mellem 20 og 40 pct. af personer med afbrudte uddannelsesrevalideringer oplever ikke, at

- de har fået klare svar på deres spørgsmål (ca. 30 pct.)
- de har været fuldt afklarede om beskæftigelsesmålet med og indholdet i uddannelsen (ca. 25 pct.)
- de har vidst hvilke krav, revalideringen ville stille til dem (ca. 20 pct.)

En lidt højere andel af de frafaldne virksomhedsrevalidender (ca. 30-50 pct.) oplever ikke, at

- de har fået klare svar på deres spørgsmål (ca. 50 pct.)
- de har været fuldt afklaret om deres beskæftigelsesmål (ca. 50 pct.)
- de har været fuldt afklaret om indhold i deres revalidering (ca. 40 pct.)
- de har vidst hvilke krav, revalideringen ville stille til dem (ca. 30 pct.)

Hjørring og Aalborg kan med fordel overveje, hvordan afklaringen af beskæftigelsesmål kan ændres, så en højere andel af borgerne kender målet inden revalideringens opstart.

Samtidig kan vejledningsprocessen med fordel styrkes, så især virksomhedsrevalidender ved, hvad indholdet i deres revalidering er – dette kan bl.a. ske gennem en snusepraktik forud for forløbets opstart. En styrket vejledningsproces vil endvidere betyde, at en højere andel af borgerne oplever at få klare svar på deres spørgsmål.

I det gennemførte medarbejderseminar blev der bl.a. peget på vigtigheden af at få involveret borgerne mere aktivt i tilkendelsesprocessen. Det bør allerede ske ved udarbejdelse af ressourceprofilen, og siden ved en mere intensiv dialogproces omkring afklaring af beskæftigelsesmålet og en tydelig angivelse af beskæftigelsesmålet i jobplanen.

Borgerne kan således blive aktive medspillere i udarbejdelsen af jobplanen, hvor der bør være konkrete mål og delmål samt en meget klar beskrivelse af, hvem der har ansvaret for aktiviteterne i planen.

Endelig bør borgerne involveres aktivt i søgning af informationer om f.eks. uddannelser og optagelse på uddannelsesinstitutionerne. Borgere, som skal i virksomhedsrevalidering, kan "selv finde pladsen", og der bør gennemføres en "ansættelsessamtale" inden forløbets opstart, hvor en virksomhedskonsulent fra jobcenteret medvirker.

I de gennemførte fokusgruppinterview var der klare synspunkter om tilkendelsesprocessen forud for revalidering, jf. boks 6.

<b>Boks 6. Hvordan vurderer deltagerne i fokusgruppinterview tilkendelsesprocessen forud for deres afbrudte revalideringsforløb?</b>	
<p>Et gennemgående synspunkt blandt deltagerne var, at de ikke følte sig tilstrækkelig afklaret om formål, indhold og beskæftigelsesmål med revalideringsforløbet.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>"Hvis jobcenteret gjorde mere ud af afklaringsprocessen, ville det betyde, at færre revalideringsforløb blev afbrudt"</i></li><li>• <i>"Jeg vidste ikke helt, hvad det var, jeg var i gang med. Jeg troede, jeg skulle omskoles i min praktik, men målet var, at jeg skulle op på 37 timer om ugen"</i></li><li>• <i>"Jeg tænkte: Nu er det ved at være alvorligt, når jeg skal skrive under på min jobplan, uden at jeg helt ved, hvad forløbet går ud på"</i></li><li>• <i>"Jeg ville gerne have vidst noget mere om uddannelsen på forhånd: Hvad indeholdt den, og hvad kunne den bruges til bagefter?"</i></li><li>• <i>"Hvis jeg havde været i forrevalidering, havde jeg aldrig startet i uddannelsen"</i></li></ul>

Citaterne kan sammenfattes i et samlet ønske hos deltagerne om en grundigere afklaring og vejledning forud for deres revalidering.

Der ser ikke ud til at være entydige sammenhænge i respondenternes vurdering af afklaring og vejledning i tilkendelsesprocessen, og om respondenterne hhv. har gennemført eller afbrudt deres revalideringsforløb<sup>15</sup>. Begge analyser peger på vigtigheden af en styrket afklaringsproces omkring beskæftigelsesmål (især virksomhedsrevalidering).

Der er samlet set en lidt højere andel af respondenter med afbrudte forløb, som ikke føler sig tilstrækkeligt vejledt om indhold i revalideringen samt de krav, revalideringen stiller til borgeren.

## 6.5. Hvilken indflydelse har deltagerne på forløbet?

I nærværende analyse er respondenterne i telefoninterviewundersøgelsen blevet bedt om at vurdere, om de har haft tilstrækkelig indflydelse på tilrettelæggelsen af deres forløb.

Der er forskel på respondenternes vurdering af deres indflydelse på tilrettelæggelse af deres revalideringsforløb, jf. tabel 4.

---

<sup>15</sup> "Analyse af revalideringsindsatsen i Nordjylland", mploy, april 2011

**Tabel 4: Andelen af respondenter med afbrudte revalideringsforløb, som ikke vurderer, at de har haft tilstrækkelig indflydelse på tilrettelæggelse af deres revalidering**

	Aalborg	Hjørring	Samlet
Uddannelsesrevalidering	22 %	36 %	28 %
Virksomhedsrevalidering	38 %	60 %	42 %

Ca. 30 pct. af personer med afbrudte uddannelsesrevalideringer vurderer ikke, at de har haft nok indflydelse på tilrettelæggelse af deres revalidering – andelen er større i Hjørring end i Aalborg.

Ved afbrudte virksomhedsrevalideringer er vurderingen af egen indflydelse endnu mindre: Ca. 40 pct. vurderer ikke, at de har haft nok indflydelse – igen er andelen større i Hjørring end i Aalborg.

I de gennemførte fokusgruppeinterview var der en lidt delt opfattelse af egen indflydelse, jf. boks 7.

Boks 7. Vurderer deltagerne i fokusgruppeinterview, at de har haft tilstrækkelig indflydelse på tilrettelæggelse af deres revalideringsforløb?	
Deltagerne har forskellig oplevelse af deres indflydelse på tilrettelæggelse af deres forløb	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>"Jeg havde på forhånd sagt, at jeg ville få svært ved at klare uddannelsen, men det hjalp ingenting"</i></li> <li>• <i>"Hvis du kommer med åbne arme og er motiveret, kan du få det, som du vil have det"</i></li> <li>• <i>"Der er stor forskel på, hvor meget du kan få igennem hos de forskellige sagsbehandlere"</i></li> <li>• <i>"Jeg oplevede så mange sagsbehandlerskift, at det var svært at holde fast i den røde tråd i forløbet"</i></li> </ul>

Enkelte deltagere havde oplevet, at de havde stor indflydelse på tilrettelæggelse af forløbet – men der var også flere eksempler på, at deltagere følte sig presset ud i forløb, som de på forhånd ikke følte ejerskab til.

Citaterne viser endvidere, at der er forskel på såvel borgere som sagsbehandlere:

Hvis borgerne selv går ind som aktive medspillere i tilkendelsesprocessen, øges mulighederne for indflydelse – dette synspunkt fremkom flere gange i fokusgruppeinterviewene.

Samtidig havde hovedparten af deltagerne oplevet mange sagsbehandlerskift gennem deres ledighed (typisk 5-7 forskellige), og de berørte personer var enige om, at der er stor forskel på forskellige sagsbehandlers tilgængelighed, lydhørhed, myndighedsudøvelse samt fortolkninger af lovens muligheder for at sammensætte forløb til den enkelte borger.

På medarbejderseminaret blev det drøftet, om jobcentre kan tilrettelægge indsatsen på en måde, som kan medvirke til at ændre borgernes opfattelse af samspillet med sagsbehandlere. Det er afgørende, at sagsbehandlerens rolle forventningsafstemmes med bor-

gerne: Sagsbehandleren er både en rådgiver, som kan vejlede om mulighederne, og en myndighedsudøver, som kan bevilge og evt. sanktionere. Det indebærer, at samspillet mellem sagsbehandler og borger ideelt set kan beskrives som en "forhandling inden for tydelige rammer" (lovgivning og retningslinier).

Organisationsændringer er et uomgængeligt vilkår for jobcentre, og dermed vil der også være sagsbehandlerskift. Der bør dog være et ledelsesmæssigt fokus på at reducere sagsbehandlerskift mest muligt, og i forbindelse med alle sagsbehandlerskift bør der være en trekantsamtale mellem borgeren, den nye og den afgående sagsbehandler, hvor sagen overdrages.

Endelig bør sagsbehandlerne have en mere ens praksis end i dag, hvor der selv inden for samme afdeling kan være forskellige vurdering af samme sag. Flere retningslinier er en mulighed, men det skal afvejes ift. at kunne tilrettelægge et individuelt tilpasset forløb. En styrket dialog internt i afdelingen er en anden mulighed.

## 7. Støtte fra jobcenteret under revalideringen

Jobcenteret skal iht. lovgivningen gennemføre jobsamtaler hver 3. måned med revalidender – dette kan gøres gennem personlig samtale eller elektronisk (mails), pr. brev eller telefonisk. Desuden kan jobcenteret vælge en mere intensiv opbakning og støtte under forløbet i form af bevilling af mentorstøtte eller gennem en mere intensiv kontakt med revalidenden. I den sammenhæng er vigtigt at påpege, at uddannelsesinstitutioner gennem lovgivningen er pålagt at følge og støtte deltagere i de forløb, institutionerne udbyder – opfølgning og støtte til uddannelsesrevalidering er således en opgave, som skal deles mellem jobcenter og uddannelsesinstitution.

I gennemførte revalideringsforløb modtager virksomhedsrevalidender generelt mere støtte og opbakning fra jobcenteret end uddannelsesrevalidenderne, jf. boks 8.

### Boks 8. Hvad kendetegner jobcenterets støtte og opbakning under gennemførte revalideringsforløb?<sup>16</sup>

- En relativ stor andel af virksomhedsrevalidenderne tilkendegiver, at de har modtaget mentorstøtte under revalideringsforløbet. Det drejer sig om 24 pct. i Aalborg og 42 pct. i Hjørring. Samme andel for uddannelsesrevalidender udgør 7 pct. i Aalborg og 27 pct. i Hjørring
- Hovedparten af revalidenderne angiver, at de har haft samtaler med jobcenteret under revalideringsforløbet. Det gælder ca. 60 pct. af uddannelsesrevalidenderne og ca. 70-90 pct. af virksomhedsrevalidenderne
- De fleste revalidender føler endvidere, at de har fået den rette støtte under revalideringsforløbet: Ca. halvdelen af uddannelses- og virksomhedsrevalidenderne i Hjørring finder, at de har fået den rette støtte under forløbet. I Aalborg tilkendegiver ca. 70 pct. af revalidenderne, at de har fået den rette støtte under forløbet.

<sup>16</sup> Vurderingerne stammer fra telefoninterview med personer, som har gennemført et revalideringsforløb, i "Analysen af revalideringsindsatsen i Nordjylland", mploy, april 2011

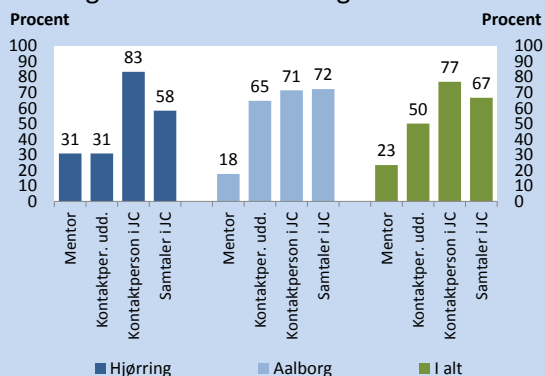
- Kun få af de adspurgte revalidender føler, at de har fået tilstrækkelig støtte til jobsøgning i slutningen af revalideringsforløbet, jf. figur 34 og 35. Blandt uddannelsesrevalidenderne gælder det 12-19 pct. af personerne, mens det blandt virksomhedsrevalidenderne drejer sig om 27-33 pct. af personerne.

## 7.1. Hvilken støtte har frafaldne revalidender fået i forløbet?

I telefoninterviewene er respondenterne blevet spurgt om, hvorvidt der er bevilget en mentor, udpeget kontaktpersoner i uddannelsesinstitution/virksomhed og jobcenter samt gennemført opfølgningssamtaler.

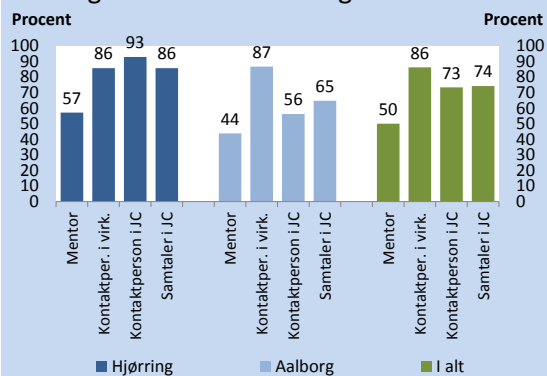
Respondenternes udsagn tegner en generel tendens til, at opfølgning og opbakning er prioriteret højere hos personer med afbrudte virksomhedsrevalideringer end hos personer med afbrudte uddannelsesrevalideringer, jf. figur 30 og figur 31.

Figur 30: Hvilken støtte har personer, som har afbrudt en uddannelsesrevalidering, modtaget under revalideringen?



Kilde: Telefoninterview blandt personer med afbrudte revalideringsforløb  
Anm.: Andelen af respondenter, der har fået tilknyttet en **mentor**, en fast **kontaktperson i udd.** (uddannelsesinstitution), en **kontaktperson i JC** (jobcenteret), og som deltog løbende i **samtaler i JC** (jobcenteret) under revalideringsforløbet

Figur 31: Hvilken støtte har personer, som har afbrudt en virksomhedsrevalidering, modtaget under revalideringen?



Kilde: Telefoninterview blandt personer med afbrudte revalideringsforløb  
Anm.: Andelen af respondenter, der har fået tilknyttet en **mentor**, en fast **kontaktperson i virk.** (virksomhed), en **kontaktperson i JC** (jobcenteret), og som deltog løbende i **samtaler i JC** (jobcenteret) under revalideringsforløbet

I afbrudte uddannelsesrevalideringer er der bevilget mentor i ca. 25 pct. af tilfældene. Der ser ud til at være større opmærksomhed om at få udpeget og aftalt en kontaktperson i uddannelsesinstitutionerne med respondenterne i Aalborg (65 pct.) end i Hjørring (ca. 30 pct.). I begge kommuner er der til gengæld mindre tvivl om, hvem kontaktpersonen i jobcenteret er: ca. 70-80 pct. af respondenterne ved, hvem deres kontaktperson i jobcenteret er. Endelig er der løbende gennemført samtaler i jobcenteret med ca. 70 pct. af respondenterne – andelen er lidt større i Aalborg end i Hjørring.

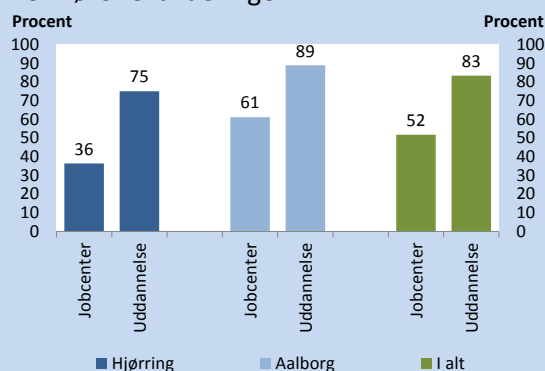
Der bevilges mentorstøtte i ca. halvdelen af afbrudte virksomhedsrevalideringer – også her lidt oftere i Hjørring end i Aalborg. I Hjørring oplever ca. 90 pct. af respondenterne, at de var bekendt med, hvem der var kontaktperson i virksomheden og jobcenteret – og næsten lige så mange deltog i samtaler i jobcenteret. I Aalborg ved ca. 90 pct., hvem deres kontaktperson i virksomheden var, men kun ca. 55 pct. ved, hvem deres kontaktperson i jobcenteret var. Omkring 2/3 har deltaget i samtaler i jobcenteret under deres forløb.

Sammenlignes resultaterne med analysen af de gennemførte forløb er der i højere grad bevilget mentorer til de afbrudte end de gennemførte revalideringsforløb. Desuden har en lidt højere andel af personer med afbrudte end gennemførte forløb deltaget i samtaler i jobcenteret. Der kan således ikke på baggrund af de to analysers telefoninterview konstateres en entydig sammenhæng mellem anvendelse af mentor, antal opfølgningssamtaler og gennemførte forløb.

## 7.2. Har frafaldne revalidender fået den rette støtte?

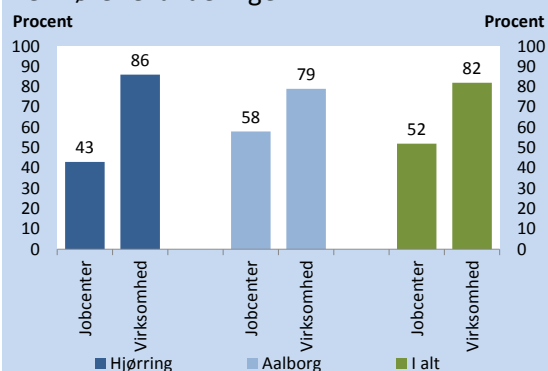
Respondenterne er endvidere blevet bedt om at vurdere, om de har fået den rette støtte til at gennemføre revalideringen. Det ser i højere grad ud til at være tilfældet i de afbrudte virksomhedsrevalideringer end i de afbrudte uddannelsesrevalideringer, jf. figur 32 og figur 33.

Figur 32: Andelen af personer, som har afbrudt en uddannelsesrevalidering, som vurderer de har fået den rette støtte til at gennemføre revalideringen



Kilde: Telefoninterview blandt personer med afbrudte revalideringsforløb  
Anm.: Respondenter som har svaret i høj eller i nogen grad til, at de fik den rette støtte fra **jobcenteret** og **uddannelsescenteret** til at gennemføre revalideringsforløbet

Figur 33: Andelen af personer, som har afbrudt en virksomhedsrevalidering, som vurderer de har fået den rette støtte til at gennemføre revalideringen



Kilde: Telefoninterview blandt personer med afbrudte revalideringsforløb  
Anm.: Respondenter som har svaret i høj eller i nogen grad til, at de fik den rette støtte fra **jobcenteret** og **virksomheden** til at gennemføre revalideringsforløbet

Personer med afbrudte uddannelsesrevalideringer er generelt mere positivt stemte over for den støtte, de har modtaget fra uddannelsesinstitutionen end fra jobcenteret: Ca. 80 pct. mener, at de har fået den rette støtte fra uddannelsesinstitutionen, mens samme andel i forhold til støtte fra jobcenteret udgør ca. 50 pct. De frafaldne uddannelsesrevalidender fra Aalborg har en mere positiv vurdering af den støtte, de har modtaget fra både jobcenter og uddannelsesinstitutioner end samme gruppe i Hjørring.

Samme mønster går igen i de afbrudte virksomhedsrevalideringer med, idet ca. 80 pct. af respondenterne angiver at have fået den rette støtte fra virksomheden, mens ca. 50 pct. mener det samme ift. støtten fra jobcenteret. Igen giver respondenterne i Aalborg jobcenterets støtte en mere positiv vurdering end respondenterne i Hjørring – hhv. ca. 60 og 40 pct.

På det gennemførte medarbejderseminar blev opfølgning og støtte under revalideringsforløb ligeledes drøftet. Den gennemgående vurdering er, at det kun er borgere, som er i risi-

ko for at blive marginaliseret fra arbejdsmarkedet, hvor det er relevant at bevilge mentorstøtte. Andre borgere vurderes at kunne klare sig med kontaktpersonerne i uddannelsesinstitutioner og virksomheder.

I alle tilfælde bør sagsbehandleren vurdere, om der er behov for flere personlige opfølgningssamtaler med borgere, som f.eks. har en svag arbejdsmarkedstilknnytning, manglende motivation eller psykiske/socialt udfordringer. Især for denne målgruppe bør samtalerne tage udgangspunkt i borgerens samlede livssituation.

I de gennemførte fokusgruppeinterview blev deltagerne bedt om at vurdere den støtte og opbakning, de modtog under deres revalideringsforløb, jf. boks 9.

<b>Boks 9. Hvordan vurderer deltagerne i fokusgruppeinterview jobcenterets støtte og opbakning under revalideringsforløbet?</b>	
<p>Der er delte meninger om værdien af at have en mentor tilknyttet. Til gengæld efterspørger flere deltagere en fast kontaktperson i jobcenteret og en tættere kontakt især i starten af forløbet. Et par deltagere efterspørger endvidere større fokus fra jobcenteret i udslusningen fra revalidering til f.eks. ordinært job.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>"En mentor kunne have været en stor hjælp under opstarten på min uddannelse. Men det ville ikke nødvendigvis have medført, at jeg havde gennemført uddannelsen"</i></li><li>• <i>"Jeg synes, at ressourcerne til en mentor i stedet skulle anvendes til en ordentlig afklaringsproces inden revalideringen"</i></li><li>• <i>"Jeg ville gerne have haft en mentor, men muligheden blev ikke omtalt i jobcenteret"</i></li><li>• <i>"En mentor kunne have været en Jesper Fårekyling, som kunne give mig et prik, når jeg havde brug for det"</i></li><li>• <i>"Flere kontakter fra jobcenteret i starten af uddannelsen vil betyde, at problemer kan løses, inden de vokser sig for store. Eller at forløbet bliver afbrudt tidligere".</i></li><li>• <i>"Jeg ville gerne have haft en fast kontaktperson i jobcenteret, som fulgte tæt op på mit praktikforløb. Det kunne være en virksomhedskonsulent"</i></li><li>• <i>"Opfølgningen på mit praktikforløb handlede kun om at jeg skulle op i fuld tid. Jeg synes, at sagsbehandlerne i stedet skulle tage udgangspunkt i det hele menneske".</i></li><li>• <i>"Der må gerne være meget mere fokus på overgangen fra revalidering til næste fase. Det kunne f.eks. være en virksomhedskonsulent, som kunne hjælpe med at finde og søge job"</i></li></ul>

I de gennemførte fokusgruppeinterview blev muligheden for mentorstøtte drøftet. Flere deltagere mente ikke, at de var blevet orienteret om mentorordningen og kendte således ikke til den. Vurderingen er, at de lidt svagere deltagere i fokusgruppeinterviewet efterspurgte mentorstøtte, mens andre udviste knap så stor interesse.

Deltagerne er til gengæld enige om, at det er vigtigt med en fast kontaktperson i jobcenteret og gerne lidt mere intensiv opfølgning i starten af revalideringerne for at løse problemer, før de vokser sig alt for store. Deltagerne i virksomhedsrevalidering vurderer, at opfølgningen på deres forløb i alt for høj grad har drejet sig om, at de skulle op i fuld tid så



hurtigt som muligt. Deltagerne ville have foretrukket, hvis opfølgningen i højere grad fokuserede på, hvordan de havde det med deres praktik, og hvordan det påvirkede deres liv uden for arbejdspladsen.

I analysen af de gennemførte forløb vurderer 50-60 pct. af uddannelsesrevalidenderne og 60-70 pct. af virksomhedsrevalidenderne, at de har fået den rette støtte fra jobcenteret – det er generelt højere andele end i de afbrudte forløb (især virksomhedsrevalidering). Resultaterne viser således en sammenhæng mellem jobcenterets støtte til revalidenderne og andelen af revalidender, som gennemfører deres forløb.