

# Analyse af revalideringsindsatsen i Nordjylland

April 2011



## Forord

Beskæftigelsesregion Nordjylland har i samarbejde med de tre nordjyske kommuner Morsø, Hjørring og Aalborg bedt mploy a/s om en analyse af effekterne af revalideringsindsatsen i Nordjylland.

Analysen har til formål at belyse jobcentrenes brug af revalidering i beskæftigelsesindsatsen og opgøre effekterne af indsatsen.

I undersøgelsen gives blandt andet svar på følgende:

- Hvordan udvikler omfanget af revalideringsindsatsen sig i jobcentrene?
- Hvilken baggrund har borgerne, der modtager revalidering?
- Hvilke brancher kommer revalidenderne fra?
- Hvor mange af revalidenderne kommer i job?
- Hvad er effekterne af hhv. virksomheds- og uddannelsesrevalidering?
- Hvilket udbytte får borgerne af revalideringen?

Analysen adskiller sig fra de fleste andre analyser af revalideringsordningen ved at opgøre anvendelse og effekter af revalidering på hhv. virksomheds- og uddannelsesrevalidering i Morsø, Hjørring og Aalborg Kommuner.

Analysen er baseret på kvantitative data. Der er gennemført effektmålinger ved hjælp af registerdata. Desuden er der gennemført målinger af revalidendernes udbytte af indsatsen ved hjælp af telefoninterview.

Analysens metoder og resultater er præsenteret for og drøftet med repræsentanter fra Beskæftigelsesregion Nordjylland og repræsentanter fra Morsø, 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. Den travle læser kan få et hurtigt overblik ved at læse dette kapitel. Derudover er rapporten struktureret, så de enkelte kapitler kan læses særskilt.

## Indholdsfortegnelse

<b>1. Indledning .....</b>	<b>1</b>
1.1.    Hvad er revalidering? .....	1
1.2.    Kort om analysens metoder og datagrundlag .....	2
<b>2. Sammenfatning .....</b>	<b>4</b>
2.1.    Resultaterne af analysen .....	4
<b>3. Konklusioner .....</b>	<b>10</b>
<b>4. Brugen af revalidering i Nordjylland .....</b>	<b>11</b>
4.1.    Hvem modtager revalidering i Nordjylland.....	12
4.2.    Hvilken ydelsesbaggrund har revalidender i Nordjylland .....	13
4.3.    Hvor længe er man i revalidering i Nordjylland?.....	14
<b>5. Brugen af revalidering i de tre medvirkende kommuner .....</b>	<b>16</b>
5.1.    Udviklingen i brugen af revalidering.....	16
5.2.    Hvilken varighed har de gennemførte forløb?.....	17
5.3.    Hvilke borgere tilbydes revalidering? .....	19
5.4.    Hvilke brancher kommer revalidender fra? .....	21
5.5.    Den mest sandsynlige profil blandt revalidenderne.....	22
<b>6. Kriterier for og formål med revalidering .....</b>	<b>24</b>
6.1.    Hvilke funktionsbegrænsninger fører til revalidering?.....	24
6.2.    Hvilke formål forfølges med revalideringen?.....	25
6.3.    Hvilke forberedende, afklarende aktiviteter gives revalidender? .....	26
6.4.    Hvilken støtte og afklaring får revalidender under forløbet? .....	27
<b>7. Jobeffekter af revalideringsindsatsen i Nordjylland .....</b>	<b>31</b>
7.1.    Jobeffekter i kommunerne i Nordjylland.....	32
7.2.    I hvilke brancher finder revalidenderne job? .....	32
<b>8. Jobeffekter i de tre medvirkende kommuner .....</b>	<b>34</b>
8.1.    Jobeffekter på tværs af de tre medvirkende kommuner.....	34
8.2.    Jobeffekterne i de tre medvirkende kommuner .....	36
8.3.    Effekter af indsatsen i Hjørring Kommune .....	37
8.4.    Effekter af indsatsen på Morsø .....	40
8.5.    Effekter af indsatsen i Aalborg .....	42

## **1. Indledning**

Antallet af personer, der deltager i revalidering har været faldende over en længere årrække. På landsplan er antallet af revalidender faldet med ca. 40 pct. siden 2004.

Udviklingen gør sig også gældende i Nordjylland, hvor det samlede antal revalidender i kommunerne er faldet med ca. 20 pct. siden udgangen af 2004. Det svarer til, at ca. 400 færre personer deltager i ordningen i dag.

Ved udgangen af 2010 deltager ca. 1.600 personer således i revalidering i de nordjyske kommuner.

### **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. Analysen viser, at den enkelte revalidend i de tre medvirkende kommuner i gennemsnit deltager i tilbuddet i ca. 1 år og 6 måneder.

For at få et tilbud om revalidering skal den pågældende persons arbejdsevne være begrænset af fysiske, psykiske eller sociale årsager. Analysen tyder på, at der i overvejende grad ligger fysiske begrænsninger til grund for tilbud om revalidering i de nordjyske kommuner, herunder arbejdsskader, handicap eller sygdom.

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.

Det har ikke været muligt at belyse den faktiske redskabssammensætning i revalideringsindsatsen inden for rammerne af denne analyse, da der ikke findes data herom i de almindelige tilgængelige dataregistre.

## **1.2. Kort om analysens metoder og datagrundlag**

I nærværende analyse opgøres effekterne af revalideringsindsatsen. Der opgøres dels jobeffekter ved hjælp af registerdata og dels brugeroplevede gevinster ved hjælp af telefoninterview.

### **Registerbaserede effektopgørelse**

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 revaliderende har haft før og efter gennemførelsen af revalideringstilbuddet.

Der opgøres jobeffekter af revalideringsindsatsen for alle de nordjyske kommuner. I denne del af analysen opgøres jobeffekterne af alle afsluttede forløb på tværs af revalideringstyper. Dvs. at der måles på både afbrudte og gennemførte forløb.

Den nedsatte projektgruppe har ønsket, at effektmålingerne opgøres på gennemførte forløb i hhv. uddannelsesrevalidering og virksomhedsrevalidering i de tre medvirkende kommuner. Der findes ikke oplysninger om revalideringstyper i DREAM, og derfor har de tre kommuner foretaget en sagsgennemgang med henblik på at udpege en tilfældig stikprøve af revaliderende, der har gennemført et forløb i hhv. uddannelses- og virksomhedsrevalidering.

De tre medvirkende kommuner har samlet udpeget en stikprøve på 224 personer, jf. figur 1, svarende til ca. 25 pct. af den aktuelle bestand af revaliderende i de tre kommuner. Det er mploy's vurdering, at stikprøven giver troværdige udsagn om revalideringsindsatsen i de tre kommuner.

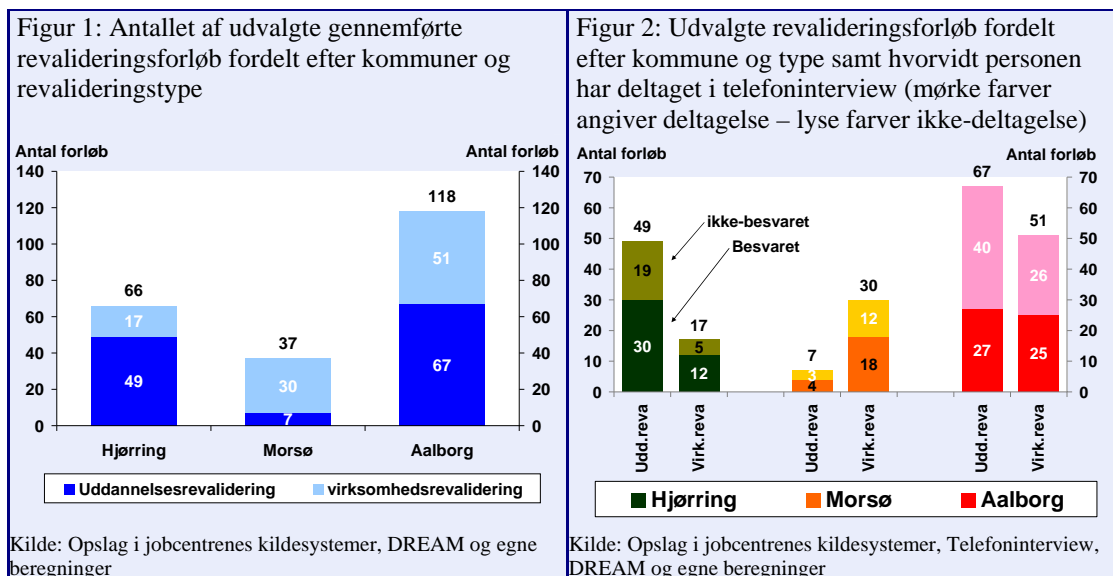
Jobeffekter af revalideringsindsatsen i de tre medvirkende kommuner opgøres på gennemførte forløb i hhv. uddannelses- og virksomhedsrevalidering.

Da der i datagrundlaget kun er ganske få personer i Morsø Kommune, der har deltaget i uddannelsesrevalidering, er det valgt ikke at afrapportere resultater for denne gruppe i den samlede analyse.

Hidtil er der kun gennemført ganske få effektanalyser af uddannelses- og virksomhedsrevalidering. Den tilvejebragte viden i denne analyse kan derfor kun i begrænset omfang holdes op mod sammenlignelige undersøgelser.

Som nævnt har det været et ønske fra de medvirkende kommuner, at der måles på gennemførte forløb i uddannelses- og virksomhedsrevalidering. Det betyder, at der i den udpegede stikprøve ikke er medtaget revalideringsforløb, der er blevet afbrudt

undervejs. Det er mplys vurdering, at denne afgrænsning bidrager til at hæve de opgjorte jobeffekter, da det må forventes, at jobeffekten er større hos personer, som



har gennemført en revalidering.

### Brugeroplevede gevinster via telefoninterview

Som led i analysen er der gennemført telefoninterview med 116 personer fra den udpegede stikprøve i de tre medvirkende kommuner.

Blandt de 116 respondenter har 55 personer gennemført et forløb i virksomhedsrevalidering, mens 61 personer har gennemført et forløb i uddannelsesrevalidering.

Deltagelsen i telefoninterviewene har været frivillig og anonym. Der er forsøgt at gennemføre telefoninterview med alle 224 personer, men det har ikke været muligt at få telefonisk kontakt med alle. Endvidere ønskede en mindre gruppe ikke at medvirke i telefoninterviewene. De 116 respondenter er udtryk for en samlet svarprocent på 77 pct. blandt de personer, der kunne etableres telefonisk kontakt med. For personer i virksomhedsrevalidering kan på denne måde opgøres en svarprocent på 83 pct., mens der for personer i uddannelsesrevalidering kan opgøres en svarprocent på 72 pct.

De medvirkende respondenter er interviewet med afsæt i en fast spørgeguide med lukkede svarkategorier.

## 2. Sammenfatning

I det følgende sammenfattes resultaterne af analysen. Resultaterne for Nordjylland er baseret på revalideringsforløb, der er afbrudt eller gennemført. Resultaterne for Aalborg, Hjørring og Morsø Kommuner er udelukkende baseret på gennemførte revalideringsforløb, dvs. excl. afbrudte forløb.

### 2.1. Resultaterne af analysen

Der er følgende hovedresultater af analysen:

#### **Brugen af revalidering er faldende**

Kommunernes brug af revalidering er støt faldende, og antallet af personer i revalidering er ved udgangen af 2010 historisk lavt. Udviklingen gør sig gældende i hele landet og også i Nordjylland som helhed. Udviklingen er dog ganske forskellig i de enkelte nordjyske kommuner.

Analysen har følgende hovedresultater:

- Antallet af personer i revalidering i Nordjylland er siden 2004 faldet med ca. 400 fuldtidspersoner, svarende til ca. 20 pct. På landsplan er faldet på ca. 40 pct.
- I 2004-2006 blev der årligt påbegyndt ca. 1.500 revalideringstilbud i regionen, mens der i 2007-2010 blev påbegyndt ca. 1.150 revalideringstilbud om året.
- Udviklingen varierer på tværs af de nordjyske kommuner. Der er siden 2004 tale om fald i fem kommuner og stigninger i fem kommuner. I Morsø Kommune er antallet af revalidender faldet med ca. 50 pct., og i Hjørring er antallet faldet med ca. 30 pct. Derimod er antallet af revalidender i Aalborg steget med ca. 5 pct.
- I Nordjylland deltager ca. 0,4 pct. af befolkningen i revalidering, hvilket stort set svarer til landsgennemsnittet (0,3 pct.). Blandt kommunerne er spredningen på 0,1-0,7 pct.

#### **Revalidering tilbydes primært til sygedagpengemodtagere**

Selv om ordningen retter sig mod en bred vifte af målgrupper, kommer langt hovedparten af revalidenderne direkte fra et forløb med sygedagpenge. Kun en mindre del af revalidenderne kommer fra kontanthjælp eller selvforsørgelse. Den snævre målretning af ordningen går på tværs af de nordjyske kommuner.

Analysen har følgende hovedresultater:

- Ca. 75 pct. af revalideringstilbuddene i Nordjylland går til sygedagpengemodtagere. Ca. 10 pct. af revalidenderne kommer fra kontanthjælp, og ca. 10 pct. har været selvforsørgende.
- Den snævre målretning af ordningen ses også i de tre medvirkende kommuner. I Aalborg og Hjørring kommer ca. 70 pct. af revalidenderne direkte fra sygedagpenge, mens det gælder 100 pct. af revalidenderne på Mors.

- Ca. 50 procent af personerne, der påbegynder revalidering i regionen, har modtaget sygedagpenge i mere end et år. I de tre medvirkende kommuner drejer det sig om 48 pct. (Hjørring), 52 pct. (Aalborg) og 86 pct. (Morsø).

### **Revalidering tilbydes især til kvinder, 30-49-årige og etniske danskere**

Langt flere kvinder end mænd får tilbud om revalidering i regionen som helhed og i de tre medvirkende kommuner. Det er måske ikke så overraskende, da der også er flere kvinder end mænd, som modtager sygedagpenge, kontanthjælp/starthjælp og ledighedsydelse. Dog adskiller revalidenderne sig ved, at andelen af kvinder er endnu større her end ved de øvrige forsørgelsestyper. Opdelt på aldersgrupper udgør de 30-49 årige en større andel end de øvrige aldersgrupper. Der er generelt tale om, at kun ganske få personer af anden herkomst deltager i revalidering.

Analysen har følgende hovedresultater:

- Den mest sandsynlige revalidend i Morsø Kommune er en 30-49-årig kvinde, som har haft faglært beskæftigelse i den offentlige sektor. Hun kommer direkte fra et sygedagpengeforløb, som har varet 1-2 år, og hun deltager i virksomhedsrevalidering. Hendes begrænsninger i arbejdsevnen skyldes oftest fysisk sygdom, og hun deltager i revalideringen for at blive omskølet eller få arbejdsoptræning.
- Den mest sandsynlige revalidend i Hjørring Kommune er en 30-49-årig kvinde, som har arbejdet som faglært i den offentlige sektor. Hun kommer direkte fra et sygedagpengeforløb, der har varet ½-2 år, og hun deltager i uddannelsesrevalidering. Hendes begrænsninger i arbejdsevnen skyldes oftest en arbejdsskade, nedslidning eller fysisk sygdom, og hun deltager i revalideringen for at blive omskølet.
- Den mest sandsynlige revalidend i Aalborg Kommune er en 30-49-årig kvinde, der har en erhvervsuddannelse eller videregående uddannelse og har arbejdet inden for den offentlige sektor. Hun kommer som oftest direkte fra et sygedagpengeforløb, som har varet ½-2 år, og hun deltager i uddannelses- eller virksomhedsrevalidering. Hendes begrænsninger i arbejdsevnen skyldes en arbejdsskade, nedslidning eller fysisk sygdom, og hun deltager i revalideringen for at blive omskølet eller opkvalificeret.

### **Revalideringen tilbydes især til personer med fysiske begrænsninger**

De fleste revalidender i de tre medvirkende kommuner har en nedsat arbejdsevne i form af fysiske begrænsninger, f.eks. arbejdsskader, nedslidning, handicap eller fysiske sygdomme. Det gælder især for personer i uddannelsesrevalidering. Selv om revalideringsordningen også retter sig mod personer med psykiske og sociale begrænsninger, er disse underrepræsenteret i uddannelsesrevalideringen. Det er ikke tilfældet i virksomhedsrevalideringen.

Analysen har følgende hovedresultater:

- De fleste af personerne i uddannelsesrevalideringen har begrænsninger i form af arbejdsskader og nedslidning. Det gælder for 52 pct. og 48 pct. i hhv. Hjørring og Aalborg kommuner. Derudover har ca. en tredjedel af uddannelsesrevalidenderne i begge kommuner begrænsninger i form af fysiske sygdomme.
- I virksomhedsrevalideringen har flest af personerne begrænsninger i form af fysiske sygdomme. Det gælder for 40-50 pct. af revalidenderne i de tre medvirkende kommuner. På tværs af de tre kommuner har 17-28 pct. af revalidenderne



begrænsninger i form af arbejdsskader eller nedslidning, mens ca. 22-26 pct. har psykiske begrænsninger.

### **De fleste revalidender kommer fra den offentlige sektor**

Den offentlige sektor er den branche, der leverer flest personer til revalideringsordningen i Nordjylland. Det kan bl.a. hænge sammen med, at den offentlige sektor også er leverandør af de fleste lange sygedagpengeforløb i regionen. Blandt revalidenderne er der en overrepræsentation af personer, som tidligere har været beskæftiget i den offentlige sektor eller i byggebranchen.

Analysen har følgende hovedresultater:

- De fleste af revalidenderne i Nordjylland har tidligere været beskæftiget i den offentlige sektor (43 pct.). Derudover har mange været beskæftiget inden for industrien (17 pct.) eller i byggebranchen (12 pct.).
- Den offentlige sektor er største leverandør til revalideringsordningen i de tre medvirkende kommuner (50-52 pct.). Revalidendernes branchetilhør svarer i store træk til regionsgennemsnittet – dog udgør industrien en særlig høj andel på Mors (26 pct.).
- Den offentlige sektor og byggebranchen er overrepræsenteret i ordningen. De to brancher bærer tilsammen ca. 44 pct. af beskæftigelsen og tegner sig for ca. 55 pct. af revalidenderne i Nordjylland. De to brancher er også overrepræsenteret i revalideringsordningen i de tre medvirkende kommuner.

### **Kommunerne bruger revalidering forskelligt**

De tre medvirkende kommuner anvender revalideringen forskelligt. Det afspejles bl.a. af, at Hjørring primært anvender uddannelsesrevalidering, mens Morsø hovedsageligt anvender virksomhedsrevalidering. I Aalborg anvendes både uddannelses- og virksomhedsrevalidering. Desuden er der forskelle i de tre kommuners vægtning af formålene med revalideringstilbuddene, herunder formål om omskoling, opkvalificering og arbejdsoptræning af revalidenderne.

Analysen har følgende hovedresultater:

- I Hjørring afgives hovedsageligt tilbud om uddannelsesrevalidering (71 pct.), mens der på Mors primært afgives tilbud om virksomhedsrevalidering (82 pct.). I Aalborg anvendes både uddannelsesrevalidering (57 pct.) og virksomhedsrevalidering (43 pct.).
- I Hjørring har hovedparten af tilbuddene om uddannelsesrevalidering til formål at omskole de pågældende personer til nye arbejdsområder eller -funktioner. I Aalborg har hovedparten af tilbuddene om uddannelsesrevalidering til formål at omskole og/eller opkvalificere personerne.
- I Hjørring er det primære formål med tilbuddene om virksomhedsrevalidering at gennemføre arbejdsoptræning af personer, der har haft en arbejdsskade eller andre fysiske begrænsninger. På Mors er det primære formål med tilbuddene at omskole revalidenderne til nye arbejdsområder eller -funktioner, og tilbuddene har ofte et afklarings sigte. I Aalborg har de fleste tilbud til formål at omskole personerne til nye arbejdsområder eller -funktioner. Der afgives desuden oftere tilbud med et opkvalificeringssigte end i de to øvrige kommuner.

### **Hver tredje kommer i job efter revalidering i Nordjylland**

Jobeffekterne af revalidering er konjunkturafhængige og har været faldende siden 2. kvartal 2008. I den aktuelle situation munder ca. hver tredje af de afsluttede revalideringsforløb i Nordjylland ud i et ordinært job eller et fleksjob. Jobeffekterne er meget forskellige i de nordjyske kommuner, hvilket efter alt at dømme afspejler, at kommunerne bruger revalideringsordningen forskelligt, og at der kan være forskel på efterspørgslen efter arbejdskraft på de forskellige delarbejdsmarkeder.

Analysen har følgende hovedresultater:

- Jobeffekten af revalideringen er faldet fra ca. 46 pct. i midten af 2008 til ca. 36 pct. i slutningen af 2010. Ca. 27 pct. af de afsluttede forløb munder ud i ordinær beskæftigelse, mens ca. 8 pct. ender med et fleksjob.
- Der er stor spredning i jobeffekterne af revalideringen i de enkelte kommuner. Jobeffekten varierer fra 27 pct. i Vesthimmerland til 42 pct. i Thisted. Der er desuden stor forskel på hvor mange af revaliderende, der finder hhv. ordinær beskæftigelse eller fleksjob. Andelen af revaliderende, der finder ordinære job, varierer fra 17 pct. i Thisted til 38 pct. i Hjørring og Frederikshavn kommuner.

### **Hver anden kommer i job efter gennemført uddannelsesrevalidering**

Hver anden af personerne i de tre medvirkende kommuner, der har gennemført den planlagte uddannelsesrevalidering, kommer efterfølgende i ordinært job. Stort set ingen af uddannelsesrevaliderende kommer i fleksjob. Jobeffekten er forskellig i de tre kommuner, hvilket kan afspejle, at kommunerne bruger uddannelsesrevalideringen til forskellige formål.

Analysen har følgende hovedresultater:

- Ca. 47 pct. af personerne i de tre kommuner, der har gennemført de planlagte forløb i uddannelsesrevalidering, er efterfølgende kommet i ordinære job. Desuden er 1 pct. kommet i fleksjob.
- Jobeffekten af uddannelsesrevalidering er ens for mænd og kvinder (48 pct.). Derimod varierer jobeffekten efter deltagernes alder. Jobeffekten er større for personer over 30 år (50 pct.) end for personer under 30 år (36 pct.).
- Ca. 45 pct. af uddannelsesrevaliderende i Hjørring er i job, når der måles 1 år efter gennemførelsen af det planlagte forløb. I Aalborg gælder det 42 pct.

### **Hver tredje kommer i job efter gennemført virksomhedsrevalidering**

Hver tredje af personerne i de tre medvirkende kommuner, der har gennemført den planlagte virksomhedsrevalidering, kommer efterfølgende i job. En stor del af gruppen kommer i fleksjob. Der er store forskelle i de opnåede jobeffekter i de tre kommuner, hvilket afspejler, at man bruger ordningen forskelligt.

Analysen har følgende hovedresultater:

- Ca. 30 pct. af personerne i de tre kommuner, der har gennemført den planlagte virksomhedsrevalidering, er efterfølgende kommet i job. Ca. 12 pct. af gruppen er kommet i ordinære job og ca. 18 pct. er kommet i fleksjob.

- Jobeffekten af virksomhedsrevalidering er forskellig for mænd (47 pct.) og kvinder (24 pct.). Desuden varierer jobeffekten efter deltagernes alder. Jobeffekten er større for personer over 30 år (32 pct.) end for personer under 30 år (17 pct.).
- Ca. 50 pct. af virksomhedsrevalidenderne i Hjørring er i job, når der måles 1 år efter gennemførelsen af det planlagte forløb. I Morsø og Aalborg gælder det hhv. 37 pct. og 33 pct. I Hjørring kommer hovedparten i ordinære job. På Mors kommer hovedparten i fleksjob. I Aalborg kommer lige mange i ordinære job og fleksjob.

### **Ikke alle finder job inden for revalideringsområdet**

De fleste revalidender, som kommer i beskæftigelse, finder deres job inden for revalideringsområdet. Det gælder både virksomheds- og uddannelsesrevalidenderne. Alligevel er der en betydelig gruppe, som efter revalideringen finder job inden for andre fagområder, end deres revalidering sigtede på.

Analysen har følgende hovedresultater:

- Ca. 62 pct. af virksomhedsrevalidenderne, som er kommet i beskæftigelse efter revalideringen, har fundet deres job inden for revalideringsområdet. Med andre ord har godt en tredjedel af de genbeskæftigede personer fundet job udenfor det brancheområde, som revalideringen oprindeligt sigtede på.
- Ca. 66 pct. af uddannelsesrevalidenderne, som er kommet i beskæftigelse efter revalideringen, har fundet job inden for revalideringsområdet. Derimod har ca. en tredjedel af revalidenderne fundet job udenfor det brancheområde, som revalideringen sigtede på.

### **Revalidering giver andre gevinster end job**

Halvdelen af revalidenderne i de tre kommuner har fået styrket deres jobperspektiv og vurderer, at de gennem forløbet har fået større tro på en fremtid på arbejdsmarkedet. Ligeledes vurderer op til to tredjedele, at de har øget deres faglige og deres personlige kvalifikationer igennem revalideringsforløbet.

Analysen har følgende hovedresultater:

- På tværs af kommunerne vurderer 62 pct. af uddannelsesrevalidenderne, at de har øget deres jobmuligheder. To ud af tre har øget deres faglige kvalifikationer, og hver anden har øget deres personlige kvalifikationer. Hver tredje har fået større selvtillid, og hver fjerde har opnået en større tro på en fremtid på arbejdsmarkedet.
- Blandt virksomhedsrevalidenderne vurderer 44 pct., at de har øget deres jobmuligheder igennem revalideringen. To ud af tre angiver at have udviklet deres faglige kvalifikationer, og sammen andel angiver at have udviklet deres personlige kvalifikationer. Halvdelen angiver at have fået større selvtillid og tro på en fremtid på arbejdsmarkedet.
- De tre kommuner imellem er der stor variation i forhold til, hvilke andre gevinster revalidenderne har opnået. Således er virksomhedsrevalidenderne i Hjørring mere optimistiske i deres vurderinger end uddannelsesrevalidenderne – i Aalborg er det lige modsat. I Morsø vurderer knapt halvdelen, at de har fået en større tro på fremtiden på arbejdsmarkedet, men kun 20 pct. vurderer, at de også har fået øget deres jobmuligheder.

### **Mange er afklarede om indhold og krav i revalideringen - færre er afklarede om deres jobmuligheder**

Hovedparten af revalidenderne i de tre kommuner føler sig afklaret om indhold i revalidering og kravene til deres indsats inden opstarten på deres forløb. Derimod vurderer flertallet af revalidenderne, at de ikke var tilstrækkeligt afklarede om deres fremtidige jobmuligheder.

Analysen har følgende hovedresultater:

- Mellem 67 og 85 pct. af alle revalidender vurderer, at de i høj eller nogen grad har været fuldt afklaret om indhold og ikke mindst krav i revalideringen – der er en tendens til, at især uddannelsesrevalidenderne føler sig afklaret i højere grad i Aalborg end i Hjørring.
- Mange af revalidenderne vurderer, at de ikke var tilstrækkeligt afklarede om deres fremtidige jobmuligheder ved påbegyndelsen af revalideringen. Det gælder ca. 60 pct. af virksomhedsrevalidenderne i de tre kommuner, ca. 60 pct. af uddannelsesrevalidenderne i Aalborg og ca. 30 pct. af uddannelsesrevalidenderne i Hjørring.

### **En del efterlyser hjælp til jobsøgning ved revalideringens afslutning**

Mindre end hver femte af uddannelsesrevalidenderne vurderer, at de har fået tilstrækkelig hjælp og støtte til jobsøgning hen mod forløbets afslutning. Vurderingen er lidt mere positiv hos virksomhedsrevalidenderne, hvor omkring 30 pct. svarer, at de har fået tilstrækkelig hjælp og støtte til jobsøgning.

Analysen har følgende hovedresultater:

- I Hjørring og Aalborg Kommuner vurderer kun hhv. 12 og 19 pct. af uddannelsesrevalidenderne, at de har modtaget tilstrækkelig hjælp og støtte til jobsøgning hen mod slutningen af forløbet. Årsagen kan være, at de to kommuner har vurderet, at denne opgave bliver varetaget af de uddannelsesinstitutioner, som revalidenderne er henvist til.
- Virksomhedsrevalidenderne vurderer i lidt højere grad, at de har fået hjælp og støtte til jobsøgning. I Morsø udgør denne andel 27 pct. mens det tilsvarende tal i Hjørring er 33 pct. og i Aalborg 29 pct.

Tallene indikerer, at der i jobcentrene med fordel kan være mere fokus på at få personer fastholdt på arbejdsmarkedet, når revalideringen nærmer sig sin afslutning. Det kan f.eks. ske ved at en jobcentermedarbejder følger tæt op på revalideringen hen mod afslutningen af forløbet.

### 3. Konklusioner

Mange revalidender kommer i arbejde – enten i ordinære job eller fleksjob. Der er høje jobeffekter af revalideringsindsatsen, når man tager i betragtning, at der er tale om personer med nedsat arbejdsevne. Omvendt indebærer revalideringen ofte en stor investering i de pågældende personer, som deltager i lange uddannelses- eller virksomhedsrevalideringer - gennemsnitligt i 1 år og 6 måneder.

Analysen viser, at en del revalidender finder job udenfor det brancheområde, som deres revalidering sigtede på. Det kan tolkes positivt eller negativt, men der er risiko for, at nogle revalidender ikke anvender den opnåede opkvalificering.

Det kan konkluderes, at der trods de gode effekter har været en faldende brug af ordningen over en årrække i Nordjylland. Samtidig kan det konkluderes, at kommunerne bruger revalideringsordningen forskelligt. Der er stor forskel på, hvor meget ordningen anvendes og hvilke formål ordningen bruges til i de enkelte kommuner. Sidstnævnte udmønter sig bl.a. i, at nogle kommuner får mange revalidender i fleksjob, mens andre får mange revalidender i ordinære job.

Det kan også konkluderes, at revalideringsordningen anvendes til en snæver målgruppe. Det illustreres af, at revalideringen især tilbydes til sygedagpengemodtagere, kvinder, offentlige ansatte og personer med fysiske begrænsninger i arbejdsevnen.

På baggrund af analysens resultater og konklusioner kan der peges på et behov for at drøfte og fastlægge en politisk/strategisk brug af ordningen i de enkelte kommuner, så brugen af revalidering målrettes yderligere. Det aktualiseres af, at revalideringen kan ses som en del af den forebyggende indsats i forhold til at begrænse antallet af personer, der tilkendes permanente forsørgelsesydelse.

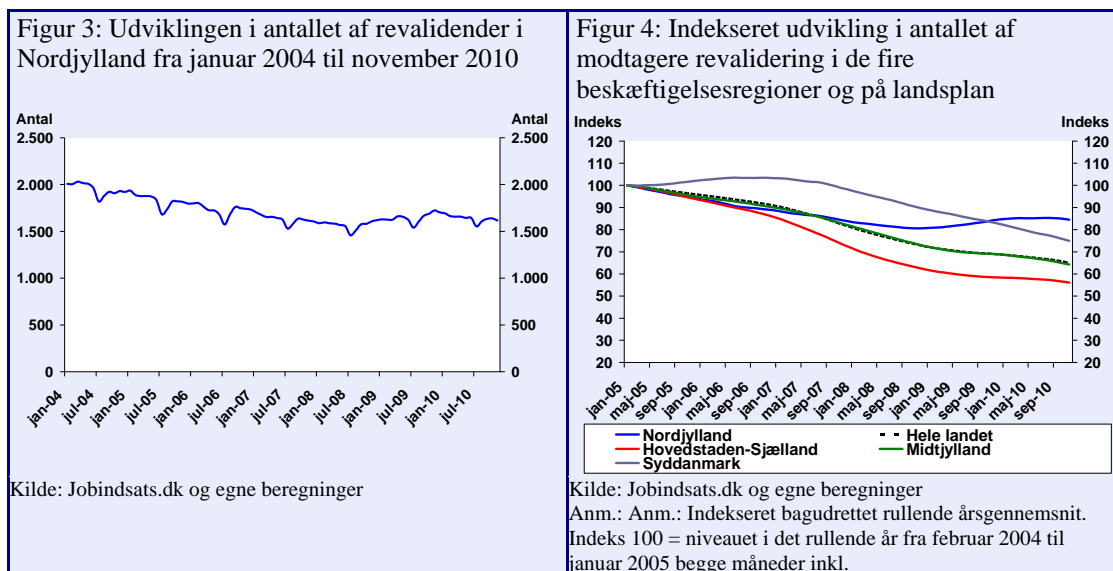
I de politisk/strategiske drøftelser kan der med fordel tages stilling til hvilket omfang ordningen skal have, hvilke målgrupper ordningen skal rettes mod og hvilket sigte ordningen skal have. Der kan være behov for at overveje, om ordningen skal bredes ud til andre målgrupper med nedsat arbejdsevne, så de gode effekter kan komme disse borgere til gode. Eksempler på mulige målgrupper er:

- Kontanthjælpsmodtagere med nedsat arbejdsevne
- Mænd fra den private sektor med begrænsninger i arbejdsevnen
- Personer med begrænsninger i arbejdsevnen som følge af psykiske lidelser

Der er ikke i denne analyse grundlag for at belyse omfang af og årsager til frafaldet fra revalideringsordningen, dvs. en belysning af de afbrudte revalideringsforløb. En supplerende analyse af årsagerne til frafaldet fra revalideringsordningen vil kunne understøtte læringen fra nærværende analyse. Der kan være potentiale for endnu bedre jobeffekter af ordningen, hvis der tilvejebringes en viden om, hvordan kommunerne kan arbejde med at øge gennemførelsen af de igangsatte revalideringsforløb.

## 4. Brugen af revalidering i Nordjylland

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. 1.600 fuldtidspersoner i dag, jf. figur 3. Det svarer til et fald i bestanden af revalidender på ca. 20 pct.

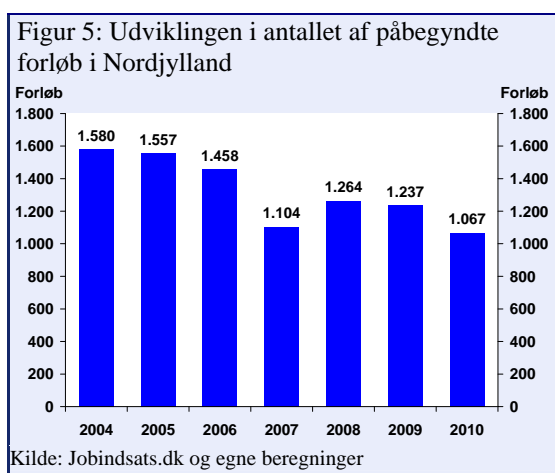


Det faldende antal revalidender i Nordjylland afspejler en generel tendens i hele landet. På landsplan er antallet af revalidender faldet med knap 40 pct. i samme periode, jf. figur 4. En medvirkende årsag til faldet i revalidering kan være ændringer i reglerne på sygedagpenge- og ungeområdet.

Faldet i antallet af revalidender er mindre i Nordjylland end i de øvrige regioner i landet, jf. figur 4. Faldet er størst i Østdanmark, hvor bestanden af personer i revalidering er næsten halveret i perioden.

Det mindre fald i Nordjylland skal ses i lyset af, at bestanden har været nogenlunde konstant siden etableringen af jobcentrene i 2007, hvorimod den faldende udvikling i de øvrige regioner er fortsat.

Udviklingen i Nordjylland er kendetegnet ved, at tilgangen til revalideringsordningen har stabiliseret sig på et lavere niveau siden 2007. I 2004-2006 blev der årligt påbegyndt ca. 1.500 revalideringstilbud i regionen, mens der i 2007-2010 blev påbegyndt



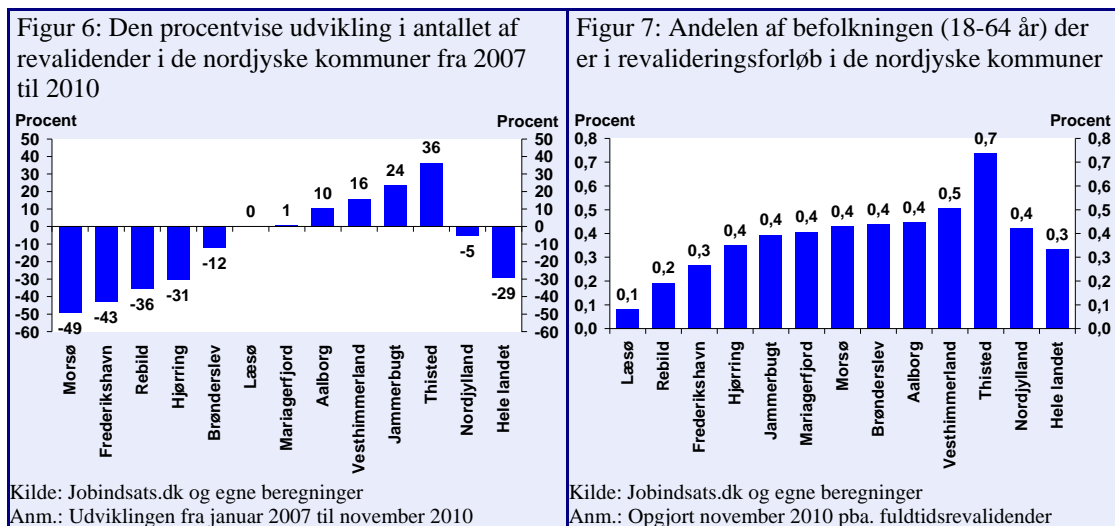
ca. 1.150 revalideringstilbud om året.

Selv om bestanden i ordningen er faldet betydeligt i den nordjyske region, er udviklingen meget forskellig i de enkelte kommuner.

Fra 2007 til 2010 er antallet af revaliderer faldet i fem kommuner og steget i fem kommuner, mens to kommuner har en stort set uændret bestand. På tværs af kommunerne kan opgøres en spredning i udviklingen fra et fald i Morsø Kommune på 49 pct. til en stigning i Thisted Kommune på 36 pct., jf. figur 6.

I de tre kommuner, som medvirker i analysen, er der følgende udvikling:

- Morsø Kommune: - 49 pct.
- Hjørring Kommune: - 30 pct.
- Aalborg Kommune: + 10 pct.



Brugen af revalideringsordningen er beskedent – både i regionen og på landsplan. Samlet deltager ca. 0,4 pct. af befolkningen i Nordjylland i revalidering, hvilket stort set svarer til landsgennemsnittet (0,3 pct.).

Blandt de nordjyske kommuner er der en stor spredning i brugen af revalideringsordningen. Brugen af ordningen er mindst i Læsø Kommune, hvor 0,1 pct. af befolkningen deltager i revalidering. Ordningen bruges mest i Thisted Kommune, hvor 0,7 pct. af befolkningen deltager i revalidering.

#### 4.1. Hvem modtager revalidering i Nordjylland

Ud af de ca. 1.600 personer i revalidering i Nordjylland er ca. 1.000 kvinder, jf. tabel 1. Med andre ord udgør kvinderne ca. 63 pct. af deltagerne i revalideringsordningen, og er overrepræsenteret i ordningen.

Revalideringsordningen bruges stort set kun til personer af dansk oprindelse. På regionsplan er ca. 1.550 personer af dansk oprindelse, mens ca. 60 personer er af udenlandsk herkomst.

Tabel 1: S sammensætningen af revalidender i Nordjylland i november 2010

November 2010		Antal	Gruppens andel af revalidender	Gruppens andel af befolkningen
Køn	Kvinder	1.017	63%	49%
	Mænd	607	37%	51%
Alder	Under 30 år	371	23%	25%
	30-49 år	1.070	66%	41%
	Over 50 år	184	11%	35%
Herkomst	Dansk	1.560	96%	94%
	Vestlig	25	2%	3%
	Ikke-vestlig	39	2%	3%
<b>I alt</b>		<b>1.624</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Fordelt på alder udgør de 30-49 årige med en andel på 65 pct. den største gruppe blandt revalidenderne. Derimod er seniorerne over 50 år stærkt underrepræsenteret i ordningen, jf. tabel 1. På regionsplan deltager kun ca. 185 personer over 50 år aktuelt i ordningen.

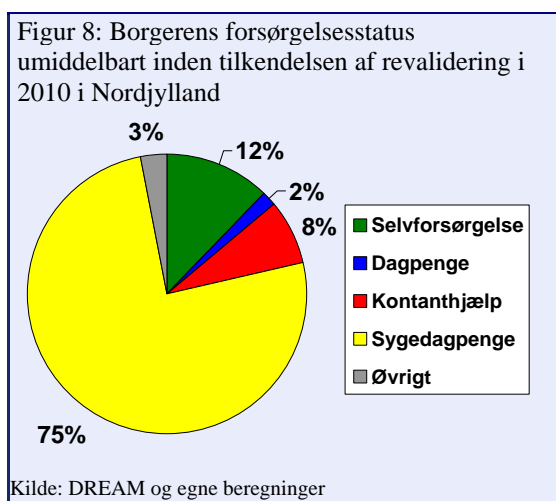
## 4.2. Hvilken ydelsesbaggrund har revalidender i Nordjylland

Der kan afgives revalideringstilbud til personer, der modtager dagpenge, sygedagpenge, kontanthjælp, starthjælp, ledighedsydelse, førtidspensionsydelse, SU eller lønindkomst.

På trods af den brede målgruppe for ordningen er det i de nordjyske kommuner i langt overvejende grad sygedagpengemodtagere, der får tilbud om deltagelse i revalidering. På regionsplan går ca. 75 pct. af alle revalideringstilbuddene til sygedagpengemodtagere, jf. figur 8. Kun en mindre del af revalidenderne kommer fra kontanthjælp (8 pct.) eller fra selvforsørgelse (12 pct.).

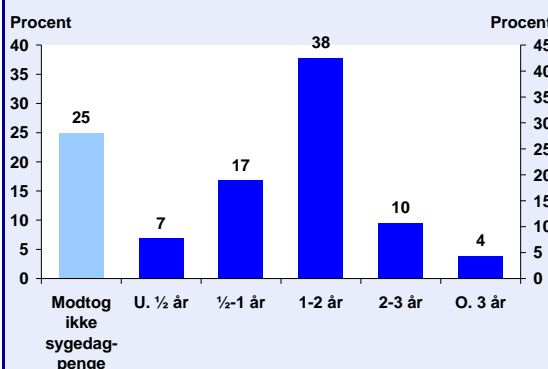
Mange af sygedagpengemodtagerne, som tilbydes revalidering, har haft et langt sygedagpengeforløb forud for revalideringen.

Således har halvdelen af revalidenderne i regionen modtaget sygedagpenge i mere end et år umiddelbart før deltagelsen i revalidering, jf. figur 10.



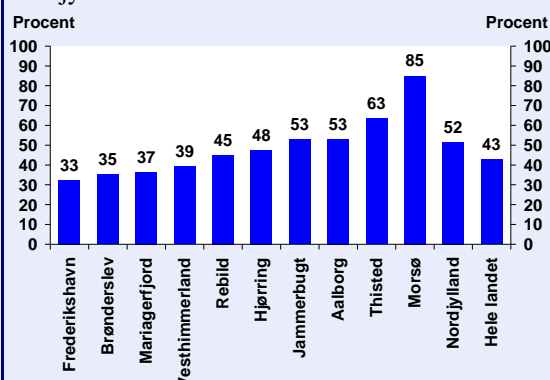


Figur 9: Varighed af sygedagpengeforløb umiddelbart før revalidering i Nordjylland



Kilde: DREAM og egne beregninger  
Anm.: Længden af sygedagpengeforløb for borgere der i 2010 tilgik revalidering fra sygedagpenge

Figur 10: Andelen af samtlige revalidender, der har modtaget sygedagpenge i mere end et år i de nordjyske kommuner



Kilde: DREAM og egne beregninger  
Anm.: Andelen af borgere der tilgik revalidering efter mere end et år på sygedagpenge i 2010. Læsø er ikke inkluderet figuren da ingen revalidender er tilgæet revalidering i 2010

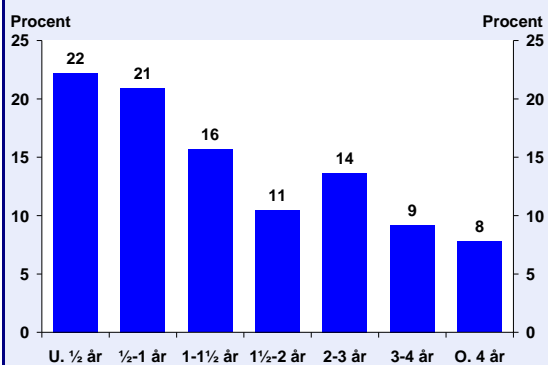
I de tre kommuner, som medvirker i analysen, er der ligeledes en høj andel af langvarige sygedagpengemodtagere i ordningen. Det drejer det sig om 48 pct. i Hjørring Kommune, 53 pct. i Aalborg Kommune og 85 pct. i Morsø Kommune.

### 4.3. Hvor længe er man i revalidering i Nordjylland?

Som udgangspunkt kan et revalideringstilbud have en varighed på op til 5 år, og der er i praksis også tale om lange revalideringsforløb i Nordjylland. I gennemsnit deltager den nordjyske revalidend i ordningen i ca. 1½ år.

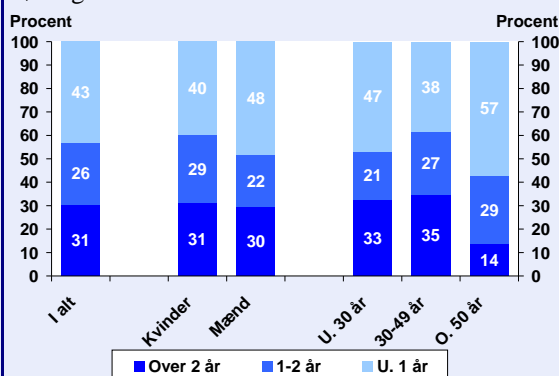
De fleste revalideringstilbud har således en længere varighed. Dog har ca. en femtedel af de afsluttede revalideringsforløb en varighed på under et halvt år, jf. figur 11. En del af disse forløb kan være korte, fordi de er afbrudt før tid.

Figur 11: Varigheden af afsluttede revalideringsforløb i Nordjylland



Kilde: DREAM og egne beregninger  
Anm.: Afsluttede revalideringsforløb i 2010. Et forløb betragtes som afsluttet, hvis der ikke modtages revalideringsydelse i seks sammenhængende uger

Figur 12: Varigheden af afsluttede revalideringsforløb i Nordjylland fordelt efter køn og alder



Kilde: DREAM og egne beregninger  
Anm.: Afsluttede revalideringsforløb i 2010. Et forløb betragtes som afsluttet, hvis der ikke modtages revalideringsydelse i seks sammenhængende uger

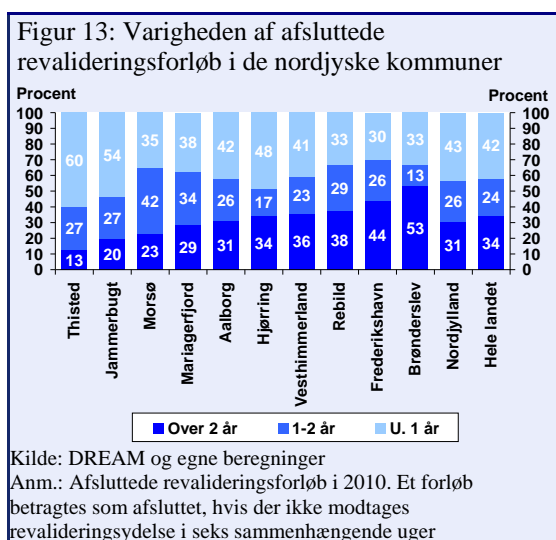
Næsten 60 pct. af de afsluttede revalideringsforløb i Nordjylland har en varighed på over 1 år, og ca. 30 pct. af forløbene varer mere end 2 år, jf. figur 12.

Der er stort set samme varighed af revalideringstilbuddene til mænd og kvinder, hvorimod forløbsvarigheden varierer en del blandt de forskellige aldersgrupper, jf. figur 12. For de over 50-årige har kun ca. 43 pct. af forløbene en varighed på over 1 år. Det kan være et tegn på, at flere af de ældre deltager i virksomhedsrevalidering, der som oftest har en kortere varighed end uddannelsesrevalidering. Der kan også være tale om, at flere afbryder deres revalideringsforløb eksempelvis på grund af helbredsproblemer.

Der er endog meget stor spredning i varigheden af revalideringstilbuddene i de nordjyske kommuner, jf. figur 13.

Der afgives den største andel lange revalideringstilbud i Brønderslev og Frederikshavn kommuner, hvor ca. 70 pct. varer over 1 år. Omvendt varer kun 40 pct. af forløbene i Thisted Kommune over 1 år.

Disse forskelle er efter alt at dømme udtryk for, at kommunerne bruger revalideringsordningen forskelligt, og at nogle kommuner primært bruger uddannelsesrevalidering. Det er ikke muligt at belyse kommunernes brug af ordningen yderligere, da de tilgængelige registerdata ikke indeholder oplysninger om indholdet i revalideringen.



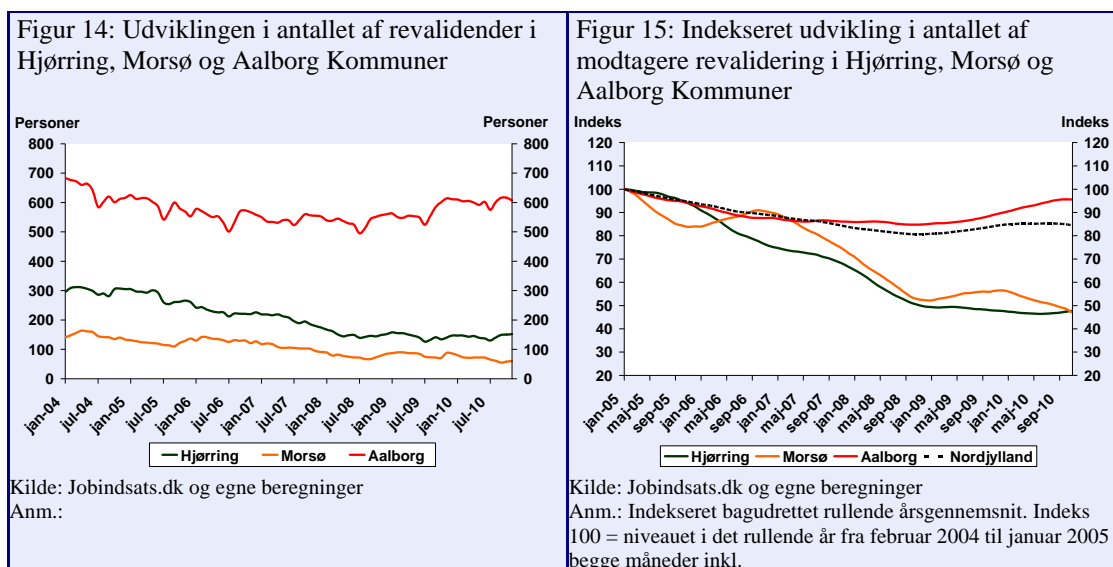
## 5. Brugen af revalidering i de tre medvirkende kommuner

I det følgende beskrives brugen af revalideringsordningen i de tre medvirkende kommuner – Morsø, Hjørring og Aalborg.

### 5.1. Udviklingen i brugen af revalidering

Det samlede antal revalidender i Nordjylland er faldet med ca. 400 fuldtidspersoner i perioden 2004 til 2010, svarende til et fald på ca. 20 pct.

I samme periode er brugen af revalideringsordningen ligeledes faldet i de tre medvirkende kommuner, når der tages højde for sæsonudsving. Siden 2004 er antallet af revalidender faldet med ca. 100 fuldtidspersoner i Aalborg kommune, ca. 150 fuldtidspersoner i Hjørring Kommune og ca. 90 fuldtidspersoner i Morsø Kommune, jf. figur 14.



Hvor antallet af revalidender er faldet med ca. 40 pct. i Morsø og Hjørring kommuner, er der tale om en mere beskeden udvikling i Aalborg Kommune, jf. figur 15.

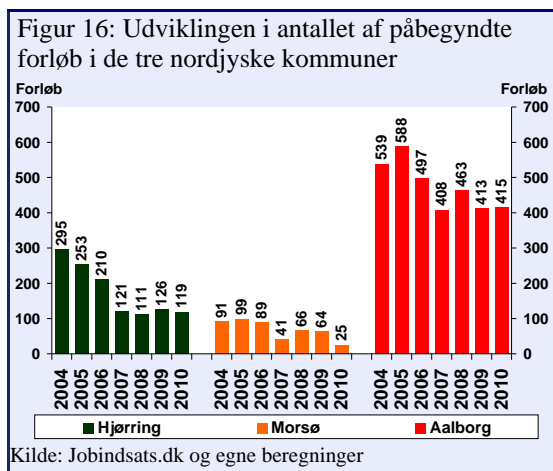
Det skyldes, at kommunen i de seneste par år har øget bestanden af revalidender og således har en stigende udvikling i ordningen for øjeblikket. Den stigende bestand er ikke udtryk for, at kommunen har øget tilbudsgivningen til ordningen, men at tilgangen til ordningen overstiger afgang fra ordningen.

Der er således ikke tale om, at antallet af påbegyndte forløb er steget i 2010 i forhold til de foregående år, jf. figur 16. Som på regionsplan har tilgangen til ordningen stabiliseret sig siden 2007, hvor bevillingen af revalideringstilbud faldt kraftigt. Hvor der før 2007 blev påbegyndt ca. 550 forløb om året, blev der efter 2007 årligt påbegyndt ca. 425 forløb.

Samme udviklingsmønster findes i Hjørring og Morsø kommuner, jf. figur 16.

I Hjørring Kommune blev der før 2007 påbegyndt ca. 250 forløb årligt. Efter 2007 blev der årligt påbegyndt ca. 120 forløb.

I Morsø Kommune blev der før 2007 påbegyndt ca. 90 forløb om året. Efter 2007 blev der årligt påbegyndt ca. 50 forløb.

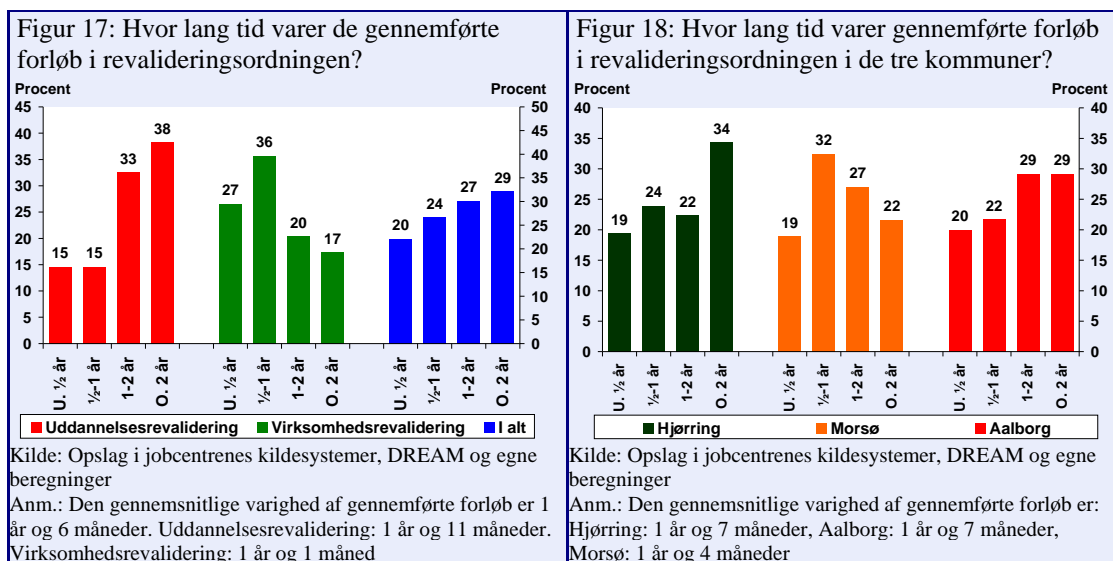


## 5.2. Hvilken varighed har de gennemførte forløb?

Ved at se på varigheden af de gennemførte revalideringsforløb fås et udtryk for den planlagte varighed af de afgivne tilbud i kommunen. Med andre ord får man et reelt billede af varigheden af revalideringstilbuddene, som ikke er påvirket af evt. afbrudte forløb.

Varigheden af de gennemførte forløb i uddannelsesrevalidering er gennemsnitligt på 1 år og 11 måneder. Det dækker over følgende mønster, jf. figur 17:

- Knap en tredjedel af personerne i uddannelsesrevalidering (30 pct.) deltager i forløb, som varer under 1 år.
- En tredjedel af uddannelsesrevaliderenderne (33 pct.) er i forløb, som varer 1-2 år.
- Godt en tredjedel af uddannelsesrevaliderenderne (38 pct.) deltager i forløb af en varighed på over 2 år.



Varigheden af de gennemførte virksomhedsrevalideringerne er kortere. I gennemsnit deltager personerne i virksomhedsrevalidering i forløbet i 1 år og 1 måned. Det dækker over følgende mønster, jf. figur 17:

- Ca. en fjerdedel af personerne i virksomhedsrevalidering (27 pct.) deltager i forløb, som varer under ½ år.
- Godt en tredjedel af deltagerne (36 pct.) er i forløb, som varer ½-1 år. De udgør den største gruppe blandt virksomhedsrevaliderende.
- En femtedel af virksomhedsrevaliderende (20 pct.) deltager i forløb af en varighed på over 1-2 år.
- Knap en femtedel af personerne i virksomhedsrevalidering (17 pct.) har forløb, som varer over 2 år.

Da de tre medvirkende kommuner har en forskellig sammensætning af uddannelses- og virksomhedsrevalidering, er der forskelle i varigheden af deres forløb.

Der er følgende forskelle i varighedsmønsteret i de tre kommuner:

- I Hjørring Kommune, hvor hovedparten af revaliderende deltager i uddannelsesrevalidering, er den gennemsnitlige varighed af forløbene på 1 år og 7 måneder, jf. figur 18. Den største gruppe blandt revaliderende i kommunen (34 pct.) har forløb, som varer over 2 år.
- I Aalborg Kommune er den gennemsnitlige varighed af revalideringstilbuddene ligeledes på 1 år og 7 måneder. I ordningen er der en lille overvægt af uddannelsesrevaliderende, og de største grupper blandt revaliderende har forløb på 1-2 år (29 pct.) eller over 2 år (29 pct.).
- I Morsø Kommune var revalideringsforløbene i gennemsnit 1 år og 4 måneder. Det afspejler, at borgerne oftest deltager i virksomhedsrevalidering, og at den største gruppe blandt revaliderende deltager i forløb på ½-1 år (32 pct.).

### 5.3. Hvilke borgere tilbydes revalidering?

Som på regionsplan er der flere kvinder end mænd i revalideringsordningen i de tre medvirkende kommuner. Andelen af kvinder udgør 57-61 pct. i de tre kommuner, jf. tabel 2.

Aldersmønsteret er relativt ens i de tre kommuner – dog har Hjørring Kommune flere unge og færre ældre i ordningen, mens Morsø Kommune har færre unge og flere ældre i ordningen.

Generelt anvendes ordningen på tværs af de tre kommuner især til de 30-49-årige. De 30-49-årige udgør 59-63 pct. af alle i revalidering, og er i forhold til deres andel af befolkningen overrepræsenteret i de tre kommuner.

Derimod er de over 50-årige underrepræsenterede i revalideringsordningen i alle tre kommuner. Underrepræsentationen er størst i Hjørring, mens den er mindst på Morsø, hvor hver femte revalidend er over 50 år.

Blandt de unge under 30 år er billedet mere broget. De unge er således overrepræsenteret i Hjørring<sup>1</sup>, men underrepræsenteret i Aalborg. På Mors har en ung en gennemsnitlig sandsynlighed for at deltage i revalidering.

Tabel 2: S sammensætningen af revalidender i de tre medvirkende kommuner og i Nordjylland

November 2010		Hjørring		Morsø		Aalborg		Nordjylland	
		Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Køn	Kvinder	93	61%	35	57%	369	61%	1.017	63%
	Mænd	60	39%	26	43%	236	39%	607	37%
Alder	Under 30 år	45	29%	14	23%	152	25%	371	23%
	30-49 år	97	63%	36	59%	384	63%	1.070	66%
	Over 50 år	12	8%	11	18%	69	11%	184	11%
Herkomst	Dansk	148	97%	59	97%	576	95%	1.560	96%
	Vestlig	3	2%	1	2%	9	1%	25	2%
	Ikke-vestlig	2	1%	1	2%	20	3%	39	2%
<b>I alt</b>		<b>153</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>	<b>605</b>	<b>100%</b>	<b>1.624</b>	<b>100%</b>

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger. Anm.: Opgjort som fuldtidspersoner.

I alle tre kommuner er der – som på regionsplan – relativt få personer med vestlig eller ikke-vestlig oprindelse i ordningen. Ca. 1-3 pct. af deltagerne i revalidering har ikke-vestlig oprindelse, mens 1-2 pct. af deltagerne har vestlig baggrund.

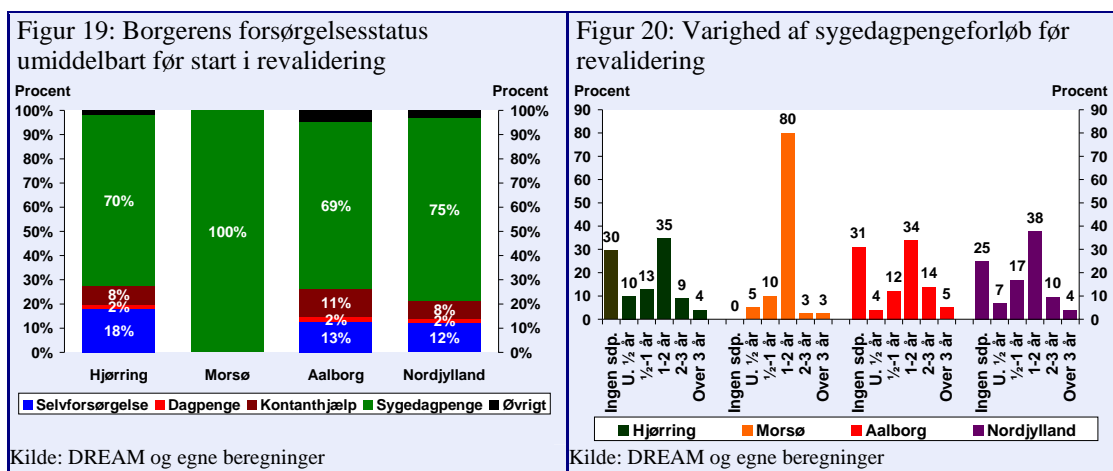
Der er således tale om, at kommunerne i højere grad tilbyder revalidering til personer af dansk oprindelse, som udgør 95-97 pct. af alle revalidenderne, jf. tabel 2.

<sup>1</sup> I Hjørring viser en uddybende analyse i Jobindsats.dk, at der er i 3. kvartal 2010 var 19 personer under 25 år på revalidering. Det er ikke muligt at specificere, om disse personer var på uddannelses- eller virksomhedsrevalidering.

## Hvilken ydelsesbaggrund har revalidenderne?

Langt de fleste deltagere i revalidering i de tre kommuner kommer direkte fra et forløb med sygedagpenge. Det drejer sig om ca. 70 pct. i Hjørring og Aalborg kommuner og 100 pct. i Morsø Kommune, jf. figur 19.

I Hjørring og Aalborg kommuner kommer 13-18 pct. af revalidenderne fra selvforsørgelse. I denne gruppe kan der være tale om personer, der har fået en arbejdsskade, og skal genoptrænes eller omskoles til et nyt arbejdsområde. Desuden kommer en mindre del af revalidenderne fra kontanthjælp til ordningen. Det drejer sig om 8-11 pct. i de to kommuner.

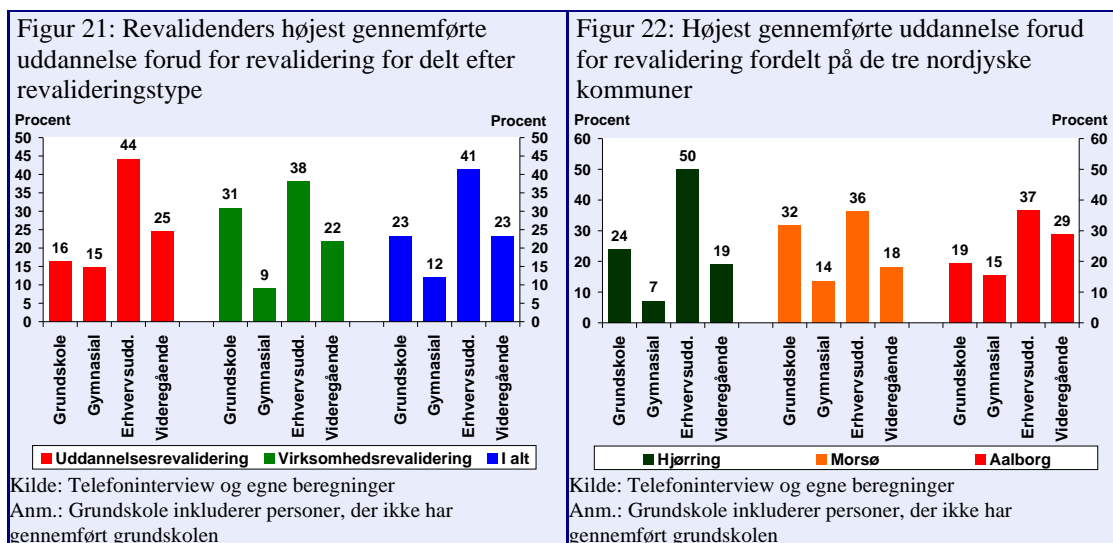


Mange af revalidenderne har et langvarigt sygedagpengeforløb bag sig, jf. figur 20. Det gælder især på Mors, hvor ca. 85 pct. af gruppen har modtaget sygedagpenge i mere end et år. I de to øvrige kommuner gælder det ca. halvdelen af gruppen (48-53 pct.).

## Hvilket uddannelsesniveau har revalidenderne?

Det er dokumenteret, at risikoen for at blive sygemeldt er størst for ikke-faglærte og faglærte på arbejdsmarkedet. Da de medvirkende kommuner i høj grad målretter revalideringsordningen mod sygedagpengemodtagere, er det ikke overraskende, at de ikke-faglærte og faglærte udgør en stor andel af revalidenderne:

- Den største gruppe af revalidenderne i de tre medvirkende kommuner har en erhvervsfaglig uddannelse – både i gruppen af uddannelsesrevalidender og virksomhedsrevalidender. Ca. 38-44 pct. af deltagerne i revalidering har en erhvervsuddannelse, jf. figur 21.
- Den næststørste gruppe i ordningen er personer uden kompetencegivende uddannelse, som udgør 31-40 pct. af det samlede antal deltagerne i ordningen.
- Ca. 22-25 pct. af revalidenderne har en videregående uddannelse.



Der er visse forskelle i uddannelsessammensætningen blandt revalidenderne i de tre kommuner:

- I Hjørring Kommune har hver anden revalidend en erhvervsuddannelse, jf. figur 22, hvor det kun gælder hver tredje i de to øvrige kommuner.
- I Morsø Kommune er hver anden revalidend uden kompetencegivende uddannelse, hvor det kun gælder hver tredje i de to øvrige kommuner.
- I Aalborg Kommune har knap hver tredje revalidend en videregående uddannelse, hvor det kun gælder hver femte i de to øvrige kommuner.

## 5.4. Hvilke brancher kommer revalidender fra?

Revalideringsordningen er møntet på personer, der har nedsat arbejdsevne, og som ikke kan hjælpes af de øvrige aktiveringsredskaber i lov om aktiv socialpolitik og lov om aktiv beskæftigelsesindsats. Det er derfor ikke unaturligt, at mange af personerne i ordningen kommer fra brancheområder med et hårdt arbejdsmiljø og mange sygeforløb. Det forstærkes af, at mange af de nordjyske kommuner primært bruger revalidering til sygedagpengemodtagere.



På regionsplan har flertallet af revalidender en beskæftigelsesmæssig baggrund i den offentlige sektor. Over 40 pct. af revalidenderne har tidligere arbejdet i den offentlige sektor, jf. figur 23. Derudover kommer mange fra industrien og byggebranchen. Dette branchemønster gør sig også gældende i de tre medvirkende kommuner.

I alle tre kommuner er der tale om en overrepræsentation af personer, som har arbejdet i den offentlige sektor. Det drejer sig om ca. 50 pct. af revalidenderne i alle tre kommuner, jf. figur 23.

I Hjørring Kommune kommer relativt mange fra byggebranchen, som er overrepræsenteret i ordningen. I Morsø Kommune kommer relativt mange fra industrien, som er overrepræsenteret i ordningen.

I Aalborg Kommune er der en mindre overrepræsentation af personer, der har arbejdet i byggebranchen.

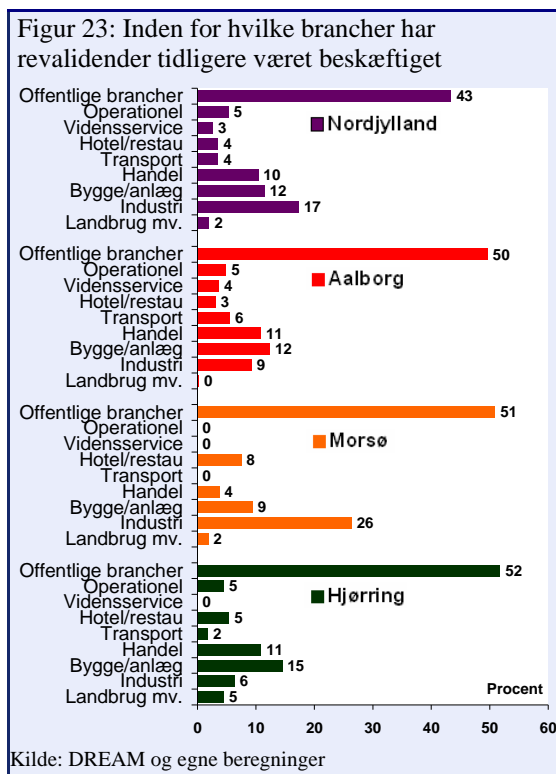
## 5.5. Den mest sandsynlige profil blandt revalidenderne

På baggrund af sammensætningen af revalidenderne i de tre kommuner kan der udpeges kendetegn for de profiler, som er mest sandsynlige at møde i revalideringsordningen i de tre kommuner.

Den mest sandsynlige profil for revalidender i Morsø Kommune:

- Den mest sandsynlige profil er en 30-49-årig kvinde, som har haft faglært beskæftigelse i den offentlige sektor. Hun kommer direkte fra et sygedagpengeforløb, som har varet 1-2 år, og hun deltager i virksomhedsrevalidering. Hendes begrænsninger i arbejdsevnen skyldes oftest fysisk sygdom, og hun deltager i revalideringen for at blive omskølet eller få arbejdsoptræning.
- Den næstmest sandsynlige profil er en 30-49-årig mand, der har arbejdet som ikke-faglært i industrien.

Den mest sandsynlige profil for revalidender i Hjørring Kommune:



- Den mest sandsynlige profil er en 30-49-årig kvinde, som har arbejdet som faglært i den offentlige sektor. Hun kommer direkte fra et sygepengeforløb, der har varet ½-2 år, og hun deltager i uddannelsesrevalidering. Hendes begrænsninger i arbejdsevnen skyldes oftest en arbejdsskade, nedslidning eller fysisk sygdom, og hun deltager i revalideringen for at blive omskolet.
- Den næstmest sandsynlige revalidend er en 30-49-årig mand, der har arbejdet som faglært inden for byggebranchen eller ikke-faglært i industrien.

Den mest sandsynlige profil for revalidender i Aalborg Kommune:

- Den mest sandsynlige profil er en 30-49-årig kvinde, der har en erhvervs- eller videregående uddannelse og har arbejdet inden for den offentlige sektor. Hun kommer ofte direkte fra et sygedagpengeforløb, som har varet ½-2 år, og hun deltager i uddannelses- eller virksomhedsrevalidering. Hendes begrænsninger i arbejdsevnen skyldes en arbejdsskade, nedslidning eller fysisk sygdom, og hun deltager i revalideringen for at blive omskolet eller opkvalificeret.
- Den næstmest sandsynlige revalidend er en 30-49-årig mand, der har arbejdet som ikke-faglært eller faglært inden for industri, byggebranchen eller engroshandel.

## 6. Kriterier for og formål med revalidering

Revalidering er et tilbud til personer med begrænsninger i arbejdsevnen. For at få et tilbud om revalidering skal den pågældende persons arbejdsevne være begrænset af fysiske, psykiske eller sociale årsager.

Som led i analysen er afdækket hvilke begrænsninger i arbejdsevnen, der ligger til grund for tilbuddene om revalidering i de tre medvirkende kommuner.

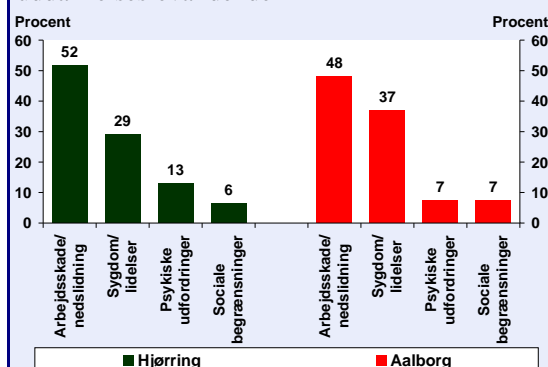
### 6.1. Hvilke funktionsbegrænsninger fører til revalidering?

Afdækningen i de tre medvirkende kommuner viser, at der i overvejende grad ligger fysiske begrænsninger til grund for tilbud om revalidering, herunder arbejdsskader, handicap eller sygdom.

Langt de fleste af revalideringsforløbene i de tre kommuner sker på baggrund af fysiske arbejdsskader, nedslidning, handicap eller fysisk sygdom. Det gør sig gældende for 80-85 pct. af uddannelsesrevaliderende og for ca. 70 pct. af virksomhedsrevaliderende i de tre kommuner, jf. figur 24 og 25.

Blandt uddannelsesrevaliderende har hver anden person en nedsat arbejdsevne som følge af en arbejdsskade eller nedslidning, jf. figur 24. Hertil kommer, at ca. en tredjedel af uddannelsesrevaliderende har begrænsninger i arbejdsevnen som følge af fysiske sygdomme.

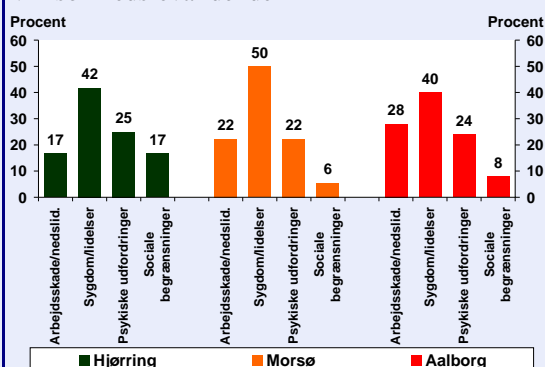
Figur 24: Primær begrænsning i arbejdsevne inden revalideringsforløb for uddannelsesrevaliderende



Kilde: Telefoninterview og egne beregninger

Anm.: Da der kun indgår ganske få uddannelsesrevaliderende i stikprøven fra Morsø Kommune, er det valgt ikke at afrapportere resultater for denne gruppe.

Figur 25: Primær begrænsning i arbejdsevne inden revalideringsforløb for virksomhedsrevaliderende



Kilde: Telefoninterview og egne beregninger

Selv om revalideringsordningen også retter sig mod personer med psykiske og sociale begrænsninger, er disse underrepræsenteret i uddannelsesrevalideringen. Kun 14-19 pct. af revaliderende har fået tilkendt revalidering på baggrund af psykiske eller sociale begrænsninger af arbejdsevnen.

I virksomhedsrevalideringen har flest af personerne begrænsninger i form af fysiske sygdomme. Det gælder for 40-50 pct. af revalidenderne, jf. figur 25. Hertil kommer, at 17-28 pct. af revalidenderne har begrænsninger i form af arbejdsskader, nedslidning eller handicap.

Ca. en fjerdedel af virksomhedsrevalidenderne har psykiske begrænsninger i arbejdsevnen, jf. figur 25. Der er således tale om, at en større andel af virksomhedsrevalidenderne har fået tilkendt revalideringen på baggrund af psykiske eller sociale begrænsninger.

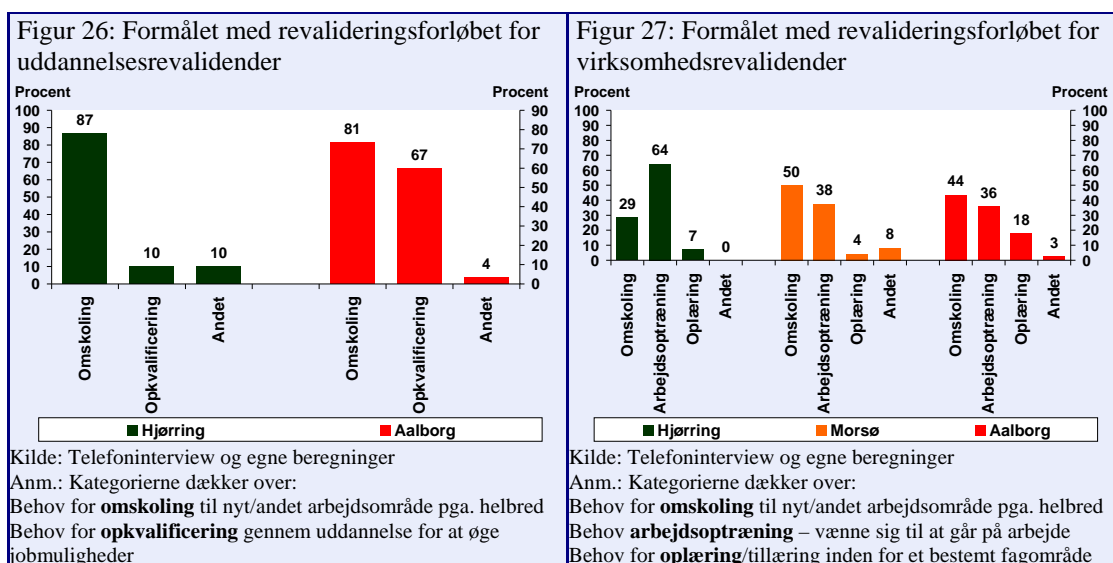
## 6.2. Hvilke formål forfølges med revalideringen?

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.

De tre medvirkende kommuner anvender revalideringen forskelligt. Det kommer til udtryk ved, at kommunerne vægter brugen af uddannelses- og virksomhedsrevalidering forskelligt, jf. ovenfor. Forskellene kommer imidlertid også til udtryk ved, at man forfølger forskellige formål med revalideringen.

I Hjørring har hovedparten af tilbuddene om uddannelsesrevalideringen til formål at omskole de pågældende personer til nye arbejdsområder eller – funktioner, jf. figur 26. I Aalborg har hovedparten af tilbuddene om uddannelsesrevalidering til formål at omskole og/eller opkvalificere personerne.



I Hjørring er det primære formål med tilbuddene om virksomhedsrevalidering at gennemføre arbejdsoptræning af personer, der har haft en arbejdsskade eller andre

fysiske begrænsninger. På Mors er det primære formål med tilbuddene derimod at omskole personerne revalidenderne til nye arbejdsområder eller –funktioner, og tilbuddene har ofte karakter af afklaring og/eller afprøvning.

I Aalborg har de fleste tilbud til formål at omskole personerne til nye arbejdsområder eller -funktioner. Der afgives desuden oftere tilbud, der sigter på opkvalificering eller oplæring end i de to øvrige kommuner.

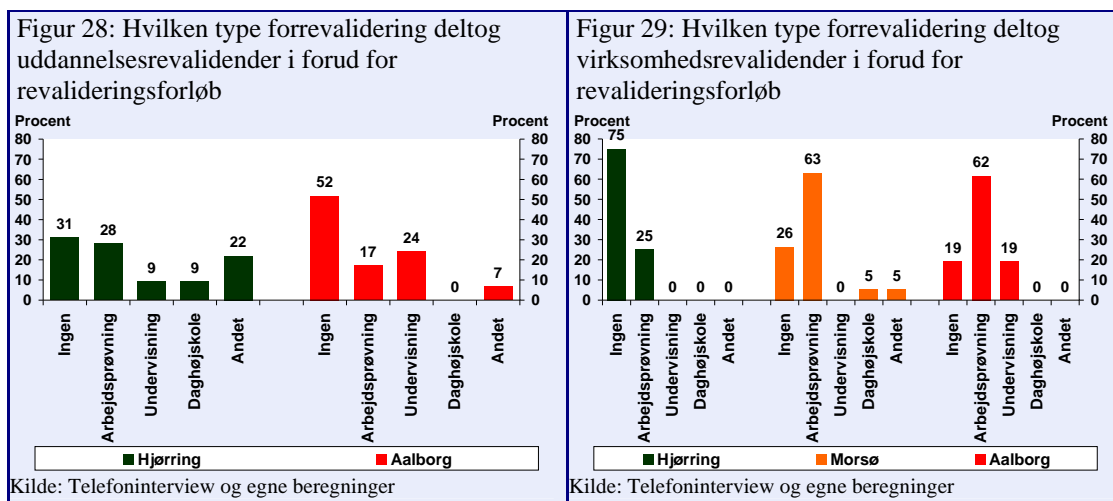
### 6.3. Hvilke forberedende, afklarende aktiviteter gives revalidender?

Der er store forskelle i kommunernes brug af forrevalidering forud for borgernes deltagelse i et revalideringstilbud.

I Aalborg deltager ca. halvdelen af uddannelsesrevalidenderne i forrevalidering – primært i undervisning, jf. figur 28. I Hjørring kommune deltager flere - to tredjedele - i forrevalidering, som især sigter på arbejdsprøvning.

Blandt virksomhedsrevalidenderne deltager over 80 pct. af revalidenderne fra Morsø og Aalborg Kommuner i forrevalidering, jf. figur 29. Det primære sigte er at arbejdsprøve personerne.

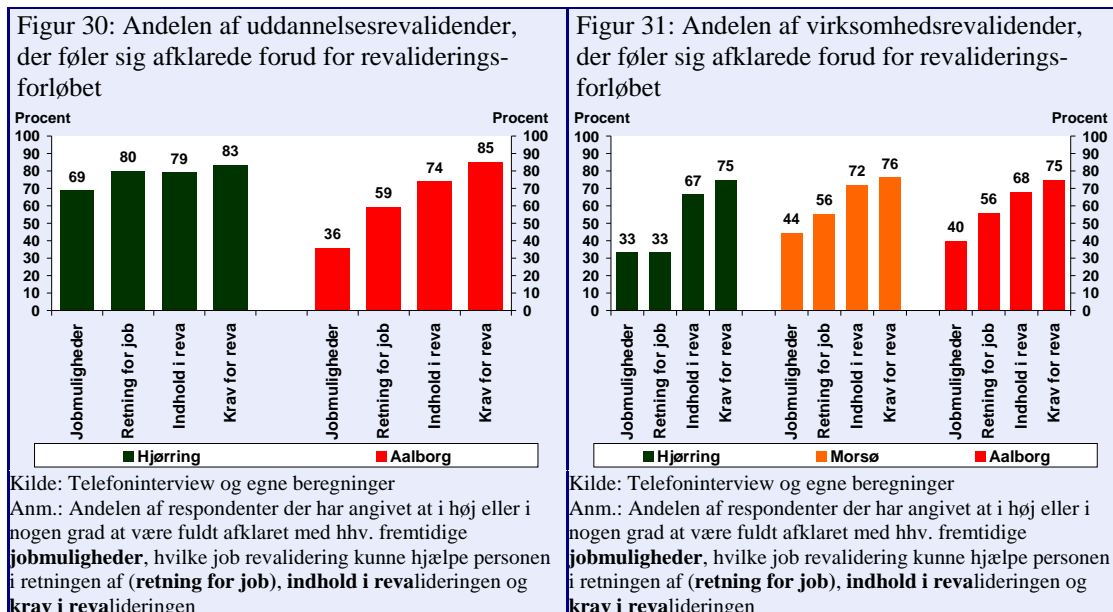
Derimod forrevalideres kun hver fjerde virksomhedsrevalidend i Hjørring kommune, jf. figur 29, udelukkende med det formål at gennemføre arbejdsprøvninger.



Som led i analysen er gennemført telefoninterview med en stikprøve af revalidender, der har gennemført et revalideringsforløb. Her er det bl.a. afdækket, om deltagerne i revalidering har følt sig afklarede om det kommende forløb, herunder afklarede om indhold i revalideringen, krav til gennemførelse af revalideringen og jobmulighederne som følge af revalideringen.

Afdækningen viser bl.a., at selv om hovedparten af revalidenderne fra de tre kommuner følte sig afklarede om indhold og krav forud for påbegyndelsen af

revalideringsforløbet, jf. figur 30 og 31, tilkendegiver ca. hver fjerde af deltagerne, at de ikke følte sig tilstrækkeligt afklarede om indhold og krav.



Mange af revaliderende tilkendegiver, at de ikke var tilstrækkeligt afklarede om deres fremtidige jobmuligheder eller om hvilke job, revalideringen kunne hjælpe dem i retningen af ved påbegyndelsen af revalideringen.

Det gælder ca. 60 pct. af virksomhedsrevaliderende i de tre kommuner, ca. 60 pct. af uddannelsesrevaliderende i Aalborg Kommune og ca. 30 pct. af uddannelsesrevaliderende i Hjørring Kommune, jf. figur 30 og 31.

## 6.4. Hvilken støtte og afklaring får revaliderende under forløbet?

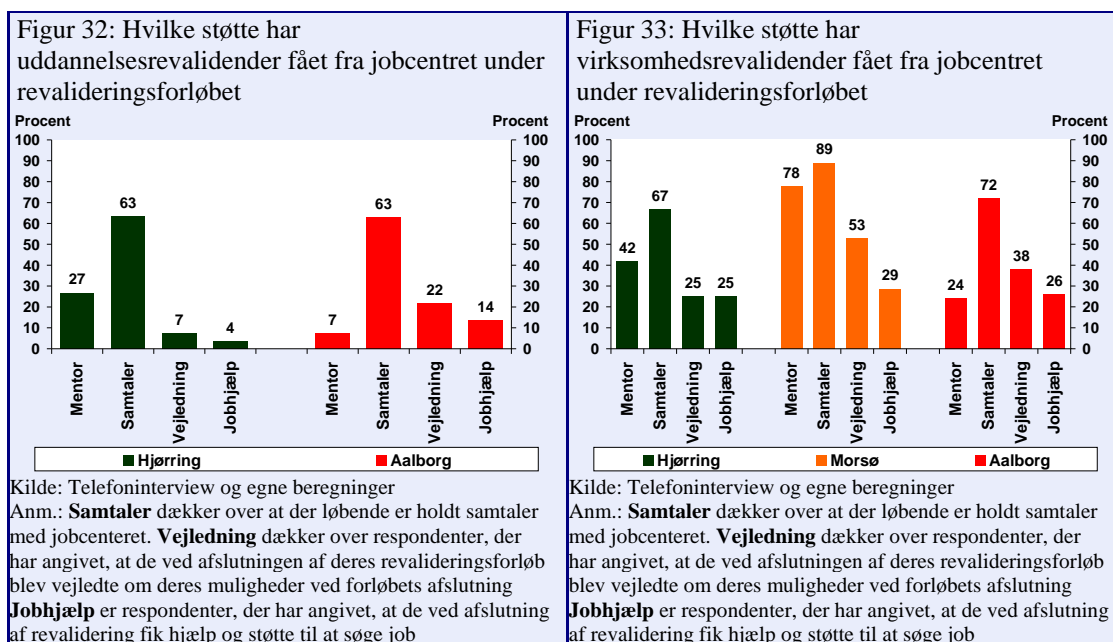
I forbindelse med de gennemførte telefoninterview er respondenterne blevet spurgt om, hvilken støtte og afklaring de har modtaget fra jobcenteret undervejs i revalideringsforløbet. Der er bl.a. spurgt om i hvilket omfang, at revaliderende har deltaget i samtaler med jobcenteret, har modtaget vejledning eller har haft mentorstøtte.

Der er generelt tale om, at virksomhedsrevaliderende modtager mere støtte fra jobcenteret under revalideringsforløbet end uddannelsesrevaliderende.

Hovedparten af revaliderende angiver, at de har haft samtaler med jobcenteret under revalideringsforløbet. Det gælder ca. 63 pct. af uddannelsesrevaliderende og ca. 67-89 pct. af virksomhedsrevaliderende, jf. figur 32 og 33.

En stor andel af virksomhedsrevaliderende tilkendegiver, at de har modtaget mentorstøtte under revalideringsforløbet. Det drejer sig om 24 pct. i Aalborg Kommuner, 42 pct. i Hjørring Kommune og 78 pct. i Morsø Kommune, jf. figur 33.

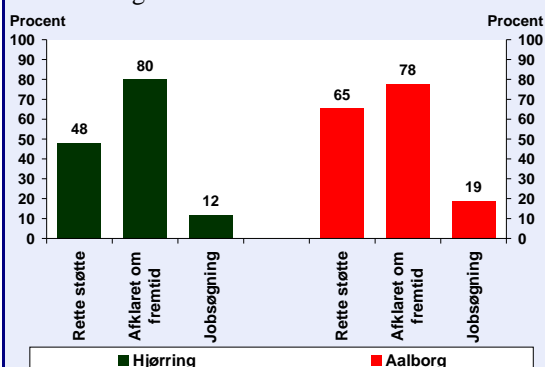
Den tilsvarende andel af uddannelsesrevalidender, som har fået mentorstøtte, udgør 7 pct. i Aalborg Kommune og 27 pct. i Hjørring Kommune, jf. figur 32.



De fleste revalidender føler sig godt afklaret under revalideringsforløbet, især når det handler om de fremtidige udsigter. Ca. 80 pct. af uddannelsesrevalidenderne og ca. 50-60 pct. af virksomhedsrevalidenderne føler, at de har fået en tilstrækkelig afklaring af deres fremtid under revalideringsforløbet.

De fleste revalidender føler endvidere, at de har fået den rette støtte under revalideringsforløbet: Ca. halvdelen af uddannelses- og virksomhedsrevalidenderne i Hjørring Kommune finder, at de har fået den rette støtte under forløbet, jf. figur 34 og 35. I Morsø og Aalborg kommuner tilkendegiver ca. 70 pct. af revalidenderne, at de har fået den rette støtte under forløbet.

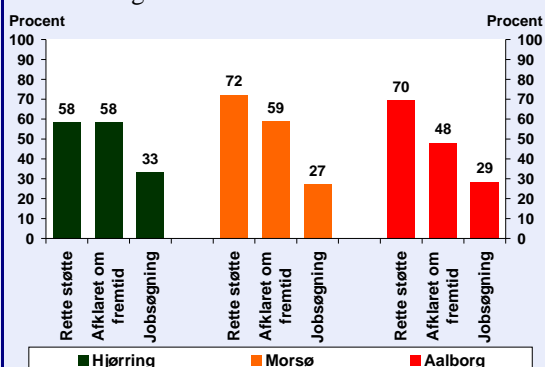
Figur 34: Andelen af uddannelsesrevalidender, der finder jobcenterets støtte under forløbet tilstrækkelig



Kilde: Telefoninterview og egne beregninger

Anm.: Andelen af respondenter der angiver at jobcenterets støtte under revalideringen i høj eller nogen grad at være kendetegnet ved 1) At være den **rette støtte** til at gennemføre revalideringsforløbet 2) at respondenteren følte sig **afklaret om fremtiden** efter forløbet 3) at indeholde tilstrækkelig hjælp og støtte til **jobsøgning** hen mod afslutningen af forløbet

Figur 35: Andelen af virksomhedsrevalidender, der finder jobcenterets støtte under forløbet tilstrækkelig



Kilde: Telefoninterview og egne beregninger

Anm.: Andelen af respondenter der angiver at jobcenterets støtte under revalideringen i høj eller nogen grad at være kendetegnet ved 1) At være den **rette støtte** til at gennemføre revalideringsforløbet 2) at respondenteren følte sig **afklaret om fremtiden** efter forløbet 3) at indeholde tilstrækkelig hjælp og støtte til **jobsøgning** hen mod afslutningen af forløbet

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.

### Hvad understøtter en gennemførelse af revalideringen?

Mange af de adspurgte revalidender peger på tre årsager til, at de har gennemført deres revalideringsforløb.

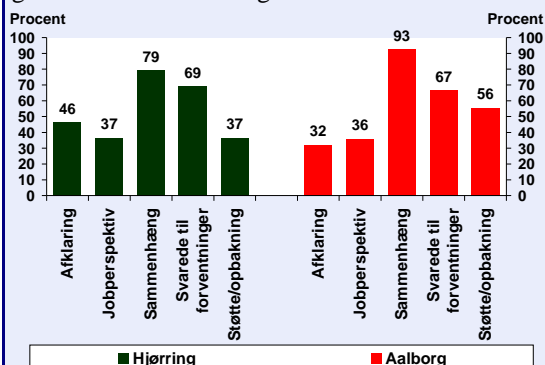
Både uddannelsesrevalidenderne og virksomhedsrevalidenderne peger på, at det har afgørende betydning, at der foretages en grundig forventningsafstemning vedr. indholdet i revalideringsforløbet. Det påpeges af ca. 70 pct. af uddannelsesrevalidenderne og ca. 80 pct. af virksomhedsrevalidenderne, jf. figur 36 og 37.

Desuden peger et stort flertal af revalidenderne på, at det har stor betydning for gennemførelsen af forløbet, at der er sammenhæng mellem indholdet i revalideringen og de jobmuligheder, som revalideringen forventes at føre til. Det påpeges af 80-90 pct. af uddannelsesrevalidenderne og 60-80 pct. af virksomhedsrevalidenderne, jf. figur 36 og 37.

Mange revalidender peger endvidere på, at en tæt støtte og opbakning fra jobcenteret øger chancerne for at gennemføre det planlagte forløb. Det påpeges af ca. 60 pct. af deltagerne.



Figur 36: Hvad har i høj eller i nogen grad medvirket til, at uddannelsesrevaliderender har gennemført revalideringsforløbet

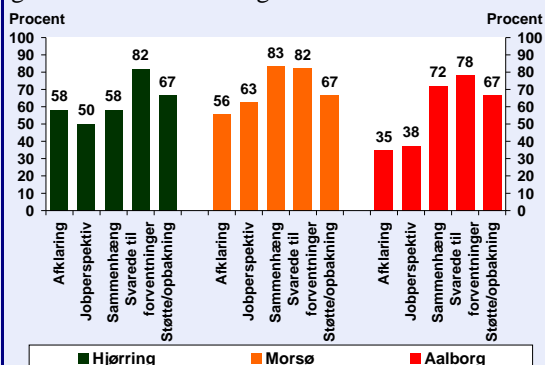


Kilde: Telefoninterview og egne beregninger

Anm.: Andelen af respondenter der har angivet, at følgende i høj eller nogen grad har haft betydning for, at de har gennemført deres revalideringsforløb:

**Afklaring** af muligheder og behov forud for revalidering, Afklaring af nye **jobperspektiver** qua revalideringen, **Sammenhæng** mellem jobperspektiver og revalideringen, Indholdet i revalideringen **svarede til forventningerne**, Modtog tilstrækkelig **støtte og opbakning** fra jobcenteret

Figur 37: Hvad har i høj eller i nogen grad medvirket til, at virksomhedsrevaliderender har gennemført revalideringsforløbet



Kilde: Telefoninterview og egne beregninger

Anm.: Andelen af respondenter der har angivet, at følgende i høj eller nogen grad har haft betydning for, at de har gennemført deres revalideringsforløb:

**Afklaring** af muligheder og behov forud for revalidering, Afklaring af nye **jobperspektiver** qua revalideringen, **Sammenhæng** mellem jobperspektiver og revalideringen, Indholdet i revalideringen **svarede til forventningerne**, Modtog tilstrækkelig **støtte og opbakning** fra jobcenteret

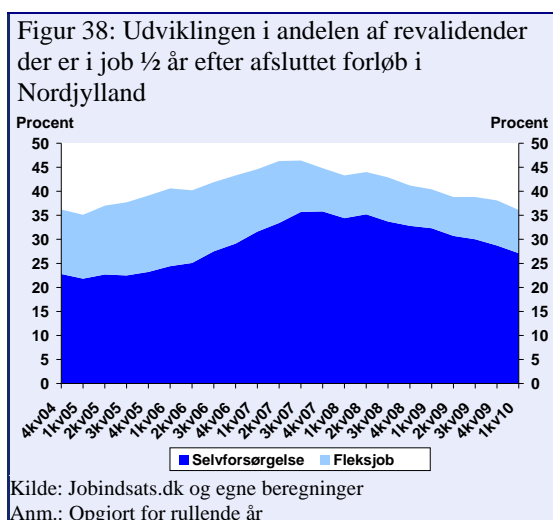
## 7. Jobeffekter af revalideringsindsatsen i Nordjylland

Målet med revalideringen er at fastholde personer med nedsat arbejdsevne på arbejdsmarkedet og dermed understøtte en høj selvforsørgelse.

Mange revalidender finder ordinært arbejde i forlængelse af revalideringen. Som alle andre på arbejdsmarkedet er jobmulighederne dog afhængige af konjunkturerne.

Der er således tale om, at jobeffekten af revalideringsindsatsen er faldet siden midten af 2008, hvor den aktuelle lavkonjunktur satte ind, jf. figur 38.

I den aktuelle situation munder ca. hver tredje af de afsluttede revalideringsforløb i Nordjylland ud i et ordinært job (27 pct.) eller fleksjob (9 pct.).

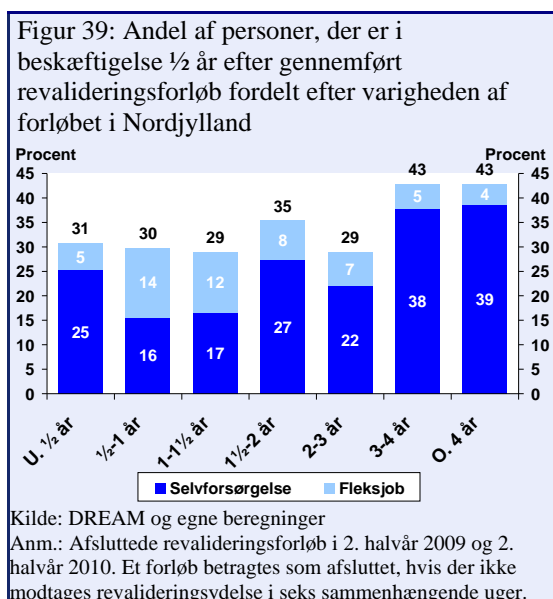


Det skal bemærkes, at der i denne opgørelse indgår jobeffekter af alle afsluttede forløb, herunder afbrudte og gennemførte forløb. Det må forventes, at de afbrudte revalideringsforløb trækker jobeffekten ned, da andelen af de berørte personer, som går i beskæftigelse, må forventes at være lavere end hos de personer, som gennemfører deres revalidering.

De aktuelle jobeffekter er dermed lavere end effekterne i 2006-2008, hvor op til 46 pct. af de afsluttede revalideringsforløb resulterede i job.

Jobeffekten af revalidering stiger med varigheden af revalideringen. Ca. 43 pct. af revalideringsforløbene over 3 år munder ud i et job, jf. figur 39, hvilket ligger væsentligt over jobeffekten af de kortere forløb på ca. 30 pct.

Denne sammenhæng afspejler bl.a., at lange forløb i uddannelsesrevalidering har høje jobeffekter, mens korte forløb i virksomhedsrevalidering har lavere effekter.



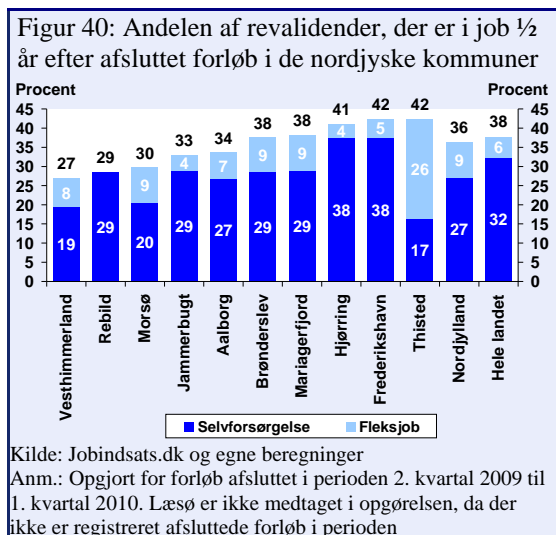
## 7.1. Jobeffekter i kommunerne i Nordjylland

Der er stor spredning i jobeffekterne af revalideringen i de enkelte kommuner. Jobeffekten varierer fra 27 pct. i Vesthimmerland til 42 pct. i Thisted.

Der er desuden stor forskel på, hvor stor en andel af revaliderende der finder ordinær beskæftigelse eller fleksjob.

Andelen af revaliderende, der finder ordinære job, varierer fra 17 pct. i Thisted til 38 pct. i Hjørring og Frederikshavn. Samtidig varierer andelen, der finder fleksjob, fra 0 pct. i Rebild Kommune til 26 pct. i Thisted Kommune.

De store forskelle imellem de nordjyske kommuner afspejler efter alt at dømme, at kommunerne bruger revalideringsordningen forskelligt.



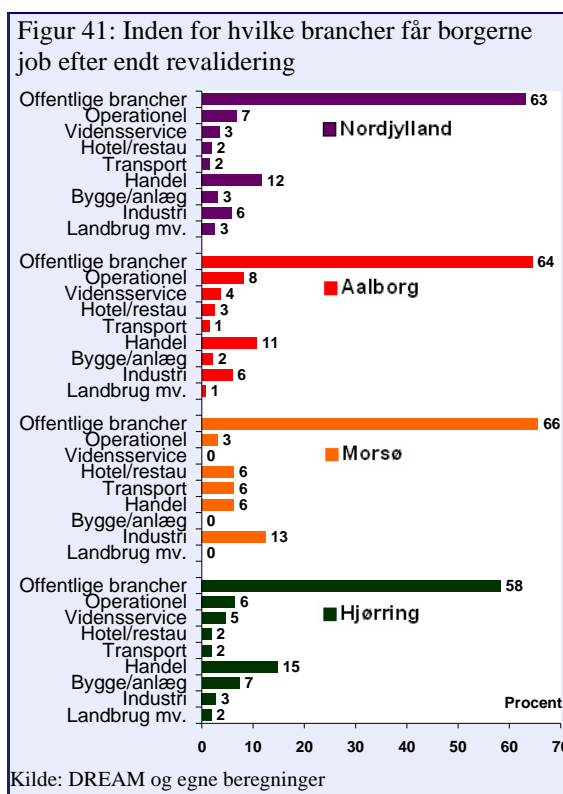
## 7.2. I hvilke brancher finder revaliderende job?

I Nordjylland finder ca. 63 pct. af de genbeskæftigede revaliderede arbejde inden for den offentlige sektor.

Derudover finder en del af personerne job inden for handel (12 pct.), operationel service (7 pct.) og industri (6 pct.)

Et stort set tilsvarende mønster findes i de tre medvirkende kommuner, hvor hovedparten af de genbeskæftigede finder job inden for den offentlige sektor. Det gælder 58 pct. i Hjørring Kommune, 64 pct. i Aalborg Kommune og 66 pct. i Morsø Kommune.

Denne fordeling afspejler først og fremmest, at de langt de fleste personer i revalideringsordningen kommer fra den offentlige sektor og har deres kompetencer inden for dette fagområde. Derfor vil revalideringen ofte sigte på at bygge ovenpå disse kompetencer og øge jobmulighederne i andre jobfunktioner.



Derudover er der tale om, at den offentlige sektor hidtil har været mindre påvirket af den aktuelle lavkonjunktur, og dermed har kunnet genbeskæftige mange af de revaliderede personer fra branchen.

Der er tegn på, at relativt få af de revaliderede fra byggebranchen vender tilbage til byggebranchen. Det kan være udtryk for, at mange i gruppen kan have haft arbejdsskader eller nedslidning, der vanskeliggør fysisk arbejde. I disse tilfælde vil revalideringen ofte indebære en omskoling til nye arbejdsområder og evt. brancheskift.

## 8. Jobeffekter i de tre medvirkende kommuner

I det følgende præsenteres jobeffekterne af revalideringsindsatsen i de tre medvirkende kommuner: Hjørring, Morsø og Aalborg.

I effekttopgørelserne måles udelukkende på gennemførte forløb i hhv. uddannelses- eller virksomhedsrevalidering, som af de tre medvirkende kommuner er udpeget til en stikprøve.

Til forskel fra de opgjorte jobeffekter ovenfor indgår der ikke afbrudte forløb i målingerne. Det betyder, at der generelt opgøres højere effekter af indsatsen, da personerne med afbrudte forløb ikke altid går i arbejde.

### 8.1. Jobeffekter på tværs af de tre medvirkende kommuner

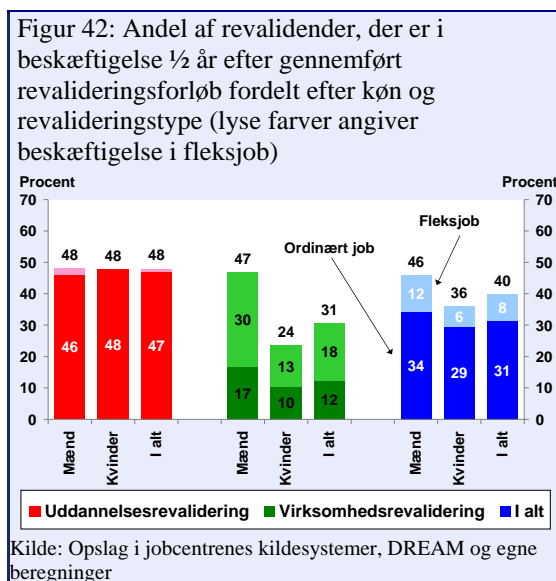
Ca. 40 pct. af revaliderende i de tre deltagende kommuner kommer i job eller fleksjob i forlængelse af deltagelsen i ordningen, jf. figur 42.

Effekten er størst hos de personer, der har gennemført en uddannelsesrevalidering, hvor ca. halvdelen efterfølgende er i ordinært job, jf. figur 42. Stort set ingen af uddannelsesrevaliderende kommer i fleksjob.

Ca. hver tredje af virksomhedsrevaliderende finder beskæftigelse, men for de flestes vedkommende er det i form af et fleksjob, jf. figur 42.

Jobeffekten af uddannelsesrevalideringen er ens for mænd og kvinder.

Det er ikke tilfældet for virksomhedsrevalideringen, hvor de mandlige deltagere i højere grad end kvinderne finder job efter gennemført revalidering. Her er det dog værd at bemærke, at 30 ud af 47 mænd kommer i fleksjob.



Opdelt på aldersgrupper skaber revalidering i højere grad gode jobresultater for de 30-49-årige og de +50-årige end hos de unge.

For de unge er jobeffekten målt på ordinære job langt større ved uddannelsesrevalidering end i virksomhedsrevalidering. Det samme billede tegner sig for de øvrige målgrupper – men ikke i nær så udtalt grad.

Den lavere jobeffekt blandt de +50-årige i forhold til de 30-49-årige kan forklares af, at de +50-årige i højere grad deltager i virksomhedsrevalidering, som har lavere jobeffekt.

Sammenholdes jobeffekten med varigheden af de gennemførte revalideringsforløb, viser det sig, at jobeffekten for uddannelsesrevalidering stiger med varigheden af revalideringsforløbene. Dvs. at uddannelsesrevalidering af mere end 1 års varighed øger chancerne for at komme i job.

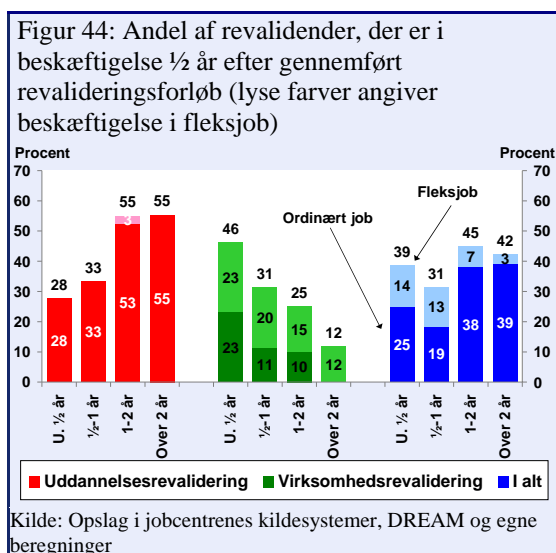
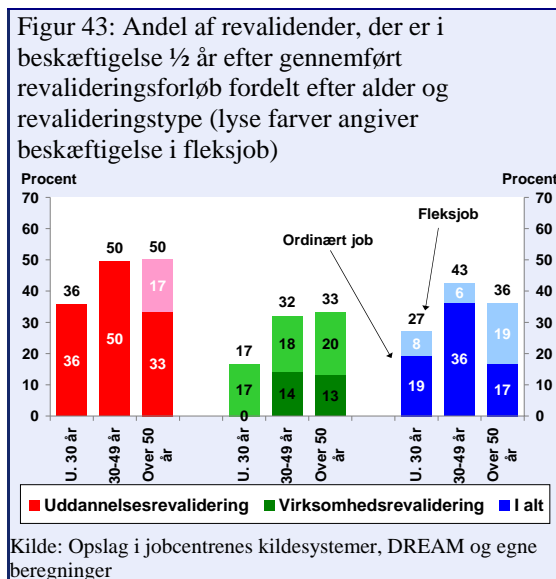
For virksomhedsrevalidering gør det modsatte sig gældende: Jobeffekten for virksomhedsrevalidering er væsentlig lavere for personer, der har gennemført længere forløb end for personer, der har gennemført kortere forløb, jf. figur 44.

Det samlede billede viser med andre ord, at uddannelsesrevalidering af mere end et års varighed og virksomhedsrevalidering af mindre end et halvt års varighed ser ud til at have den største jobeffekt. Der er naturligvis tale om en statistisk generalisering, som ikke kan siges at være en regel for, hvordan tilkendelse af revalidering bør finde sted.

### Hvor mange finder job inden for revalideringsområdet?

De fleste revaliderende, som kommer i beskæftigelse, finder deres job inden for revalideringsområdet, jf. figur 45. Ca. 2/3 af de genbeskæftigede revaliderende har fået job inden for det brancheområde, som revalideringen har sigtet på<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Afdækningen af dette emne er først sket gennem registeranalyse i DREAM. I de relativt få tilfælde, hvor DREAM ikke har kunnet give svaret på sammenhæng mellem job og revalidering, er interviewundersøgelsen blevet brugt som supplement. Her må dog tages forbehold for, at nogle

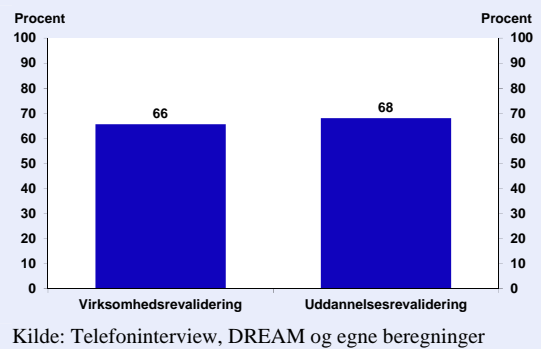


Blandt virksomhedsrevaliderende har ca. 66 pct. af de genbeskæftigede fundet deres job inden for revalideringsområdet, dvs. den branche som revalideringen har været rettet mod. Lidt flere - ca. 68 pct. - af uddannelsesrevaliderende har fundet beskæftigelse inden for den branche, som deres uddannelse er rettet mod.

På tværs af revalideringstyperne er der tale om, at ca. en tredjedel af de genbeskæftigede personer har fundet job udenfor det brancheområde, som revalideringen oprindeligt sigtede på.

Dette kan tolkes positivt, hvis det er udtryk for, at de pågældende revaliderende har opnået kvalifikationer eller kompetencer, som kan anvendes på flere brancheområder. Det vil f.eks. gøre sig gældende for de revaliderende, der får en uddannelse inden for kontorområdet, økonomi, regnskab mv.

Figur 45: Andelen af revaliderende, der fandt beskæftigelse inden for det område, de blev revalideret hen imod



Omvendt kan det tolkes negativt, hvis det er udtryk for, at de pågældende uddannelsesrevaliderende ikke kan finde anvendelse af den gennemførte uddannelse, som der kan være investeret flere år i. Analysen giver ikke direkte svar på, om konjunkturerne har påvirket revaliderendes jobmuligheder efter endt revalidering. Det kan ikke udelukkes, at nogle uddannelsesrevaliderende har taget job, mens de venter på en jobåbning inden for det område, de er revalideret til.

## 8.2. Jobeffekterne i de tre medvirkende kommuner

At uddannelsesrevaliderende har størst jobeffekt understøttes af resultaterne i de tre medvirkende kommuner i undersøgelsen:

I alle tre kommuner fandt uddannelsesrevaliderende i højere grad job end virksomhedsrevaliderende, og blandt virksomhedsrevaliderende kom flere i fleksjob end i ordinære job, jf. figur 46 og figur 47.

Selvom mønstrene er rimelig ens på tværs af tre kommuner, er der samtidig en række centrale forskelle. Følgende kan fremhæves, jf. figur 46 og figur 47:

- Jobeffekterne for uddannelsesrevalidering er lidt højere i Hjørring (45 pct. efter 1 år) end i Aalborg (42 pct.)
- Også i forhold til virksomhedsrevalidering er effekten højest i Hjørring: Ca. halvdelen af virksomhedsrevaliderende i Hjørring er i job, når der måles 1 år

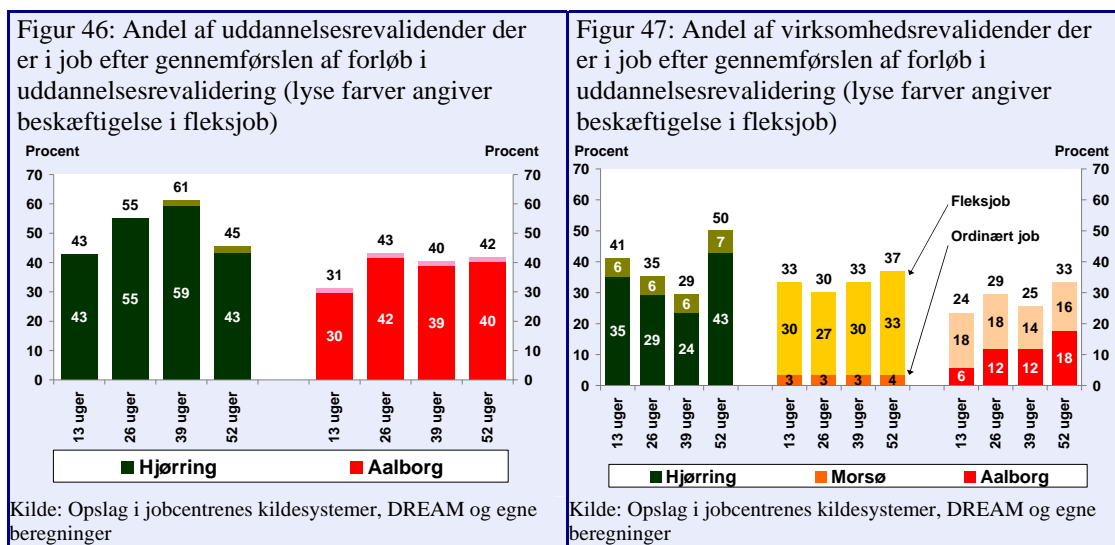
---

respondenter forveksler deres fleksjob med et ordinært job, hvilket kan reducere træfsikkerheden i udsagnet.

efter gennemførelsen af det planlagte forløb, mens de tilsvarende tal for Morsø og Aalborg er hhv. 37 pct. og 33 pct.

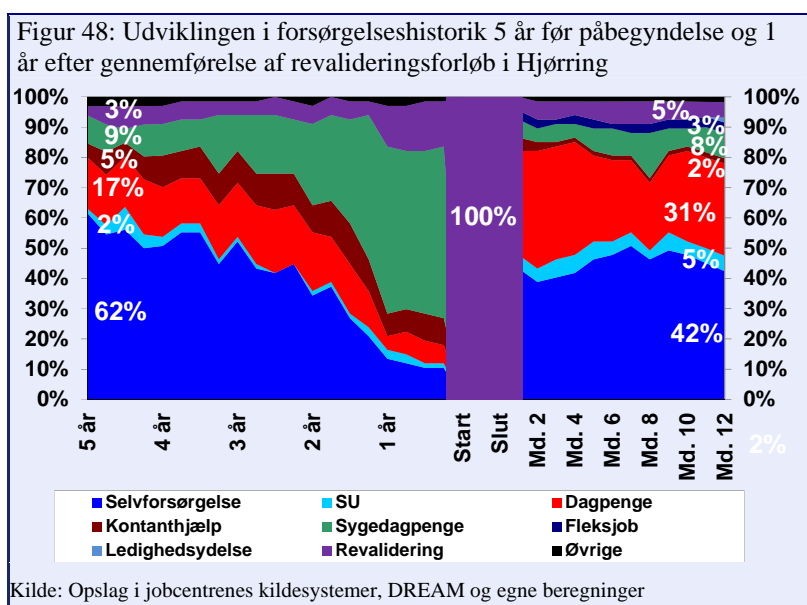
- I Hjørring kommer hovedparten af de virksomhedsrevalidender, der kommer i job, i ordinær beskæftigelse. På Mors kommer stort set alle i fleksjob. I Aalborg kommer nogenlunde lige mange revalidender i ordinære job og i fleksjob.

Forskellene afspejler blandt andet, at de tre kommuner anvender revalideringsordningen forskelligt, og at der er forskelle på de lokale arbejdsmarkeder.



### 8.3. Effekter af indsatsen i Hjørring Kommune

Figur 48 viser udviklingen i forsørgelsesstatus før og efter deltagelse i et revalideringstilbud i Hjørring.







I de fem år op til revalideringens start:

- Den største gruppe af borgere (57 pct.) modtog sygedagpenge i perioden umiddelbart før de startede i revalidering. Derudover modtog ca. 15 pct. kontanthjælp, 10 pct. var selvforsørgende og ca. 15 pct. var allerede i revalidering
- 3 år før revalideringsforløbet var mere end halvdelen selvforsørgende, mens det tilsvarende tal 5 år før forløbets start var 62 pct.
- I perioden frem til et år før forløbsstart var der samlet 20-30 pct. af gruppen, som modtog arbejdsløshedsdagpenge eller kontanthjælp

I de 12 måneder efter revalideringens gennemførelse:

- De positive jobeffekter af revalideringen opstår forholdsvist hurtigt, og 40 pct. af revaliderenderne var selvforsørgende umiddelbart efter afslutningen af revalideringsforløbet. Andelen af selvforsørgende steg svagt i de efterfølgende måneder, men faldt igen til de ca. 42 pct. 12 måneder efter afslutningen af forløbet
- Mere end hver tredje modtog arbejdsløshedsdagpenge efter afslutningen af revalideringsforløbet – og det samme gælder 12 måneder efter forløbets ophør.
- Derudover var ca. 8 pct. sygemeldt ved afslutningen af revalideringsforløbet, 5 pct. fortsatte på revalideringsydelse og 5 pct. fortsatte i ordinær uddannelse på SU

I forhold til de øvrige kommuner er det værd at bemærke, at højst 5 pct. kommer i fleksjob eller på ledighedsydelse i perioden efter afslutningen af deres revalideringsforløb.

Samlet set er ca. 40 pct. af revaliderenderne i job 12 mdr. efter endt revalidering, mens yderligere ca. 30 pct. udgør en arbejdskraftreserve på dagpenge. Det vil sige, at revalideringsindsatsen i Hjørring har medvirket til at øge antallet af jobklare borgere.

### **Mange opnår sekundære effekter af revalidering**

Det væsentligste succeskriterium for et revalideringsforløb er, at revaliderenderne efterfølgende får job. Der er dog ofte også en række sekundære gevinster, der kan medvirke til at gøre det lettere for personer at indgå på arbejdsmarkedet og få en stabil forsørgelsessituation. Det gælder eksempelvis opnået uddannelse, udvidelse af netværk, personlige kompetencer og/styrket selvtillid.

I Hjørring angiver virksomhedsrevaliderenderne i væsentlig højere grad end uddannelsesrevaliderenderne at have opnået sådanne sekundære gevinster, jf. tabel 3.

Tabel 3: Hvilke øvrige gevinster har borgerne i Hjørring opnået af revalideringsforløbet

Gevinster af revalidering	Uddannelsesrevalidering	Virksomhedsrevalidering
Uddannelse	17%	8%
Omskølet til nyt fagområde	47%	8%
Øget jobmuligheder	37%	67%
Udviklet faglige kvalifikationer	50%	67%
Udviklet personlige kvalifikationer	37%	83%
Udvidet netværk	10%	83%
Større selvtillid	23%	58%
Større tro på en fremtid på arbejdsmarkedet	3%	50%
Andet	23%	0%

Kilde: Telefoninterview og egne beregninger

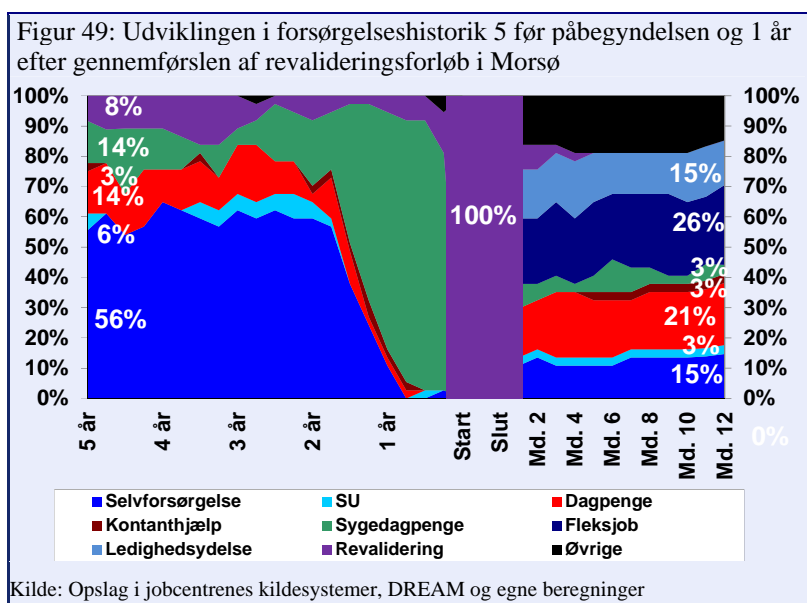
For virksomhedsrevaliderende har forløbet i høj grad styrket jobperspektivet: Jobmulighederne og troen på en fremtid på arbejdsmarkedet er blevet større. Årsagen til det styrkede jobperspektiv kan være, at respondenterne har udviklet især deres personlige og faglige kvalifikationer, og at de har fået udvidet deres netværk.

Den positive udvikling i de sekundære gevinster bør ses i lyset af den relativt høje effekt af virksomhedsrevalideringerne.

Uddannelsesrevaliderendes jobperspektiv er markant mindre positivt: Knap 40 pct. oplever, at de har øget deres jobmuligheder, og næsten ingen har fået større tro på en fremtid på arbejdsmarkedet. Det sidstnævnte resultat er overraskende set i lyset af, at knapt halvdelen af personerne er kommet i job efter endt revalidering. Det kan også overraske, at kun 17 pct. af personerne angiver, at de har opnået en uddannelse efter at have gennemført deres revalidering.

#### 8.4. Effekter af indsatsen på Morsø

Udviklingen i forsørgelsesstatus før og efter deltagelse i et revalideringstilbud i Morsø Kommune adskiller sig fra de to øvrige kommuner, jf. figur 49.



I de fem år op til revalideringens start:

- Stort set alle nye revalidender kommer fra et forløb på sygedagpenge (ca. 80 pct.), og størstedelen af de resterende revalidender var allerede i et revalideringsforløb.
- Set længere tilbage er mere ca. 60 pct. selvforsørgende 3 og 5 år før revalideringsforløbet påbegyndes
- I perioden frem til et 1½ år før forløbsstart er der løbende 10-20 pct. af gruppen, som modtager arbejdsløshedsdagpenge.

I de 12 måneder efter revalideringens gennemførelse:

- Det ser ud til, at revalideringsforløbene i vid udstrækning anvendes til optræning af sygedagpengemodtagernes arbejdsevne mhp. visitering til fleksjob. Der er således 41 pct., som efter endt revalidering er visiteret til fleksjob. Heraf har 26 pct. fundet et fleksjob, mens de resterende 15 pct. fortsat er på ledighedsydelse.
- Kun for hver syvende forløb er resultatet ordinær beskæftigelse efter afslutningen af forløbet.
- Ca. hver femte modtager efter forløbet arbejdsløshedsdagpenge og samme andel ”øvrige ydelser” – primært i form af førtidspension

Også i Morsø Kommune er billedet, at resultaterne opnået ved afslutningen af revalideringsforløbet holder sig nogenlunde konstante i året efter revalideringens afslutning

I forhold til de sekundære gevinster er virksomhedsrevalidenderne på Mors knapt så positive som i de to øvrige kommuner: Det er positivt, at omkring halvdelen har udviklet deres personlige og faglige kompetencer, har fået større selvtillid og en større tro på en fremtid på arbejdsmarkedet – omvendt mener kun 22 pct., at deres jobmuligheder er øget.

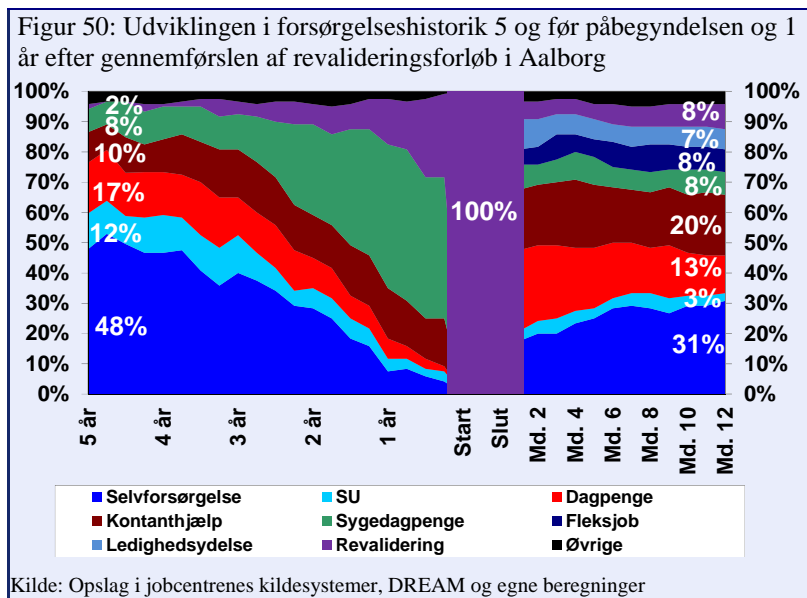
Tabel 4: Hvilke øvrige gevinster har borgerne i Morsø opnået af revalideringsforløbet?

Gevinster af revalidering	Virksomhedsrevalidering
Uddannelse	0%
Omskolet til nyt fagområde	0%
Øget jobmuligheder	22%
Udviklet faglige kvalifikationer	39%
Udviklet personlige kvalifikationer	44%
Udvidet netværk	50%
Større selvtillid	56%
Større tro på en fremtid på arbejdsmarkedet	44%
Andet	39%

Kilde: Telefoninterview og egne beregninger

## 8.5. Effekter af indsatsen i Aalborg

På samme måde som i de to ovenstående tilfælde viser figuren nedenfor udviklingen i forsørgelsesstatus før og efter deltagelse i et revalideringstilbud i Ålborg Kommune.



I de fem år op til revalideringens start:

- Lidt færre end i de to øvrige kommuner modtog sygedagpenge i perioden umiddelbart før de startede i et aktiveringsforløb – til gengæld modtog op mod 30 pct. allerede revalidering på dette tidspunkt.
- Set længere tilbage var lidt mere end halvdelen selvforsørgende både 3 og 5 år før revalideringsforløbet.
- 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 revaliderende finder job efter afslutning af forløbet, og 12 mdr. efter er ca. en tredjedel i job.
- 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. Samlet set tyder tallene på, at revalideringsindsatsen i Aalborg har medvirket til at øge antallet af jobklare ledige, om end ikke i samme grad som i Hjørring.
- Derudover er ca. 8 pct. sygemeldt ved afslutningen af revalideringsforløbet, 8 pct. fortsætter på revalideringsydelse og 3 pct. fortsætter i ordinær uddannelse på SU. 14 pct. er visiteret til fleksjob

I Aalborg angiver uddannelsesrevalidender i højere grad end virksomhedsrevalidender at have opnået sekundære gevinster ved revalideringsforløbet (modsat tendensen i Hjørring), jf. tabel 5.

Uddannelsesrevalidenderne er generelt positive i deres vurdering af udbyttet af forløbet, og hele 85 pct. angiver, at deres jobmuligheder er øget. Næsten alle oplever en udvikling i deres faglige og personlige kvalifikationer, og det kan være med til at forklare de positive forventninger til jobmulighederne. Sammenlignet med Hjørring har en væsentlig højere andel opnået en uddannelse gennem deres uddannelsesrevalidering (hhv. 78 og 17 pct.)

Blandt virksomhedsrevalidenderne vurderer knapt halvdelen, at deres jobperspektiv er blevet forbedret – og næsten samme andel har fået en større tro på en fremtid på arbejdsmarkedet. Næsten  $\frac{3}{4}$  fremhæver endvidere, at de har udviklet deres faglige kvalifikationer og personlige kvalifikationer.

Tabel 5: Hvilke øvrige gevinster har borgerne i Aalborg opnået af revalideringsforløbet?

Gevinster af revalidering	Uddannelsesrevalidering	Virksomhedsrevalidering
Uddannelse	78%	8%
Omskølet til nyt fagområde	67%	4%
Øget jobmuligheder	85%	48%
Udviklet faglige kvalifikationer	89%	72%
Udviklet personlige kvalifikationer	81%	68%
Udviddet netværk	63%	76%
Større selvtillid	56%	52%
Større tro på en fremtid på arbejdsmarkedet	48%	44%
Andet	7%	0%

Kilde: Telefoninterview og egne beregninger