

Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland

## Revalideringsindsatsen i Østdanmark

- målgruppen og organiseringen af indsatsen

**Juni 2009**



Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland  
Revalideringsindsatsen i Østdanmark

- målgruppen og organiseringen af indsatsen

Juni 2009

**COWI A/S**

Parallelvej 2  
2800 Kongens Lyngby  
Telefon 45 97 22 11  
Telefax 45 97 22 12  
[www.cowi.dk](http://www.cowi.dk)

**Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland**

Universitetsvej 2  
4000 Roskilde  
Tlf. 7222 3400  
Email: [brhs@ams.dk](mailto:brhs@ams.dk)  
[www.brhovedstadensjaelland.dk](http://www.brhovedstadensjaelland.dk)

## Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Indledning</b>	<b>3</b>
1.1	Baggrund og formål	3
1.2	Metode og datagrundlag	5
1.3	Rapportens opbygning	7
<b>2</b>	<b>Konklusioner og anbefalinger</b>	<b>9</b>
2.1	Konklusioner	9
2.2	Anbefalinger	12
<b>3</b>	<b>Sammenfatning</b>	<b>14</b>
3.1	Indledning	14
3.2	Hvad kendetegner revalidenderne i Østdanmark?	14
3.3	Revalideringsindsatsen og 'best practise'	16
<b>4</b>	<b>Revalideringsredskabet</b>	<b>19</b>
4.1	Generelle regler og målgruppe	19
4.2	Revalideringsforløbet og indhold	20
4.3	Den økonomiske støtte	21
<b>5</b>	<b>Hvad kendetegner revalidenderne i Østdanmark?</b>	<b>23</b>
5.1	Revalidenderne i Østdanmark	23
5.2	Hvem opnår beskæftigelse?	32
5.2.1	Kendetegn ved de revalidender, der især kommer i beskæftigelse	36
5.3	Hvilke brancher og fag får revalidenderne beskæftigelse i?	37
<b>6</b>	<b>Målgruppe og revalideringsindsatsen</b>	<b>40</b>
6.1	Hvem opnår revalidering?	40
6.1.1	Sagsbehandlernes billede af målgruppen	40
6.2	Revalideringsindsatsen	43

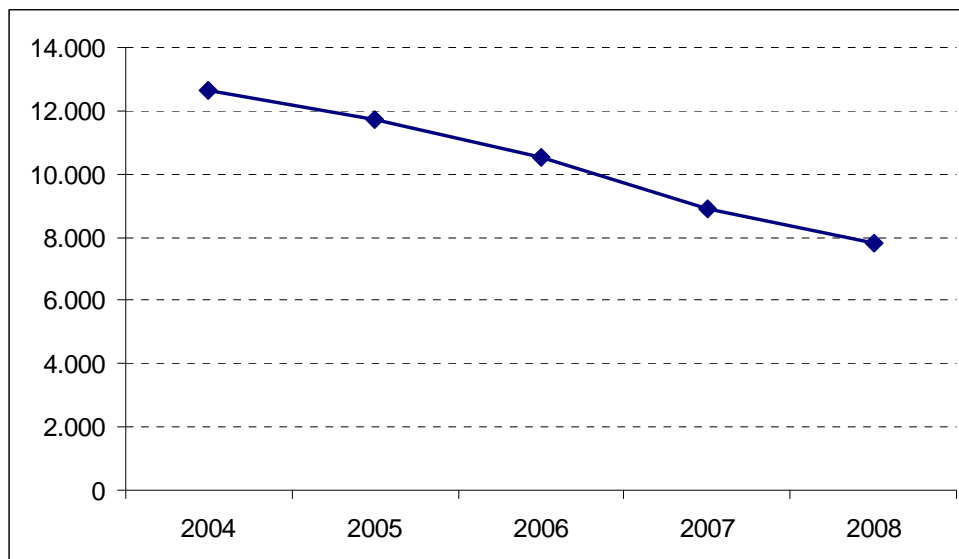
<b>7</b>	<b>Organisering af revalideringsindsatsen og samarbejdspartnere</b>	<b>50</b>
7.1	Jobcentrenes organisering	50
7.2	Placeringen af beslutningskompetencen	53
7.3	Ressourcer og kompetencer	54
7.4	Organisatorisk specialisering af revalideringsindsatsen	56

	<h1>1 Indledning</h1>
Indhold	<p>Denne rapport indeholder resultaterne af en analyse af revalideringsindsatsen i Østdanmark.</p> <p>Analysen er gennemført af COWI A/S i perioden medio februar til primo maj 2009.</p>
Baggrund	<h2>1.1 Baggrund og formål</h2> <p>En af Beskæftigelsesregionernes vigtigste opgaver er at medvirke til at forbedre resultaterne af beskæftigelsesindsatsen.</p> <p>På den baggrund offentliggjorde Beskæftigelsesregion &amp; Hovedstaden og Sjælland i september 2008 en kvantitativ analyse af jobcentrenes anvendelse af revalidering i Østdanmark<sup>1</sup>. Analysen viste, at halvdelen af de, der revalideres kommer i beskæftigelse eller uddannelse, og at effekten øges over tid. Beskæftigelsesregionens forklaring herpå er, at revalidenderne løftes uddannelsesmæssigt og flyttes fra belastende arbejdsområder til arbejdsområder med gode beskæftigelsesmuligheder. Beskæftigelsesregionen ønsker derfor at tilskynde jobcentre til at øge anvendelsen af revalidering, som et blandt flere værktøjer til at fastholde udsatte personer på arbejdsmarkedet.</p> <p>Ifølge analysen er der et stort potentiale herfor, idet revalidering generelt ikke anvendes så hyppigt i beskæftigelsesindsatsen. Samtidigt er der stor forskel på jobcentrenes brug af revalidering.</p> <p>Analysen viste endvidere, at antallet af personer, som revalideres er faldet i løbet af de seneste år.</p> <p>Konkret er antallet af revalidender i Østdanmark faldet fra 12.636 personer i 2004 til 7.838 personer i 2008, svarende til et fald på 40 procent, jf. figuren nedenfor.</p>

---

<sup>1</sup> "Jobcentrenes anvendelse af revalidering i Østdanmark", Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland, 4. september 2008.

Figur 1.1 *Antal personer der har modtaget revalidering i kortere eller længere tid inden for den viste periode i Østdanmark.*



Kilde: Jobindsats.dk

Den positive beskæftigelses- og uddannelseseffekt af revalidering verificeres af andre undersøgelser.

En rapport fra OAO (Offentligt Ansattes Organisationer), der har gennemgået 31 undersøgelser om revalidering, konkluderer således, at størstedelen af dem, der fuldfører et revalideringsforløb, får et job, som også fastholdes på længere sigt<sup>2</sup>.

En undersøgelse fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA)<sup>3</sup> fremhæver, at flere kommer i beskæftigelse efter virksomhedsrevalidering end efter revalidering i uddannelse. Dermed konkluderes det, at virksomhedsrevalideringen er mere optimal for både den enkelte og samfundet, da varigheden for den gennemsnitlige virksomhedsrevalidering er 1 år, hvorimod revalidering i uddannelse i gennemsnit er dobbelt så lang. Denne konklusion bekræftes i rapporten fra OAO. I denne rapport fremhæves det, at selv meget svage deltagere opnår beskæftigelse efter deltagelse i virksomhedsrevalidering.

Trods den nuværende afmatning i den danske økonomi, er det fortsat en væsentlig udfordring for de lokale jobcentre at bidrage til at sikre, at virksomhederne til en hver tid kan få den arbejdskraft de har brug for. Denne udfordring bliver endnu større i de kommende år, når effekten af den demografiske udvikling slår igennem.

<sup>2</sup>"Undersøgelser på revalidering - overblik og tendenser", Offentligt Ansattes Organisationer (tidligere: Det Kommunale Kartel), oktober 2005.

<sup>3</sup>"Arbejdsmarkedsrapport 2005", Dansk Arbejdsgiverforening, december 2005.

I den kontekst er effektiv revalidering relevant. En effektiv revalideringsindsats kan bidrage til, dels at antallet af personer på offentlig forsørgelse reduceres, dels at personer med begrænset arbejdsevne kan komme til at indgå aktivt på arbejdsmarkedet.

**Mål** Med det mål at fastholde og integrere personer med nedsat arbejdsevne på arbejdsmarkedet, har Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland besluttet at gennemføre en analyse af revalideringsindsatsen i Østdanmark.

**Formål** Formålet med analysen er "*at tilvejebringe viden om, hvilke brancher og fag jobcentrene revaliderer til, herunder om revalideringen foretages til områder med mangel på arbejdskraft og/eller områder med gode beskæftigelsesmuligheder*".

Specifik skal analysen ifølge opgavebeskrivelsen belyse følgende temaer:

- Revaliderer jobcentrene til områder med mangel på arbejdskraft og/eller gode beskæftigelsesmuligheder?
- Hvilke områder (brancher og fag) revalideres der typisk til?
- "Best practice" på området: Hvordan tilrettelægger jobcentre med megen revalidering og en god effekt heraf revalideringsindsatsen?
- Hvilke forhold henholdsvis fremmer og hæmmer en øget anvendelse af revalidering?
- Hvordan spiller revalidering sammen med de øvrige beskæftigelsespolitiske redskaber?
- I hvilke situationer vælger jobcentrene revalidering henholdsvis øvrige beskæftigelsespolitiske redskaber?
- Potentialet i revalidering i forhold til at øge udbuddet af arbejdskraft samt fastholde og integrere udsatte personer på arbejdsmarkedet.

**Resultater** Analysen skal udmunde i konkrete anbefalinger og handlingsanvisninger til, hvordan jobcentrene kan øge anvendelsen af revalidering.

## 1.2 Metode og datagrundlag

**Metode** Analysen er i overensstemmelse med tilbuddet bygget op om følgende to delanalyser:

- **Delanalyse 1:** Kortlægning af revalideringsindsatsen og revaliderernes kendetegn.
- **Delanalyse 2:** Organiseringen af revalideringsindsatsen og 'best practice'.

**Datakilder** Analysen bygger på en kombination af kvantitative og kvalitative data.

Konkret har vi anvendt følgende datakilder:

- Analyse af data fra Arbejdsmarkedsstyrelsens DREAM-database, som er sammenkørt med oplysninger fra Danmarks Statistik om bl.a. uddannelse, beskæftigelse mv.
- Personlige interviews med jobcenterchefer, teamledere og sagsbehandlere med henblik på analyse af organisatorisk set-up i fire udvalgte jobcentre
- Sagsoprulning af 40 konkrete sager i fire udvalgte jobcentre
- Peer-review af 10 sager med repræsentanter fra tre af jobcentrene

Data der er koblet med DREAM-databasen

De data vi har koblet tallene fra DREAM-databasen med stammer alle fra det register, der hedder den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS) er en årlig individbaseret opgørelse af befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet på sidste arbejdsdag i november måned året før. De nyeste tal på det tidspunkt rapporten blev udformet stammer fra 2007 og er således opgjort november 2006. Derfor står der flere gange i rapporten, at data er opgjort november 2006.

De data, som vi har valgt at koble DREAM-databasen med omfatter følgende variabler:

- |                                  |  |
|----------------------------------|--|
| • Køn                            | • Lønbeløb   |
| • Alder                          | • Højeste fuldførte uddannelse                             |
| • Civilstand                     | • Igangværende uddannelse                                  |
| • Antal børn                     | • Socioøkonomisk status                                    |
| • A-kasse                        | • Branche, blandt de beskæftigede                          |
| • Bopælskommune                  | • Sektor (offentlig/privat), for de beskæftigede           |
| • Arbejdsstedskommune            | • Fagkode for væsentligste lønmodtagerbeskæftigelse i året |
| • Dansker/Indvandrer/Efterkommer |  |
| • Oprindelsesland                |  |

De jobcentre, der indgår i analysen

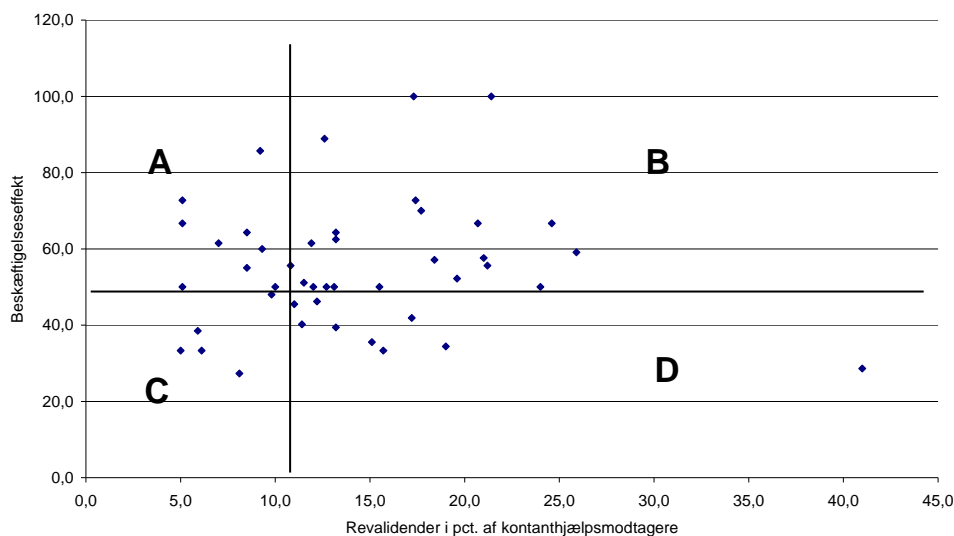
De fire jobcentre, som har indgået i analysen er:

- Jobcenter Frederikssund
- Jobcenter Helsingør
- Jobcenter Herlev
- Jobcenter Hvidovre

Jobcentrene er udvalgt således, at de repræsenterer jobcentre inden for hvert af følgende fire segmenter, jf. figuren nedenfor:

- Segment A: Lav andel revalidender og høj effekt
- Segment B: Høj andel revalidender og høj effekt
- Segment C: Lav andel revalidender og lav effekt
- Segment D: Høj andel revalidender og lav effekt

Figur 1.2 *Andel revalidender i procent af kontanthjælpsmodtagere 1. kvartal 2008 sammenholdt med beskæftigelseseffekten 6 måneder efter et revalideringsforløb i 3. kvartal 2007. Samtlige jobcentre i Østdanmark*



Jobcentrene i de fire kommuner har alle på meget velvillig måde stillet personale og revalideringssager til rådighed.

Metodemæssige begrænsninger

Sigtet har været at forsøge at isolere, hvad de jobcentre, der har den høje beskæftigelseseffekt gøre anderledes end de jobcentre, der har en lavere effekt, idet vi samtidigt har taget højde for forskelle i rammebetingelser. Men det har vist sig, at der ikke kan identificeres en liste af ting, som de jobcentre, der har en høj effekt gør anderledes end de jobcentre, som har en lav effekt. Vi har dog opnået en række indikationer af, hvad det er, der ser ud til at være afgørende.

### 1.3 Rapportens opbygning

Udover dette kapitel består rapporten af yderligere fire kapitler:

- **Kapitel 2** indeholder en præsentation af de væsentligste konklusioner og COWIs konkrete anbefalinger, som kan anvendes til at optimere revalideringsindsatsen
- **Kapitel 3** indeholder en sammenfatning af analysens hovedresultater
- **Kapitel 4** indeholder en beskrivelse af reglerne for brug af revalidering
- **Kapitel 5** indeholder en beskrivelse af hvad der kendetegner de personer, der deltager i revalidering i Østdanmark, hvem er det, der kommer i beskæftigelse, og hvilke fag og brancher der typisk revalideres til.
- **Kapitel 6** indeholder en afdækning af sagsbehandlernes syn på målgruppen og tilrettelæggelsen af revalideringsindsatsen

- **Kapitel 7** indeholder en beskrivelse af jobcentrenes organisering.

## 2 Konklusioner og anbefalinger

Dette kapitel indeholder rapportens konklusioner samt COWIs konkrete anbefalinger.

### 2.1 Konklusioner

Der deltog i alt 5.720 personer i revalidering i Østdanmark i løbet af 3. kvartal 2008.

#### Kendetegn

Revalidenderne er ifølge tal fra forsørgelsehistorikken kendetegnet ved:

- langt de fleste er kvinder
- de 30-39-årige er overrepræsenteret
- lidt over halvdelen er forsørgere
- størstedelen har dansk baggrund, svarende til fordelingen i befolkningen
- omkring halvdelen har en erhvervskompetencegivende uddannelse efter de er revalideret
- hver tredje har været i revalidering i mere end 2 år
- og mange har modtaget sygedagpenge inden for de sidste 2 år.

Ifølge sagsbehandlerne fylder nedenstående tre grupper af personer meget blandt revalidenderne:

- 1 kvinder i 40-50 års alderen, som er uddannet social- og sundhedshjælper/-assistent/frisør/pædagog/pædagogmedhjælper, og som har fået fysiske helbredsproblemer
- 2 kvinder i 25-40 års alderen, som enten ikke har en uddannelse eller har en uddannelse, som de ikke har brugt ret meget grundet manglende beskæftigelse. Denne gruppe har ofte psykiske problemer og/eller været ude for en trafikulykke og fået fx et piskesmæld
- 3 mænd der er gået ned med stress eller har været ude for en ulykke/arbejdsskade, eller tidligere har haft et misbrug eller har nedsat IQ.

Omvendt påpeger sagsbehandlerne, at revalidering kun anvendes i mindre omfang til ledige under 25 år, hvilket hovedsageligt skyldes, at revalideringsydelsen kun er det halve af ydelsen for ledige over 25 år, med mindre de er enlige

forsørgere eller tidligere har haft en arbejdsindkomst, der berettiger til sygedagpenge.

De interviewede sagsbehandlere peger endvidere på, at revalidering især er relevant i forhold til den gruppe af personer, hvor det er fysiske begrænsninger, som er årsagen til, at de ikke længere kan arbejde inden for deres nuværende eller tidligere fagområde

Revalidering i følge de interviewede sagsbehandlere er til gengæld mindre relevant for den stigende gruppe af personer med psykiske problemer og/eller misbrugsproblemer. En stor del af denne gruppe er ofte ikke klar til at gennemføre et revalideringsforløb. Revalidering er derfor sjældent den bedste løsning for denne gruppe. Og vælges revalidering for denne gruppe er det vigtigt, at der involveres eksterne specialister i form af lægekonsulent og/eller psykolog eller lignende, og at der foregår en grundig afklaring inden revalideringsforløbet igangsættes.

Gennemgang af 40 tilfældigt udvalgte sager viser i tråd hermed, at hovedparten af de personer, der er tilkendt revalidering eller har været i en proces, hvor revalidering er undersøgt som en mulighed, har fysiske begrænsninger såsom eksempelvis dårlig ryg, piskesmæld og lignende.

Uanset årsagen til revalideringsindsatsen påpeger de sagsbehandlere, der er blevet interviewet, at det er helt afgørende for udfaldet af revalideringsforløbet, at de personer, der tildeles revalidering har en arbejdsidentitet og er motiveret for at tage en (ny) uddannelse og/eller komme/fortsætte i ordinær beskæftigelse.

**Beskæftigelseseffekt** Resultaterne af analysen bekræfter, at revalidering er et effektivt redskab til at bringe ledige i selvforsørgelse.

43 % kommer i beskæftigelse ½ år efter Således viser analysen, at 43 procent er i beskæftigelse et halvt år efter, at de har afsluttet et revalideringsforløb. De grupper, der især kommer i ordinær beskæftigelse er

- revalidender der har en erhvervskompetencegivende uddannelse og i særlig grad de der har en videregående uddannelse
- mandlige revalidender
- revalidender med dansk eller vestlig baggrund
- de 30-39 årige.

**Køn og uddannelse vigtigst for effekten** Det der i denne henseende har størst betydning for effekten af revalidering er revalidendernes køn og uddannelse.

**Beskæftigelse inden for områder med mangel på arbejdskraft** Analysen bekræfter endvidere, at størstedelen af de personer, der har gennemført et revalideringsforløb er blevet revalideret til områder med gode beskæftigelsesmuligheder og/eller mangel på arbejdskraft. Således er der mange, der er blevet revalideret til uddannelser/jobs som sælger, SOSU-hjælper/-assistenter, pædagoger, murer, folkeskolelærer, receptionister mv.

Samtidigt viser tallene fra forsørgelseshistorikken, at en meget stor del af de revaliderende, der kommer i ordinær beskæftigelse efter de har gennemført et revalideringsforløb, kommer det inden for brancherne institutioner for børn og unge og institutioner for voksne, forretningsservice i øvrigt og sundhedsvæsen.

Det tyder således på, at målretningen af revalideringsindsatsen mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder og/eller mangel på arbejdskraft er rigtig og giver en synlig beskæftigelseseffekt.

Udover de personlige forhold har følgende institutionelle og organisatoriske forhold endvidere betydning for effekten af revalideringsindsatsen:

- organiseringen af indsatsen i jobcentret
- de ansvarlige sagsbehandlers kompetence og handlerum
- inddragelsen af interne og eksterne samarbejdspartnere
- sammensætningen af revalideringsforløbet.

## Organisering

I forhold til organiseringen af revalideringen kan det konstateres, at denne ofte ligger i flere forskellige teams i jobcentrene alt efter, hvilket forsørgelsesgrundlag revaliderenden modtager på det tidspunkt vedkommende visiteres til revalidering. Der er oftest tale om enten kontanthjælp eller sygedagpenge, hvorfor revalideringsindsatsen typisk er placeret i de to enheder, der varetager indsatsen inden for disse to områder.

I de fire jobcentre, som indgår i denne analyse, er der forskellig praksis i forhold til, hvor afklaringen, bevillingen og opfølgningen foregår. De to jobcentre, som har en høj beskæftigelseseffekt har begge samlet opfølgningen på revalideringsforløbene i en enhed. Den ene har også samlet afklaringen og bevillingen i samme enhed. Det pågældende jobcenter har samtidigt en høj andel af revaliderende.

Tre ud af fire af de jobcentre, der er interviewet i denne analyse, drøfter i øjeblikket hvordan de kan omorganisere revalideringsindsatsen, således, at der kan opnås en større effekt af indsatsen. Fælles for jobcentrene er, at de finder det nødvendigt i højere grad at samle området, således der kan opnås en højere grad af helhedsorientering af indsatsen. Det vil endvidere sikre fælles holdning til hvem, der kan revalideres og hvornår, samt fælles forståelse for rammerne for brugen af redskabet.

## Sagsbehandlerne skal have de rette kompetencer og handlerum

Analysen vidner endvidere om, at det er vigtigt, at sagsbehandlerne har de rette kompetencer, og beslutningskompetencen i forhold til at afgøre om en person skal revalideres eller ej.

I forhold til de rette kompetencer, så drejer det sig bl.a. om viden om lovgivningens muligheder, og om arbejdsmarkedet og uddannelsesmulighederne mere generelt. Herudover skal de have kendskab til, hvilke beskæftigelsesrettede tiltag og tiltag indenfor Serviceloven, som kan sættes i værk overfor gruppen. Analysen viser, at det jobcenter, som har den højeste effekt, er det jobcenter, hvor sagsbehandlerne er mest erfarne.

I forhold til handlerum indikerer analysen, at det er vigtigt, at sagsbehandlerne har den nødvendige beslutningskompetence i forhold til at bevillige revalidering. Har de ikke det, kan der opstå en flaskehals for indsatsen, og dermed en forlængelse af sagsbehandlingstiden. Et andet argument for, at beslutningskompetencen skal ligge hos den enkelte sagsbehandler er, at det kan have en forstyrrende effekt på dialogen med borgeren, hvis sagsbehandleren er nødt til at sætte sagsforløbet i bero, indtil ledelsen har truffet en afgørelse. Herudover vil det alt andet lige give den enkelte sagsbehandler bedre muligheder for at opnå et optimalt tillidsforhold, hvilket er vigtigt for revalidendens motivation.

Samarbejdspartnerne skal inddrages	Analysen peger endvidere på, at det er vigtigt at få inddraget de rigtige samarbejdspartnerne i indsatsen, således det kan sikres, at den er helhedsorienteret og relevant. Problematikken her er bl.a., at det kan være svært for den enkelte sagsbehandler at afgøre, om en person vil kunne klare et revalideringsforløb, herunder om revalidenden har de rette faglige forudsætninger for at gennemføre et uddannelsesforløb. Derfor kan det være nødvendigt at inddrage lægekonsulenter, speciallæger, specialinstitutioner og fagforbund mv. I forhold til sidstnævnte drejer det sig om, at opnå viden om de konkrete fags krav og indhold.
Jobprøvning er central	Endelig har det vist sig, at selve tilrettelæggelsen af revalideringsforløbet ligeledes har en betydning. Her peger sagsbehandlerne selv på, at det er en fordel, såfremt revalidenderne har været i jobprøvning. Dette sker ikke altid. Indimellem fordi det ikke er relevant, men også fordi, der ikke har været tid til det. Det betyder, at der igangsættes forløb, som ikke er effektfulde, idet det viser sig, at den pågældende person ikke kan klare revalideringsforløbet af enten fysiske, psykiske eller faglige grunde.
Ressourcer	Det er således helt nødvendigt, at afklaringen af den enkelte er grundig og tilpasset den enkeltes udgangspunkt. Det er alt andet lige ressourcekrævende både økonomisk og tidsmæssigt, og forudsætter vidtfavnende kompetencer hos de sagsbehandlere, der sidder med revalideringsindsatsen.

## 2.2 anbefalinger

På baggrund af resultaterne af denne analyse anbefaler vi, at

- de enkelte jobcentre udarbejder en lokal strategi for revalideringsindsatsen ud fra deres kommunale forhold
- revalideringsindsatsen organiseres således, at det sikres, at der opnås en sammenhængende og ensrettet indsats. For eksempel kan der udpeges en særlig ressourceperson. Samtidigt kan opfølgningen på revalidering med fordel samles i en enhed/team i jobcentret
- kompetencen til at bevillige revalidering forankres hos den enkelte sagsbehandler i kombination med en systematiseret dialog og sparring med ledelse og andre relevante sagsbehandlere og eksterne specialister/videnspersoner. Dette forudsætter, at den enkelte sagsbehandler har de nødvendige kompetencer til at vurdere relevansen af og mulighederne for revalidering

- samarbejdet med interesseorganisationer (eksempelvis blindesamfundet) faglige organisationer (fagforeninger), og faglige eksperter, herunder læger/ lægekonsulent, styrkes mest muligt med henblik på at sikre relevansen af og mulighederne for revalidering
- der foretages en grundig afklaring af den enkelte person i form af jobprøving inden den endelige jobplan fastlægges
- der fortsat tages videst muligt hensyn til områder med gode beskæftigelsesmuligheder og/eller mangel på arbejdskraft, når målet med revalideringen fastlægges
- jobcentrene gennemfører opfølgning på området både hvad angår en tættere opfølgning overfor borgere, der er på revalidering, samt udarbejdelse af en selvforsørgelsesstatistik, hvor det bl.a. fremgår hvilke typer revalideringssager, der er succesfulde
- området skal prioriteres og der bør tildeles tilstrækkelige ressourcer til at højne kvalitet og resultater. Eksempelvis kan der som en konkret udmøntning af strategien udarbejdes en håndbog for arbejdet med revalidering
- der etableres erfa-grupper for relevante sagsbehandlere og ledere på tværs af jobcentrene i regionen.

## 3 Sammenfatning

### 3.1 Indledning

Dette kapitel indeholder en kort sammenfatning af de væsentligste resultater af de to delanalyser, som rapporten er bygget op om.

Sammenfatningen er bygget op i punktform.

### 3.2 Hvad kendetegner revalidenderne i Østdanmark?

- 5.720 personer deltog i revalidering i Østdanmark på et tidspunkt i løbet af 3. kvartal 2008.
- 43 % af de personer, der afsluttede et revalideringsforløb i 1. kvartal 2006 var i beskæftigelse ca. ½ år senere.
- Langt de fleste revalidender er kvinder (2/3). Kvinderne har signifikant mindre chance for at være i beskæftigelse ½ år efter revalideringsforløbet, når der tages højde for revalidendernes køn, alder, etniske baggrund og uddannelse.
- Sammenlignet med befolkningen er personer under 40 år - specielt de 30-39 årige - overrepræsenterede i gruppen af revalidender. De 30-39 årige udgjorde 42 % af revalidenderne i 3. kvartal 2008.
- Andelen, der er i beskæftigelse ½ år efter revalideringsforløbet, er størst blandt de 30-39 årige (46 %) og mindst blandt de yngre under 30 år (28 %). En væsentlig del af forklaringen er efter alt at dømme forskelle i de enkelte aldersgruppers uddannelsesbaggrund. Det tyder på, at uddannelsesrettede tiltag - der sigter mod erhvervelse af erhvervskompetence og især en videregående uddannelse kan have afgørende betydning for om de yngre revalidender under 30 år kommer i ustyttet beskæftigelse efter revalideringsforløbet.

- Lidt over halvdelen af revaliderende (54 %) er forsørgere, dvs. de har hjemmeboende børn under 18 år. Der er relativt store forskelle mellem de enkelte jobcentergrupper<sup>4</sup> mht. andelen af forsørgere
- 88 % af revaliderende har dansk baggrund - 9 % er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande. Det svarer nogenlunde til fordelingen i befolkningen i Østdanmark. Andelen, der kommer i beskæftigelse i løbet af ½ år efter revalideringsforløbet, er mindst blandt revaliderende fra ikke-vestlige lande (34 %) og størst blandt revaliderende med dansk baggrund (44 %). Forskellen ser ud til at bero på køns- og uddannelsesspecifikke forhold. Det tyder på, at uddannelsesrettede tiltag kan have afgørende betydning for, om revaliderende med ikke-vestlig baggrund kommer i ustøttet beskæftigelse efter revalideringsforløbet.
- Omkring halvdelen af revaliderende (48 %) har en erhvervskompetencegivende uddannelse efter revalideringsforløbet. 1/3 har en erhvervsfaglig uddannelse (34 %), og endnu 1/3 har højst en grundskoleuddannelse (33 %). 14 % har en videregående uddannelse. Andelen med en videregående uddannelse er størst i jobcentergruppe 1 (18 %) og 2 (20 %), svarende til befolkningens uddannelsesstruktur i de enkelte jobcentergrupper.
- Revaliderendes uddannelse har meget stor betydning for, om de kommer i beskæftigelse efter revalideringsforløbet. Beskæftigelsesandelen er 27 % blandt revaliderende, hvis højeste gennemførte uddannelse efter revalideringsforløbet er 9. eller 10. klasse - og 60 % blandt revaliderende med en videregående uddannelse.
- De største uddannelsesgrupper blandt revaliderende er - med udgangspunkt i deres højeste gennemførte uddannelse efter revalideringen: 9./10. klasse: 25 %, studentereksamen/HF: 12 %, sundhedshjælper: 4 %, pædagog: 3 %, social- og sundhedsassistent: 3 %.
- 1/3 af revaliderende i Østdanmark har været i revalidering i mere end 2 år. Der er især mange på lange revalideringsforløb i jobcentergruppe 1 og 2. Revalideringsforløbene er kortest i jobcentergruppe 6.
- 44 % af revaliderende i Østdanmark har modtaget sygedagpenge inden for de sidste 2 år. En tredjedel har haft mindst én uge i de foregående 2 år uden offentlig forsørgelse, dvs. at to tredjedele har modtaget offentlige ydelser konstant i løbet af de sidste to år.
- En meget stor del af de revaliderende, der kommer i beskæftigelse, får det inden for brancherne institutioner for børn og unge (25 %) og institutioner for voksne (13 %), 'forretningsservice i øvrigt' (10 %) og sundhedsvæsen (7 %).

---

<sup>4</sup> Jobcentergrupperne består af jobcentre med nogenlunde samme rammevilkår. For yderligere se Tekstboks 5.1 side 24.

- Alt i alt tyder undersøgelsen på, at en hel del af revalidenderne har en uddannelse, der giver gode muligheder for beskæftigelse inden områder med mangel på arbejdskraft.
- Alt i alt har 43 % af de, der har fået beskæftigelse, fundet arbejde inden for et af de 25 fagområder, der aktuelt er størst mangel på i Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland i foråret 2009. Det svarer til 18 % af de, der afsluttede et revalideringsforløb i 1. kvartal 2006.
- Revalidender, der har modtaget kontanthjælp inden for de sidste 5 år før afslutningen af revalideringsforløbet kommer ikke i lige så høj grad i beskæftigelse, som personer, der har modtaget arbejdsløshedsdagpenge eller sygedagpenge. Der er imidlertid ikke en signifikant sammenhæng mellem modtagelsen af disse ydelser i de foregående 5 år og overgangen til beskæftigelse, når der samtidig tages højde for personernes køn, alder, uddannelse og etniske baggrund. Personernes uddannelse og køn fortæller således mere, om personernes beskæftigelseschancer efter revalideringsforløbet end, hvorvidt de har modtaget de nævnte ydelser.

### 3.3 Revalideringsindsatsen og 'best practise'

Tre persongrupper fylder ifølge sagsbehandlerne især meget blandt revalidenderne

- Kvinder i 40-50 års alderen, som er uddannet social- og sundhedshjælper/-assistent/frisør/pædagog/pædagogmedhjælper, og som har fået fysiske helbredsproblemer
- Kvinder i 25-40 års alderen, som enten ikke har en uddannelse eller har en uddannelse, som de ikke har brugt ret meget grundet manglende beskæftigelse. Denne gruppe har ofte psykiske problemer og/eller været ude for en trafikulykke og fået fx et piskesmæld
- Mænd der er gået ned med stress eller har været ude for en ulykke/arbejdsskade, eller tidligere har haft et misbrug eller har nedsat IQ
- Revalidering anvendes imidlertid i mindre grad (7 % af alle revalidender) til ledige under 25 år, hvilket hovedsageligt skyldes, at revalideringsydelsen kun er det halve af ydelsen for ledige over 25 år
- Borgerens motivation i forhold til det endelige mål for revalideringen er ofte en af de væsentligste faktorer for, om et revalideringsforløb bliver en succes eller en fiasko, dvs. om forløbet gennemføres og ender med selvforøgelse eller ej
- De interviewede sagsbehandlere peger på, at revalidering især er relevant i forhold til den gruppe af personer, hvor det er fysiske begrænsninger, som er årsagen til, at de ikke længere kan arbejde inden for deres nuværende eller tidligere fagområde

- Omvendt er revalidering i følge de interviewede sagsbehandlere mindre relevant for den stigende gruppe af personer med psykiske problemer og/eller misbrugsproblemer, idet de ofte ikke er klar til at gennemgå et revalideringsforløb
- Der foretages ikke altid en egentlig jobprøvning, hvor den potentielle revaliderend i en kortere periode prøver det erhverv han/ hun tiltænkes revalidering, selvom jobcentrene selv vurderer, at en sådan forrevalidering sikrer et bedre revalideringsforløb og dermed giver højere mulighed for selvforsørgelse på sigt
- Det er meget forskelligt, hvorledes de enkelte jobcentre forholder sig til arbejdskraftbalancen, og dermed til listen over områder med mangel på arbejdskraft og/eller gode beskæftigelsesmuligheder. Jobcentrene vurderer, at der naturligvis skal revalideres til områder, hvor der er jobmuligheder, men motivation for at tage beskæftigelse er også en meget vigtig faktor
- Gennemgangen af 40 tilfældigt valgte sager viser, at størstedelen rent faktisk revalideres til områder med mangel på arbejdskraft og/eller gode beskæftigelsesmuligheder
- Der er store forskelle på, hvordan den organisatoriske ansvarsfordeling er placeret i jobcentrene i forhold til revalideringssager, og der dannes ikke et entydigt billede heraf. Et flertal af jobcentrene drøfter pt. intern reorganisering for at opnå større specialisering
- Revalideringssagerne forekommer i mange forskellige enheder i jobcentrene, hvilket kan give store udfordring for organiseringen af revalideringsindsatsen
- Der er endvidere stor forskel på, hvem der træffer afgørelsen om den endelige bevilling i forhold til revalidering. Det kan være den enkelte sagsbehandler, et samspil mellem sagsbehandler og teamleder/ ledelse eller en ren ledelsesmæssig beslutning på baggrund af oplæg fra sagsbehandler. Det kan gøre det vanskeligt for sagsbehandleren at have et konstruktivt forløb med en borger, hvis de ikke har kompetencen til at tage beslutninger
- Der er generelt mange samarbejdspartnere involveret i revalideringssager (læger, speciallæge, organisationer, lægekonsulent, virksomheds- og jobkonsulent, UU<sup>5</sup>, andre forvaltninger mv.). Men der er stor forskel på, i hvilken udstrækning jobcentrene samarbejder med andre forvaltninger i kommunerne og i hvilket omfang de anvender lægekonsulenten. Det er også forskelligt, hvor ofte ekspertviden fra specialinstitutioner involveres, på trods af at det ses som et kvalitetsstempel af sagsbehandlingen
- Jobcentrene foretager generelt ikke opfølgning på revalideringsindsatsens effekter, og det tyder på at jobcentrene ikke har et helt klart billede af effekten i forbindelse med indsatsen

---

<sup>5</sup> Ungdommens Uddannelsesvejledning

- Revalideringsindsatser kræver kompetente og erfarne sagsbehandlere med stærke kompetencer indenfor arbejdsmarkedet og med viden om den brede vifte af uddannelser, der eksisterer i Danmark. Herudover skal man også have erfaringer med beskæftigelses- og funktionsmuligheder for personer med psykiske og fysiske sygdomsmæssige begrænsninger i forhold til arbejdsmarkedet
- Det tyder på, at jobcentre der både har høj beskæftigelseseffekt og høj andel af revalidender, er de jobcentre, hvor beslutningskompetencen om revalidering suverænt ligger hos den enkelte sagsbehandler, og revalideringsindsatsen er samlet på få personer. I modsætning hertil er jobcentre med den laveste andel af revalidender og laveste beskæftigelseseffekt de jobcentre, hvor revalideringsindsatsen er spredt på flere teams, og hvor det er teamlederen, der træffer den endelige beslutning
- Jobcentrene vurderer, at revalideringsredskabet er et effektivt beskæftigelsesredskab, men for at øge kvaliteten skal området prioriteres og tilføres flere ressourcer, samt der skal tilrettelægges en mere fokuseret og helhedsorienteret indsats.

## 4 Revalideringsredskabet

Indhold	Dette kapitel indeholder en kort beskrivelse af revalideringsredskabet, herunder en beskrivelse af målgruppen og den økonomiske støtte, der kan ydes i forbindelse med revalidering.
Formålet	Formålet med kapitlet er at beskrive de lovmæssige rammer, som danner grundlaget for brugen af revalideringsredskabet.
Datagrundlag	Datagrundlaget for kapitlet er <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekendtgørelse af lov om aktiv social politik, kapitel 6<sup>6</sup></li> <li>• Bekendtgørelse af lov om aktiv beskæftigelsesindsats<sup>7</sup>.</li> </ul>

### 4.1 Generelle regler og målgruppe

Definition	<p>Revalidering er erhvervsrettede aktiviteter og økonomisk hjælp, der kan bidrage til, at en person med begrænsninger i arbejdsevnen fastholdes eller kommer ind på arbejdsmarkedet, således at den pågældendes mulighed for at forsørge sig selv og sin familie forbedres, jf. § 46 i Bekendtgørelse af lov om aktiv social politik.</p> <p>Kommunen giver tilbud om revalidering, når erhvervsrettede aktiviteter efter lov om aktiv socialpolitik eller anden lovgivning, herunder lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, ikke er tilstrækkelige til, at den pågældende kan klare sig selv, jf. § 46 stk. 2 i Bekendtgørelse af lov om aktiv social politik.</p>
Hvem kan opnå revalidering?	<p>Følgende kriterier skal således være opfyldt for, at en person kan modtage revalidering<sup>8</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• personens arbejdsevne skal være begrænset af fysiske, psykiske eller sociale årsager</li> <li>• der skal være et erhvervmæssigt sigte med revalideringen</li> </ul>

<sup>6</sup> Gældende: LBK nr 1460 af 12/12/2007

<sup>7</sup> Gældende: LBK nr 439 af 29/05/2008

<sup>8</sup> Kilde: <http://www.vidensnetvaerket.dk/ordninger/revalidering>

- aktiviteter inden for lov om aktiv beskæftigelsespolitik eller anden lovgivning skal være utilstrækkelige i forhold til at få personen i job.

De personer, der kan få bevilliget revalidering er personer, der modtager arbejdsløsdagpenge, sygedagpenge, SU, kontanthjælp, starthjælp, ledighedsydelse, førtidspension eller som er i arbejde.

## 4.2 Revalideringsforløbet og indhold

Kommunen tilrettelægger revalideringen i samarbejde med revalidenden således, at tilbuddet er tilpasset den enkeltes forudsætninger og behov og under hensyn til egne ønsker til fremtidig beskæftigelse, jf. § 47 Bekendtgørelse af lov om aktiv socialpolitik.

Forløbet skal tilrettelægges, således det kan gennemføres på så kort tid som muligt og således at revalidendens behov tilgodeses. Kommunen kan højst planlægge, at revalidenden får revalideringsydelse i fem år. Har revalidenden betydelige begrænsninger i arbejdsevnen, og taler revalidendens personlige forudsætninger, interesser og evner i udpræget grad for en længerevarende videregående uddannelse, kan kommunen planlægge en revalidering, hvor revalidenden får revalideringsydelse i mere end 5 år, jf. § 49 stk. 1 og 2. i Bekendtgørelse af lov om en aktiv socialpolitik..

En revalidering kan bestå af:

- **vejledning og opkvalificering** – i form af korte afklarings- og vejledningsforløb, særligt tilrettelagte projekter og uddannelsesforløb
- **virksomhedspraktik** på en offentlig eller privat arbejdsplads
- **ansættelse med løntilskud** efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, kapitel 11 og 12
- **hjælp til etablering af selvstændig virksomhed** i form af rentefrit lån og op til seks måneders hjælp til forsørgelse, jf. § 65 i Bekendtgørelse af lov om en aktiv socialpolitik

Når kommunen behandler sager om revalidering, skal kommunen følge de særlige regler om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevnen (Arbejdsevnetoden). Der skal således udarbejdes en ressourceprofil.

Når det erhvervmæssige sigte er afklaret skal der endvidere udarbejdes en jobplan. Jobplanen skal udarbejdes med baggrund i ressourceprofilen.

For revalidender, som skal bevilges revalideringsydelse eller den overenskomstmæssige mindsteløn skal jobplanen foruden beskæftigelsesmål også indeholde en beskrivelse af personens mulighed for optagelse på en uddannelse og for endelig erhvervmæssig placering. Hvis jobplanen indeholder et tilbud om virksomhedspraktik eller ansættelse med løntilskud, skal planen tillige angive, hvordan virksomheden deltager i forløbet samt kommunens bistand til virksomheden.

### 4.3 Den økonomiske støtte

En revalidend har ret til revalidering uden hensyn til ægtefællens indtægts- og formueforhold.

Forudsat at revalideringen sker i overensstemmelse med en fastlagt jobplan modtager revalidenden hjælp i form af: (jf. § 51 i Bekendtgørelse af lov om aktiv socialpolitik)

- revalideringsydelse
- mindste overenskomstmæssige praktik-, elev- eller lærlingeløn eller
- mindste overenskomstmæssige løn eller den løn, som sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde, hvor der foreligger særlige forhold, herunder f.eks. at revalidenden er over den sædvanlige uddannelsesalder, tidligere har haft tilknytning til arbejdsmarkedet eller har pligt til at forsørge ægtefælle eller børn, jf. § 64, stk. 4, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Revalideringsydelsen beregnes som et månedligt beløb på grundlag af højeste dagpengebeløb efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. En revalidend under 25 år får halvdelen af dette beløb, jf. § 52 i Bekendtgørelse af lov om aktiv socialpolitik.

En revalidend under 25 år får dog fuld revalideringsydelse, når

- den pågældende forsørger egne børn i hjemmet eller
- den pågældende har haft arbejdsindtægter, som giver ret til højeste sygedagpenge.

Personer, der får den halve revalideringsydelse, og som har en dokumenteret bidragspligt over for et barn, får et månedligt tillæg, der svarer til det fastsatte bidrag, dog højst normalbidraget. Er bidraget forskudsvis udlagt på tidspunktet for udbetaling af hjælp, benyttes tillægget til afdrag på bidragsgælden.

Revalidender har mulighed for at få støtte til betaling af de særlige udgifter, der er en nødvendig følge af uddannelsen eller af nedsat fysik eller psykisk funktionsevne. Det kan fx være udgifter til dobbelt husførelse, udgifter til børnepasning til enlige mødre uden for dagsinstitutioners åbningstid, udgifter til indkvartering samt ekstraordinære kostudgifter under revalidering - jf. lov om aktiv beskæftigelsesindsats § 76. Dette gælder også revalidender, der modtager hjælp efter anden lovgivning, fx SU eller førtidspension.

Revalidender kan ligeledes søge om støtte efter reglerne om specialpædagogisk støtte. Dette sker ved henvendelse til SU-styrelsen.

Et specialpædagogisk støtteforløb kan fx bestå i<sup>9</sup>:

- Særligt tilrettelagte undervisningsforløb
- Tegnsprogstolkning og skrivetolkning
- Hjælpemidler og instruktion i brug heraf
- Særligt udformede undervisningsmaterialer
- Personlig assistance og sekretærhjælp
- Særlige vilkår for og arbejdsformer under prøver og eksaminer.

Listen er ikke udtømmende, men alene eksempler på specialpædagogisk støtte

---

<sup>9</sup> Kilde: <http://www.spsu.dk>

## 5 Hvad kendetegner revalidenderne i Østdanmark?

Indhold	Formålet med dette kapitel er at beskrive, hvad der kendetegner de personer, der deltager i revalidering i Østdanmark, hvem det er, der kommer i beskæftigelse, samt hvilke brancher det først og fremmest er revalidenderne får beskæftigelse i, når revalideringsforløbet er afsluttet, herunder om der er tale om områder med gode beskæftigelsesmuligheder og/eller mangel på arbejdskraft.
Datagrundlag	Analyserne i dette kapitel er baseret på registerdata fra Arbejdsmarkedsstyrelsens DREAM-database og supplerende data fra Danmarks Statistik <sup>10</sup> .

### 5.1 Revalidenderne i Østdanmark

Antal revalidender	5.720 personer deltog i revalidering i Østdanmark på et tidspunkt i løbet af 3. kvartal 2008. Heraf var næsten en tredjedel bosat i Københavns eller Frederiksberg kommune. Det fremgår af Tabel 5.1, der viser antallet af personer i Østdanmark og de enkelte jobcentergrupper, der deltog i revalidering på et tidspunkt i løbet af 3. kvartal 2008.
--------------------	---

Tabel 5.1. Antal revalidender i de enkelte jobcentergrupper - 3. kvartal 2008

	Antal i revalidering	Procent
Jobcentergruppe 1	1.773	31%
Jobcentergruppe 2	370	6%
Jobcentergruppe 3	908	16%
Jobcentergruppe 4	992	17%
Jobcentergruppe 5	552	10%
Jobcentergruppe 6	1.125	20%
Østdanmark i alt	5.720	100%

Note: I tabellen indgår samtlige personer, der var i revalidering på et tidspunkt i løbet af 3. kvartal 2008. Kilde: Analyser på grundlag af DREAM-databasen og Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.

<sup>10</sup> DREAM-databasen er en forløbsdatabase baseret på data fra Beskæftigelses-, Velfærds- og Undervisningsministeriet, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration samt AMFORA. Den omtales på Arbejdsmarkedsportalen som 'forsøgelseshistorikken'. Databasen omfatter samtlige personer, der har modtaget visse offentlige overførselsindkomster fra medio 1991 og frem. Arten af ydelse angives ugevis for hver enkelt person. Databasen ajourføres kvartalsvis tre måneder forskudt, og er således helt unik med hensyn til aktualitet.

Jobcentergrupperne består hver især af jobcentre med nogenlunde samme rammevilkår. Tekstboks 5.1 giver en oversigt over jobcentrene i de enkelte jobcentergrupper i Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland.

*Tekstboks 5.1. Jobcentergrupper i Østdanmark*

**Jobcentergruppe 1:**

København og Frederiksberg

**Jobcentergruppe 2:**

Allerød, Egedal, Furesø, Gentofte, Hørsholm, Lejre, Lyngby-Taarbæk, Rudersdal, Solrød

**Jobcentergruppe 3:**

Ballerup, Tårnby, Fredensborg, Frederikssund, Gribskov, Hillerød, Holbæk, Roskilde, Sorø, Stevns

**Jobcentergruppe 4:**

Faxe, Gladsaxe, Greve, Halsnæs, Helsingør, Køge, Næstved, Ringsted

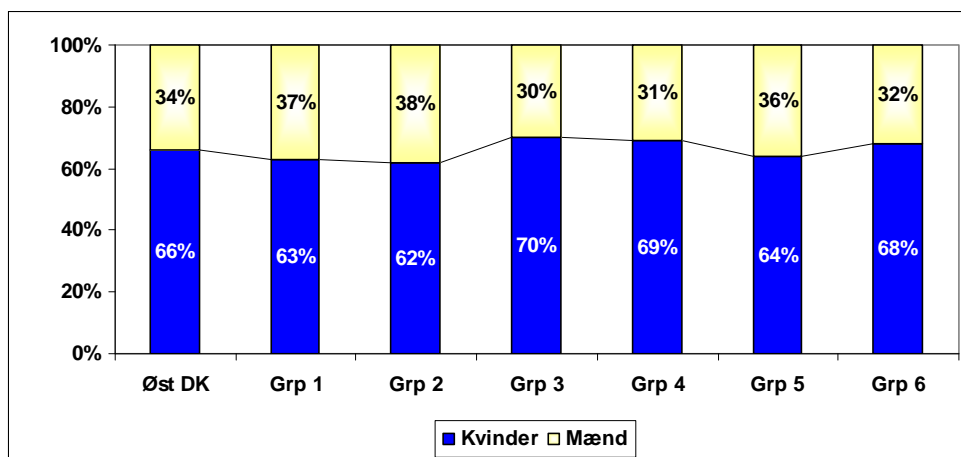
**Jobcentergruppe 5:**

Albertslund, Brøndby, Glostrup, Herlev, Hvidovre, Høje-Taastrup, Vallensbæk, Rødovre

**Jobcentergruppe 6:**

Bornholm, Guldborgsund, Kalundborg, Lolland, Odsherred, Slagelse, Vordingborg.

*Figur 5.1. Revaliderende i Østdanmark fordelt efter køn - 3. kvartal 2008*



Note: I gruppen af revaliderende indgår samtlige personer, der var i revalidering på et tidspunkt i løbet af 3. kvartal 2008. Kilde: Analyser på grundlag af DREAM-databasen og Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.

## Køn

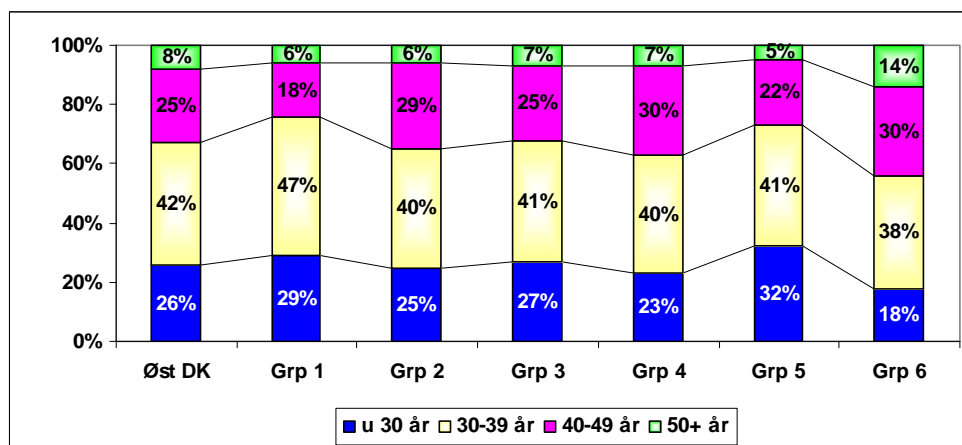
To tredjedele af revaliderende i Østdanmark er kvinder (Figur 5.1). Kvindeandelen er især høj i jobcentergruppe 3, 4 og 6, hvilket bl.a. afspejler uddannelses- og beskæftigelsesstrukturen i de pågældende kommuner - og dermed kønsfordelingen.

Hvad angår beskæftigelsesstrukturen, så fylder branchen sociale institutioner mere i jobcentergruppe 3, 4 og 6 sammenlignet med Østdanmark. Forskellen mellem jobcentergruppe 3 og Østdanmark som helhed er dog ikke markant. Jobcentergruppe 3 skiller sig ud ved at have forholdsmæssigt flere ansat indenfor branchen Sundhedsvæsen end i Østdanmark. Begge brancher - sociale institutioner og sundhedsvæsen - beskæftiger typisk langt flere kvinder end mænd, og rummer samtidigt en række jobfunktioner, som er både fysisk og psykisk krævende. Beskæftigelsesstrukturen kan således være en forklaring på den høje andel af kvinder på revalidering i de tre områder.

#### Alder

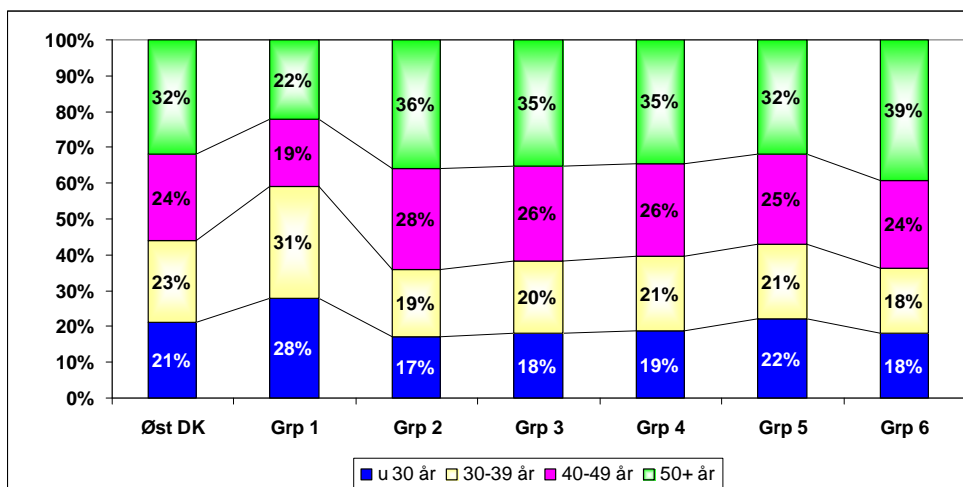
Sammenlignet med befolkningen i Østdanmark er personer under 40 år - og specielt personer i alderen 30-39 år - overrepræsenteret i gruppen af revaliderende. Det ses af Figur 5.2 og Figur 5.3, der viser aldersfordelingen blandt revaliderende og befolkningen i Østdanmark.

Figur 5.2. Revaliderende i Østdanmark fordelt efter alder - 3. kvartal 2008



Note: I gruppen af revaliderende indgår samtlige personer, der var i revalidering på et tidspunkt i løbet af 3. kvartal 2008. Kilde: Analyser på grundlag af DREAM-databasen og Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.

Figur 5.3. Befolkningen i Østdanmark fordelt efter alder - 3. kvartal 2008.



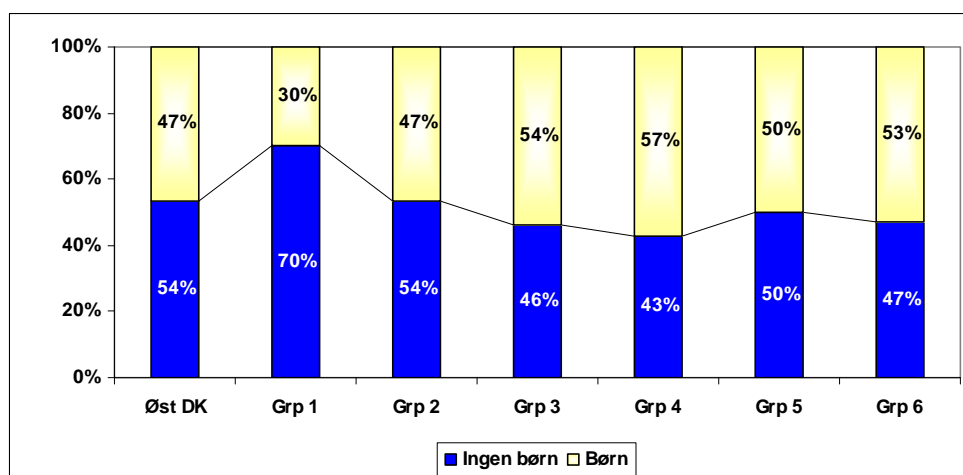
Note: Figuren viser befolkningen i Østdanmark den 1/1 2007 opdelt efter alder den 26/9 2008. Kilde: Analyser på grundlag af DREAM-databasen og Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.

Befolkningens aldersfordeling i de enkelte jobcentergrupper afspejles til en vis grad i aldersfordelingen blandt revaliderende i jobcentergrupperne - men også kun til en vis grad. De unge under 30 år er i særlig grad overrepræsenteret blandt revaliderende i jobcentergruppe 2, 3 og 5. De 40-49 årige revaliderende er især overrepræsenteret i jobcentergruppe 4 og 6.

### Forsørgere

Lidt over halvdelen af revaliderende (54 %) er forsørgere, dvs. de har hjemmboende børn under 18 år. Der er relativt store forskelle mellem de enkelte jobcentergrupper mht. andelen af forsørgere - forskelle der bl.a. hænger sammen med forskellene i revaliderendes alders- og uddannelsesfordeling mellem de enkelte jobcentergrupper. I jobcentergruppe 1, der har relativt få forsørgere, er der f.eks. forholdsvis mange unge og forholdsvis mange med en videregående uddannelse (der typisk får børn i en senere alder) blandt revaliderende.

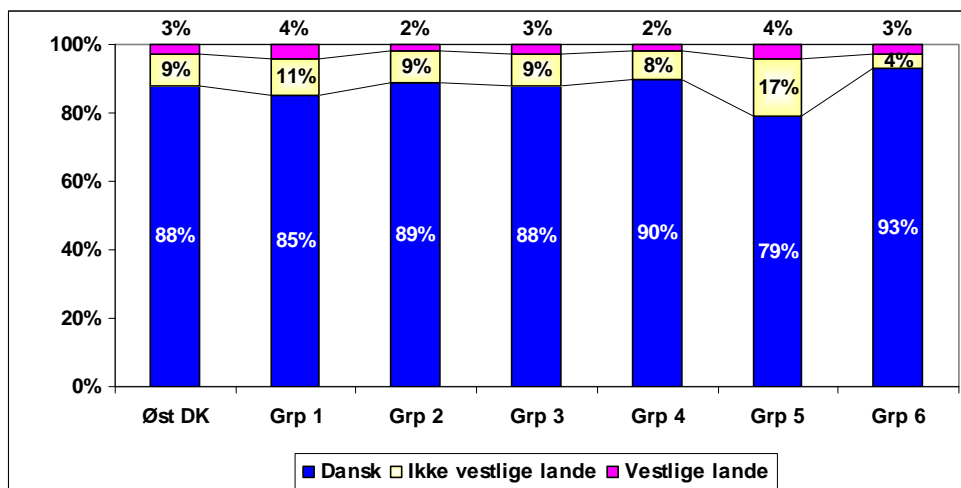
Figur 5.4. Revaliderende i Østdanmark i 3. kvartal 2008 fordelt efter forsørgerstatus den 1. januar 2007.



Note: I gruppen af revaliderende indgår samtlige personer, der var i revalidering på et tidspunkt i løbet af 3. kvartal

2008. Kilde: Analyser på grundlag af DREAM-databasen og Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.

Figur 5.5. Revalidenderne i Østdanmark fordelt efter etnisk baggrund - 3. kvartal 2008



Note: I gruppen af revalidender indgår samtlige personer, der var i revalidering på et tidspunkt i løbet af 3. kvartal 2008. Kilde: Analyser på grundlag af DREAM-databasen og Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.

#### Etnisk baggrund

88 % af revalidenderne har dansk baggrund - 9 % er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande. Andelen af indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande er størst blandt kommunerne i jobcentergruppe 5 (Figur 5.5). Fordelingen svarer nogenlunde til fordelingen i befolkningen i Østdanmark.

#### Uddannelse

Omkring halvdelen af revalidenderne har en erhvervskompetencegivende uddannelse (48 %). 1/3 har en erhvervsfaglig uddannelse (34 %), og endnu 1/3 har højst en grundskoleuddannelse (33 %). 14 % har en videregående uddannelse (Figur 5.6). Det vi her måler, er den uddannelse, som revalidenderne har efter, de har afsluttet et revalideringsforløb i 1. kvartal 2006. Tallene siger imidlertid ikke noget om, hvorvidt de pågældende har opnået uddannelsen som led i et revalideringsforløb.

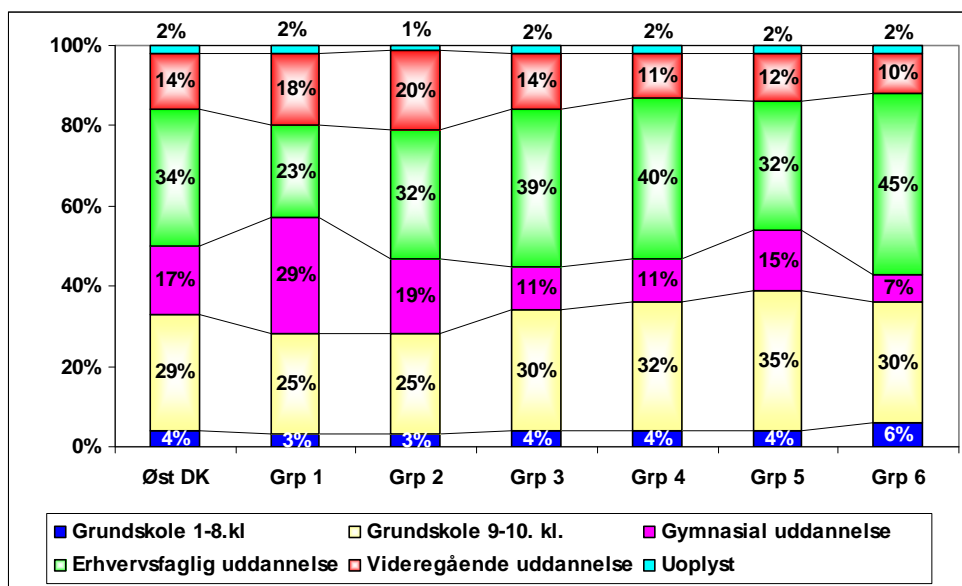
Set i forhold til befolkningen i Østdanmark er personer, der højst har en grundskoleuddannelse, personer med en gymnasial uddannelse samt personer med en erhvervsfaglig uddannelse overrepræsenteret i gruppen af revalidender (jf. Figur 5.6 og Figur 5.7).

Andelen af revalidender med en erhvervskompetencegivende uddannelse er størst i jobcentergruppe 6 (55 %) og mindst i jobcentergruppe 1 (41 %), selv om andelen af befolkningen, der har en erhvervskompetencegivende uddannelse, er nogenlunde den samme i de to jobcentergrupper. Forklaringen er, at en meget stor del af befolkningen med en erhvervskompetencegivende uddannelse i jobcentergruppe 1 har en videregående uddannelse - hvilket generelt er underrepræsenteret blandt revalidenderne.

Andelen af revalidender med en erhvervsfaglig uddannelse er størst i jobcentergruppe 6 (45 %) og mindst i jobcentergruppe 1 (23 %) - hvilket til dels afspejler befolkningens uddannelsesstruktur i de enkelte jobcentergrupper.

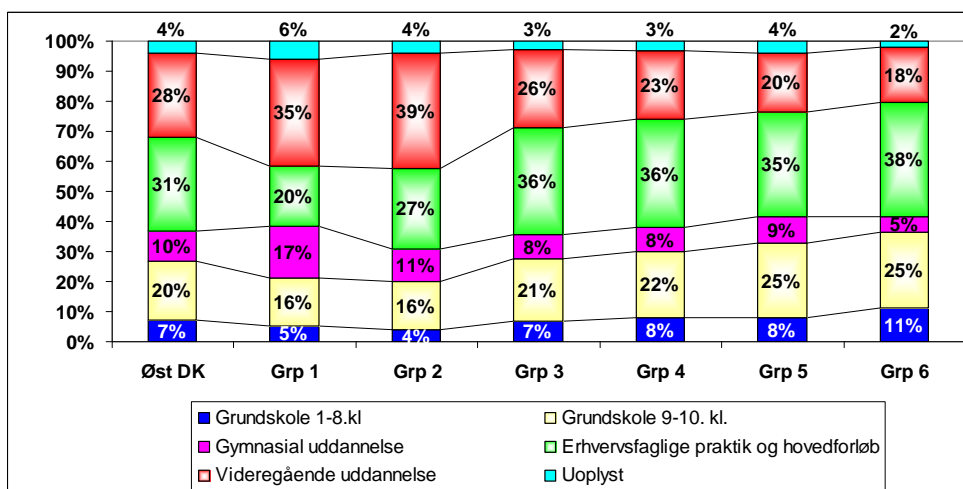
Andelen af revalidender, der højst har en grundskoleuddannelse, er størst i jobcentergruppe 5 (39 %).

Figur 5.6. Revalidenderne i Østdanmark i 3. kvartal 2008 fordelt efter højeste gennemførte uddannelse oktober 2006.



Note: I gruppen af revalidender indgår samtlige personer, der var i revalidering på et tidspunkt i løbet af 3. kvartal 2008. Kilde: Analyser på grundlag af DREAM-databasen og Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.

Figur 5.7. Befolkningen i Østdanmark fordelt efter højeste gennemførte uddannelse oktober 2006.



Note: Figuren viser befolkningen i Østdanmark den 1/1 2007 fordelt efter højeste gennemførte uddannelse i oktober 2006. Kilde: Analyser på grundlag af DREAM-databasen og Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.

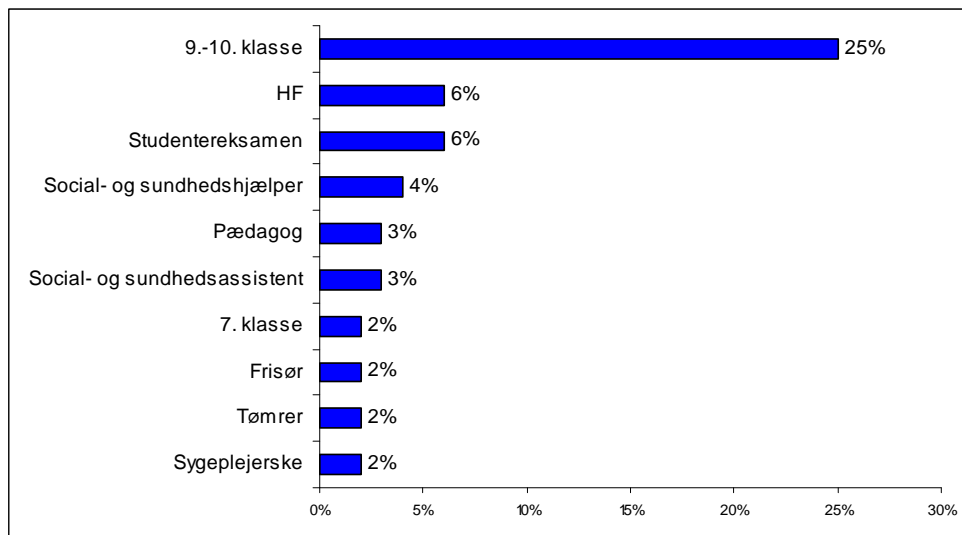
Tager vi udgangspunkt i befolkningens uddannelsesstruktur er andelen, der højst har en grundskoleuddannelse imidlertid større i jobcentergruppe 6, se figur 5.7 ovenfor. Andelen med en videregående uddannelse er størst i jobcentergruppe 1 (18 %) og 2 (20 %), svarende til befolkningens uddannelsesstruktur i de enkelte jobcentergrupper.

Der er lidt forskel på jobcentergrupperne med hensyn til, om de enkelte uddannelsesgrupper er over- eller underrepræsenterede i forhold til befolkningen:

- I jobcentergruppe 1 og 5 er revalidender uden en erhvervskompetencegivende uddannelse overrepræsenterede, mens revalidender med en videregående uddannelse er underrepræsenterede
- I jobcentergruppe 2 er revalidender uden en erhvervskompetencegivende uddannelse og revalidender med en erhvervsfaglig uddannelse overrepræsenterede, mens revalidender med en videregående uddannelse er underrepræsenterede
- I jobcentergruppe 3 er revalidender, der højst har en grundskoleuddannelse, overrepræsenterede. Revalidender med en videregående uddannelse er underrepræsenterede
- I jobcentergruppe 4 og 6 er revalidender, der højst har en grundskoleuddannelse eller en erhvervsfaglig uddannelse overrepræsenterede. Revalidender med en videregående uddannelse er underrepræsenterede.

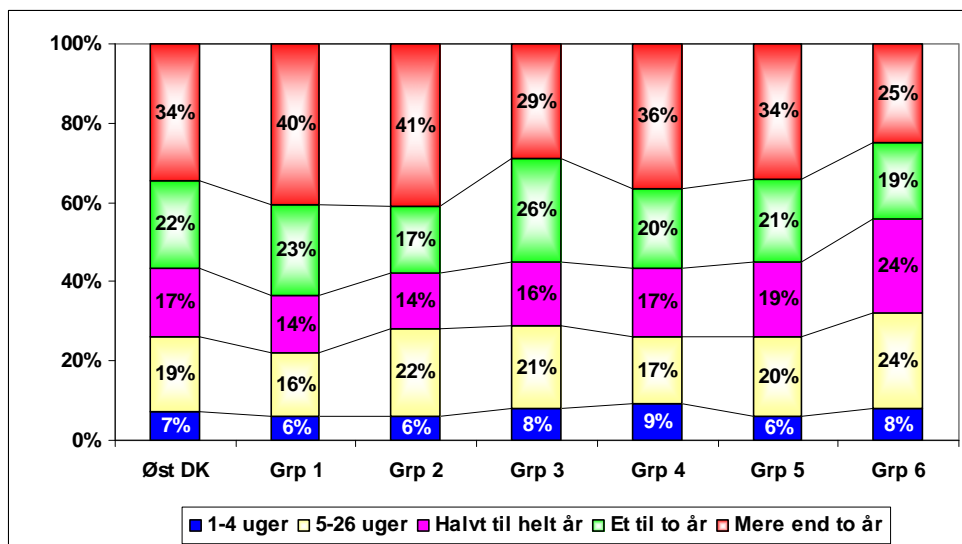
Hvilke uddannelsesgrupper er det især, der er i revalidering? Det fremgår af Figur 5.8. En meget stor del - 25 % - af de personer, der var i revalidering i 3. kvartal 2008 havde grundskolens 9./10. klasse som højeste fuldførte uddannelse før de startede på deres revalideringsforløb (pr. oktober 2006). 12 % havde studentereksamen eller HF, 4 % havde en uddannelse som sundhedshjælper, 3 % som pædagog og 3 % som social- og sundhedsassistent.

Figur 5.8. De største uddannelsesgrupper blandt revaliderende - 3. kvartal 2008.



Note: I gruppen af revaliderende indgår samtlige personer, der var i revalidering på et tidspunkt i løbet af 3. kvartal 2008. Uddannelse er opgjort som højeste fuldførte uddannelse pr. oktober 2006. Kilde: Analyser på grundlag af DREAM-databasen og Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.

Figur 5.9. Revaliderende i Østdanmark fordelt efter antallet af uger på revalidering - 3. kvartal 2008

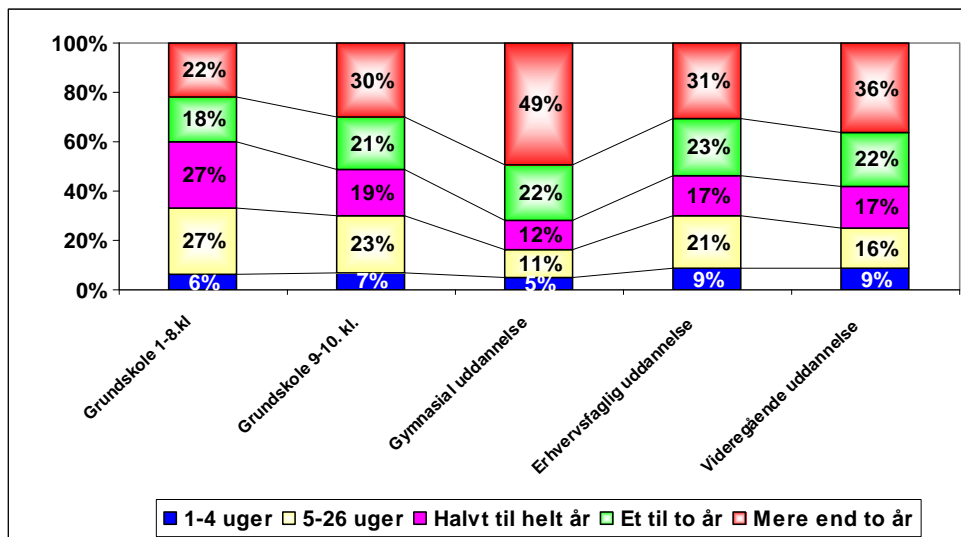


Note: Figuren viser uafbrudt varighed af personernes revalideringsforløb. I gruppen af revaliderende indgår samtlige personer, der var i revalidering på et tidspunkt i løbet af 3. kvartal 2008 - uanset om forløbet blev afsluttet eller ej. Kilde: Analyser på grundlag af DREAM-databasen og Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.

Varigheden af revalideringsforløbene

1/3 af revaliderende i Østdanmark har været i revalidering i mere end 2 år. Der er især mange på lange revalideringsforløb i jobcentergruppe 1 og 2. Revalideringsforløbene er kortest i jobcentergruppe 6.

Figur 5.10. Revalidenderne i Østdanmark fordelt efter antallet af uger på revalidering - 3. kvartal 2008. Opdelt efter uddannelsesbaggrund.

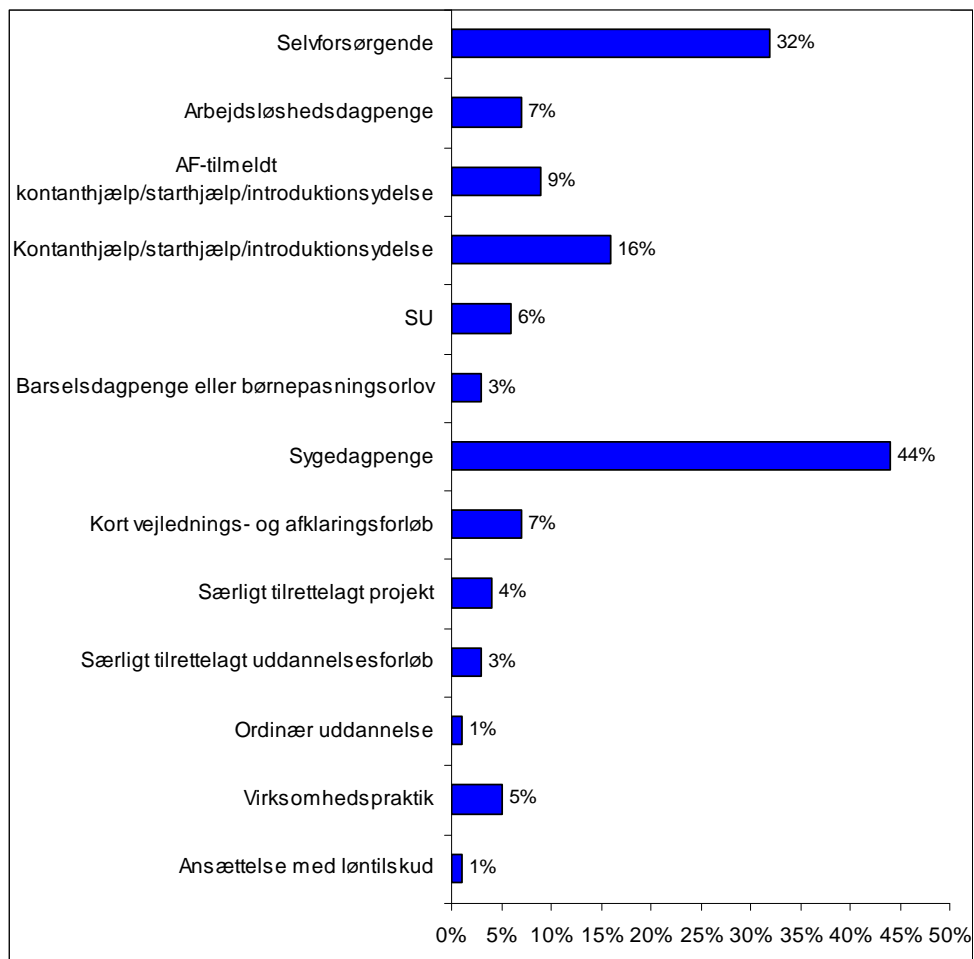


Note: Figuren viser uafbrudt varighed af personernes revalideringsforløb. I gruppen af revalidender indgår samtlige personer, der var i revalidering på et tidspunkt i løbet af 3. kvartal 2008 - uanset om forløbet blev afsluttet eller ej. Kilde: Analyser på grundlag af DREAM-databasen og Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.

## Ydelser

44 % af revalidenderne i Østdanmark har modtaget sygedagpenge inden for de sidste 2 år. En tredjedel har haft mindst én uge i de foregående 2 år uden offentlig forsørgelse, dvs. at to tredjedele har modtaget offentlige ydelser konstant i de sidste to år. Det fremgår af Figur 5.11, der viser andelen af revalidender i Østdanmark, der har modtaget en række ydelser i løbet af de foregående 2 år.

Figur 5.11. Andel af revaliderende i Østdanmark 3. kvartal 2008, der har modtaget de viste ydelser i løbet af de to foregående år.



Note: Figuren viser modtagne ydelser i perioden fra uge 28 2006 - uge 27 2008. I gruppen af revaliderende indgår samtlige personer, der var i revalidering på et tidspunkt i løbet af 3. kvartal 2008. Kilde: Analyser på grundlag af DREAM-databasen og Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.

## 5.2 Hvem opnår beskæftigelse?

Hvem kommer i beskæftigelse?

Hvem er det især, der kommer i beskæftigelse efter et revalideringsforløb - og i hvilke brancher og fag? Det belyses i det følgende, hvor der tages udgangspunkt i de personer, der afsluttede et revalideringsforløb i løbet af 1. kvartal 2006. Det drejer sig i alt om 1.068 personer i Østdanmark<sup>11</sup>.

Et afsluttet revalideringsforløb er her afgrænset som et forløb, hvor der er mindst 4 uger uden revalidering. Denne afgrænsning er foretaget for at sikre, at revalideringsforløb, der kun er kortvarigt afbrudt, ikke inddrages i analysen.

<sup>11</sup> Denne afgrænsning indebærer, at analysen også omfatter amternes specialiserede revalideringsindsats rettet mod de svageste grupper af borgere med behov for en særlig indsats. Denne indsats varetog amterne frem til den 1. januar 2007.

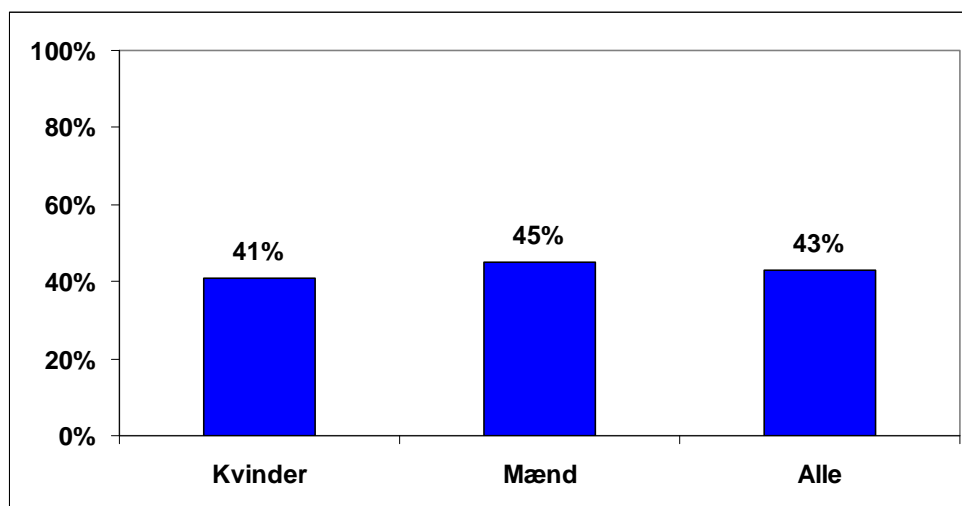
Analysen vedrører overgang til egentlig beskæftigelse, ca. ½ år efter afsluttet revalideringsforløb, hvilket vil sige, at personerne er beskæftiget i en branche i november 2006 - og IKKE modtager andre ydelser end evt. SU. Når vi opererer med tal fra november 2006, så skyldes det, at det er de nyeste tilgængelige tal. Officielt står der i opgørelserne fra Danmarks Statistik, at det er beskæftigelsesoplysninger for 2007, men de er opgjort i november 2006.

I forhold til begrebet 'selvforsørgelse', der ikke indebærer krav om beskæftigelse i en branche, er der således anvendt en mere snæver definition af beskæftigelsesbegrebet i den følgende analyse, der altså alene omfatter overgang til egentlig beskæftigelse i en oplyst branche.

43 % i beskæftigelse  
½ år senere

Med dette udgangspunkt viser analysen, at 43 % af de personer, der afsluttede et revalideringsforløb i 1. kvartal 2006, var i beskæftigelse ult. november 2006 (Figur 5.12). Denne beskæftigelseseffekt er lavere end rapporteret i Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjællands notat: *Jobcentrenes anvendelse af revalidering i Østdanmark* (4. september 2008). Det skal ses i lyset af, at vi her alene taler om egentlig beskæftigelse med oplyst branche - og ikke medregner selvforsørgelse og SU-godkendt uddannelse i beskæftigelseseffekten, medmindre personen samtidig er beskæftiget i en oplyst branche.

Figur 5.12. Andel af revaliderende i Østdanmark der er i beskæftigelse ½ år efter, de har afsluttet deres revalideringsforløb. Opdelt efter køn. N = 1086



Note: Figuren viser andelen af de revaliderende, der afsluttede et revalideringsforløb i 1. kvartal 2006, som var i beskæftigelse ult. nov. 2006. Kilde: Analyser på grundlag af DREAM-databasen og Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.

Køn

Mænd har en lidt højere beskæftigelsesandel end kvinder og forskellen er signifikant, når vi tager højde for forskelle i uddannelsesbaggrund, etnisk baggrund og alder. Kvinder har således signifikant mindre sandsynlighed for at være i beskæftigelse et halvt år efter revalideringsforløbet end mænd.

Alder

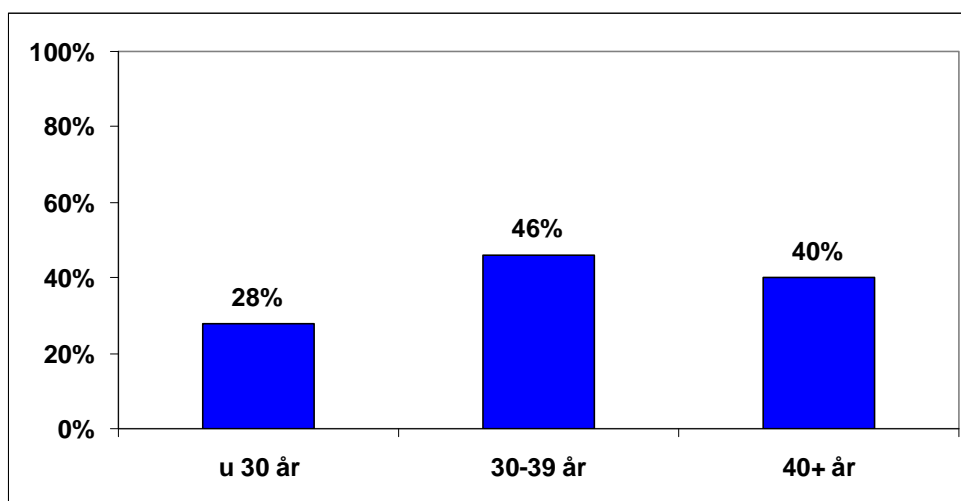
Andelen af revaliderende, der er i beskæftigelse ½ år efter revalideringsforløbet, ser ud til at være mindre blandt revaliderende under 30 år (28 %) end blandt de

øvrige revalidender. Beskæftigelseseffekten er størst blandt de 30-39 årige. En væsentlig del af forklaringen er efter alt at dømme forskelle på de enkelte aldersgruppers uddannelse mv.. Tager vi i analysen højde for revalidendernes køn, alder, etniske baggrund og uddannelse, er der således ikke længere signifikant forskel på 'beskæftigelseseffekten' mellem de enkelte aldersgrupper.

Spørgsmålet er, i hvilket omfang den anvendte definition af beskæftigelsesbegrebet udgør en del af forklaringen på den relativt lave succesrate i forbindelse med revalideringen af de unge? Definitionen af beskæftigelse omfatter, som nævnt ikke uddannelse eller selvforsørgelse, medmindre der er tale om en egentlig beskæftigelse med oplyst branche.

En yderligere analyse tyder imidlertid ikke på, at de unge er i gang med uddannelse på ordinære vilkår i stedet for beskæftigelse. Andelen, der modtager SU eller er voksenlærlinge ½ år efter afslutningen af revalideringsforløbet, er således *mindre* blandt de unge revalidender under 30 år end blandt de øvrige revalidender. Forklaringen på de unges relativt lave overgang til egentlig beskæftigelse efter afslutningen af revalideringsforløbet synes således ikke at være, at de i stedet er i gang med en uddannelse på ordinære vilkår.

Figur 5.13. Andel af revalidenderne i Østdanmark der er i beskæftigelse ½ år efter, de har afsluttet et revalideringsforløb. Opdelt efter alder. N = 1086

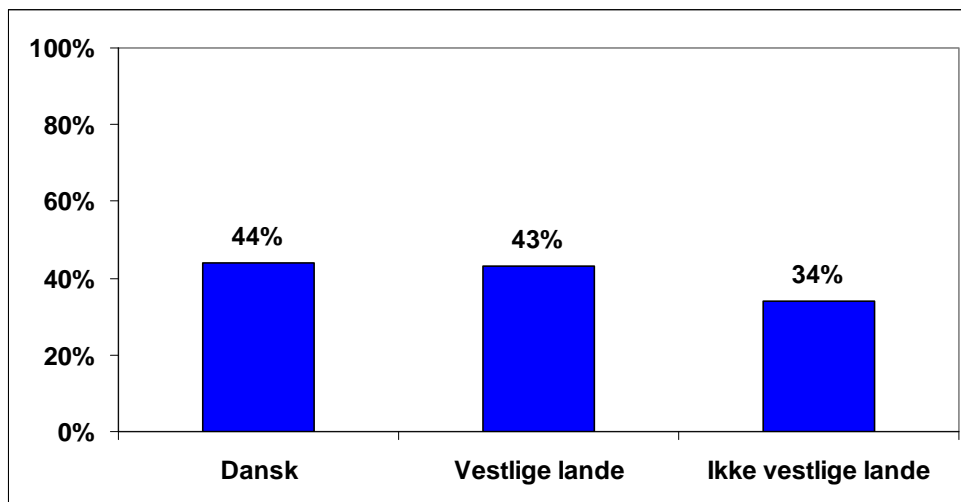


Note: Figuren viser andelen af de revalidender, der afsluttede et revalideringsforløb i 1. kvartal 2006, som var i beskæftigelse ult. nov. 2006. Kilde: Analyser på grundlag af DREAM-databasen og Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.

#### Etnisk baggrund

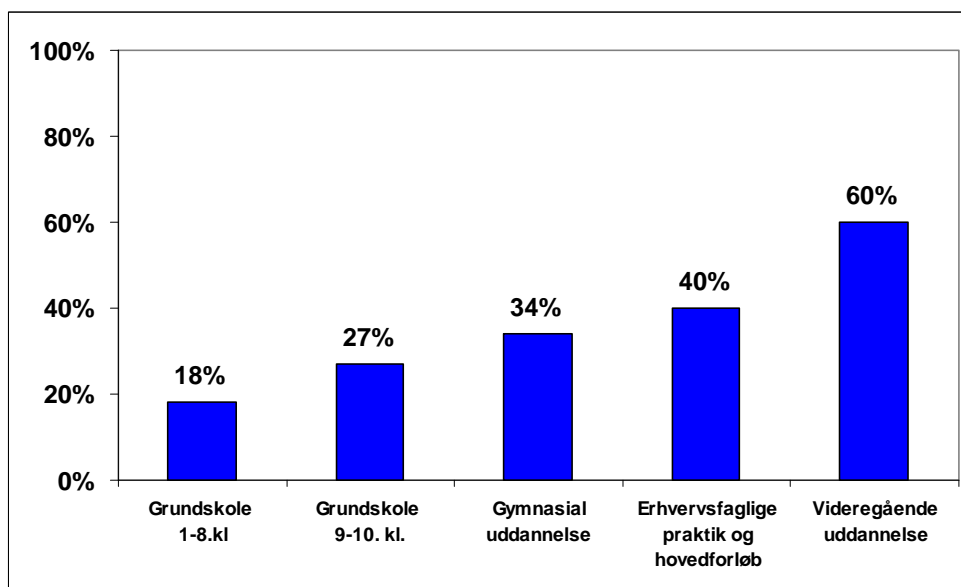
Andelen af revalidender der kommer i beskæftigelse i løbet af ½ år, er mindst blandt revalidender fra ikke-vestlige lande (34 %) og størst blandt revalidender med dansk baggrund (44 %).

Figur 5.14. Andel af revalidenderne i Østdanmark der er i beskæftigelse ½ år efter, de har afsluttet et revalideringsforløb. Opdelt efter etnisk baggrund. N = 1086



Note: Figuren viser andelen af de revalidender, der afsluttede et revalideringsforløb i 1. kvartal 2006, som var i beskæftigelse ult. nov. 2006. Kilde: Analyser på grundlag af DREAM-databasen og Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.

Figur 5.15. Andel af revalidenderne i Østdanmark der er i beskæftigelse ½ år efter, de har afsluttet et revalideringsforløb. Opdelt efter højeste fuldførte uddannelse. N = 1086



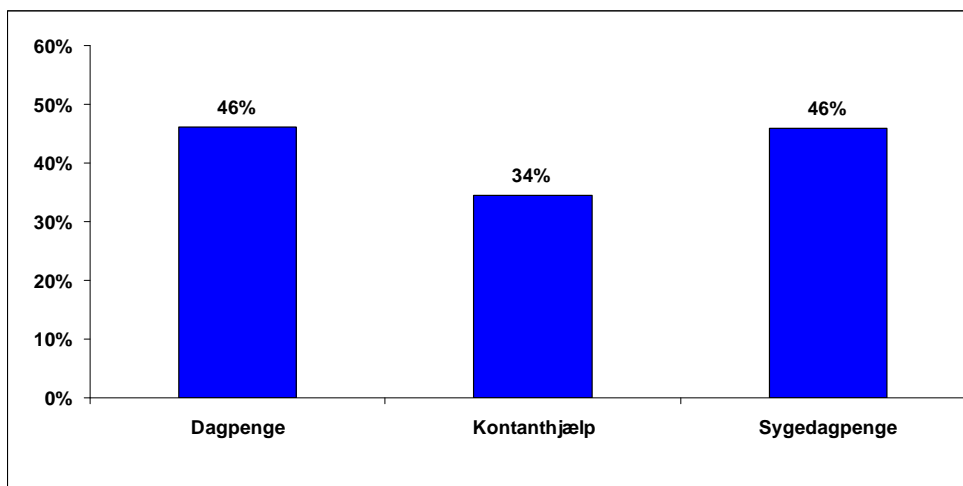
Note: Figuren viser andelen af de revalidender, der afsluttede et revalideringsforløb i 1. kvartal 2006, som var i beskæftigelse ult. nov. 2006. Uddannelse er opgjort pr. oktober 2006 - dvs. efter afslutningen af revalideringsforløbet. Kilde: Analyser på grundlag af DREAM-databasen og Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.

## Uddannelse

Revalidendernes uddannelse ser ud til at have meget stor betydning for, om de kommer i beskæftigelse efter revalideringsforløbet. Beskæftigelsesandelen ½ år senere er 27 % blandt revalidender, hvis højeste gennemførte uddannelse efter

revalideringsforløbet er 9. eller 10. klasse - og 60 % blandt revalidender med en videregående uddannelse.

Figur 5.16. *Andel af revalidenderne i Østdanmark der er i beskæftigelse ½ år efter, de har afsluttet et revalideringsforløb - særskilt for personer, der har modtaget de viste ydelser på et tidspunkt i de sidste 5 år før afslutningen af revalideringsforløbet. N = 1086*



Note: Figuren viser andelen af de revalidender, der afsluttede et revalideringsforløb i 1. kvartal 2006, som var i beskæftigelse ult. nov. 2006 for personer, der modtog de viste ydelser i mindst 1 uge i perioden fra 2001 til udgangen af 1. kvartal 2006 (dog senest til revalideringsforløbets ophør). Kilde: Analyser på grundlag af DREAM-databasen og Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik.

Modtagere af kontanthjælp, arbejdsløshedsdagpenge eller sygedagpenge

Revalidender, der har modtaget kontanthjælp inden for de sidste 5 år før afslutningen af revalideringsforløbet kommer ikke i lige så høj grad i beskæftigelse, som personer, der har modtaget arbejdsløshedsdagpenge eller sygedagpenge. 34 % af de revalidender, der afsluttede et revalideringsforløb i 1. kvartal 2006, og havde modtaget kontanthjælp på et tidspunkt i de foregående 5 år, var således i beskæftigelse ½ år efter afslutningen af revalideringsforløbet. Den tilsvarende andel var 46 % blandt revalidender, der havde modtaget arbejdsløshedsdagpenge og ligeledes 46 % blandt revalidender, der havde modtaget sygedagpenge i de foregående 5 år.

En yderligere analyse viser imidlertid, at der ikke er signifikant sammenhæng mellem modtagelsen af disse ydelser i 5 års-perioden og overgangen til beskæftigelse, når der samtidig tages højde for personernes køn, alder, uddannelse og etniske baggrund. Personernes uddannelse og køn fortæller således mere, om personernes beskæftigelseschancer efter revalideringsforløbet end, hvorvidt de modtog de nævnte ydelser.

### 5.2.1 Kendetegn ved de revalidender, der især kommer i beskæftigelse

Som nævnt har vi gennemført en multivariat analyse af, hvilke af de nævnte baggrundsforhold, der især øger chancen for ustøttet beskæftigelse efter revalideringsforløbet.

På grundlag heraf og på grundlag af de øvrige resultater kan vi nu opstille en oversigt over, hvad der kendetegner de revalidender, der især kommer i beskæftigelse efter revalideringsforløbet.

Kendetegn ved de der især kommer i beskæftigelse

Det drejer sig om revalidender med følgende kendetegn:

- Revalidender, der har en **erhvervskompetencegivende og i særlig grad en videregående uddannelse**, når revalideringsforløbet er afsluttet - uddannelsen kan både være erhvervet i forbindelse med revalideringsforløbet eller tidligere
- **Mandlige** revalidender
- Revalidender med **dansk eller vestlig baggrund** opnår i højere grad beskæftigelse end revalidender fra ikke-vestlige lande. Denne sammenhæng ser dog især ud til at have uddannelses- eller kønsspecifikke årsager - idet den ikke har afgørende betydning, når man tager hensyn til revalidendernes køn, alder og uddannelse. Det tyder på, at uddannelsesrettede tiltag kan have afgørende betydning for, om revalidender med ikke-vestlig baggrund kommer i ustøttet beskæftigelse efter revalideringsforløbet.
- Specielt de **30-39 årige** revalidender opnår i højere grad beskæftigelse end de yngre under 30 år. Denne sammenhæng har efter alt at dømme især uddannelsesmæssige og evt. kønsspecifikke årsager - idet den ikke har afgørende betydning, når man tager hensyn til revalidendernes køn, etniske baggrund og uddannelse. Det tyder på, at uddannelsesrettede tiltag - der sigter mod erhvervelse af erhvervskompetence og især en videregående uddannelse kan have afgørende betydning for om de yngre revalidender under 30 år kommer i ustøttet beskæftigelse efter revalideringsforløbet.

### 5.3 Hvilke brancher og fag får revalidenderne beskæftigelse i?

Hvilke brancher og fag får revalidenderne beskæftigelse i - og er der tale om brancher og fag med gode beskæftigelsesmuligheder? Det er spørgsmålet i det følgende, hvor der tages udgangspunkt i de samme afgrænsninger og definitioner som i forrige afsnit (afsnit 5.2).

Brancher

En meget stor del af de revalidender, der afsluttede deres revalideringsforløb i 1. kvartal 2006 og var i beskæftigelse ½ år senere, fandt beskæftigelse inden for brancherne institutioner for børn og unge (25 %) og institutioner for voksne (13 %) (Figur 5.17).

Herudover fik relativt mange beskæftigelse inden for 'forretningsservice i øvrigt' (10 %) og inden for sundhedsvæsenet (7 %).

Faggrupper

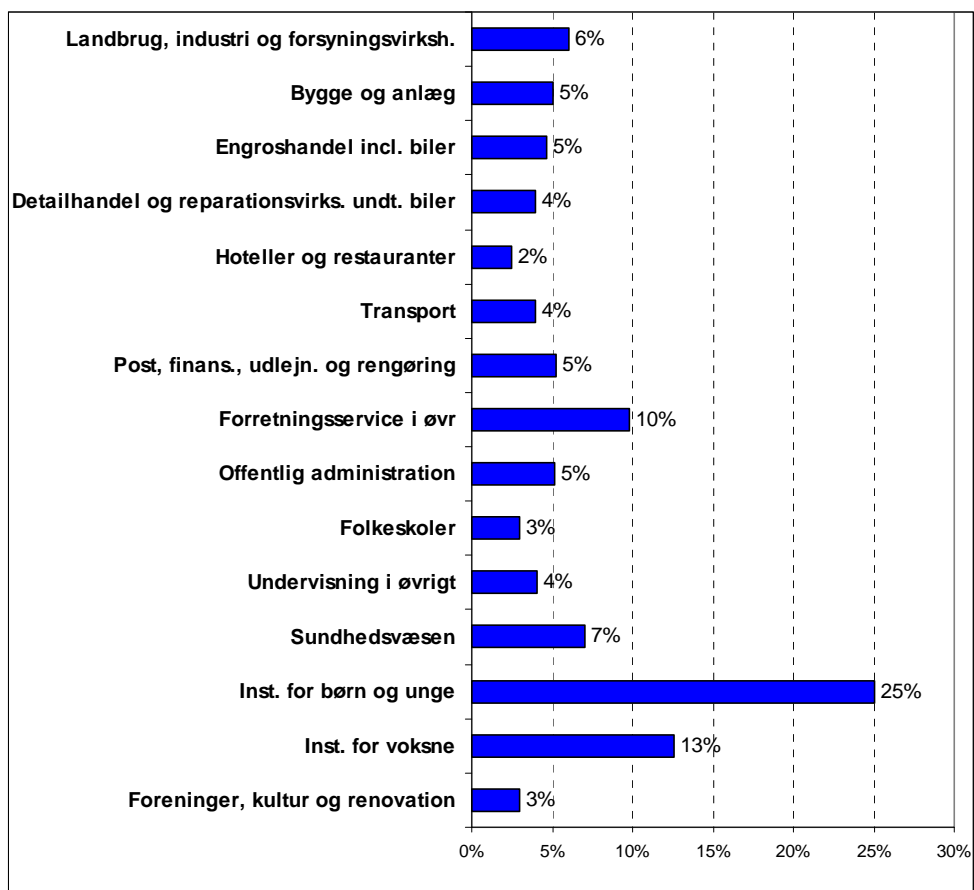
Hvilke faggrupper er det især, der har fået beskæftigelse i de nævnte brancher?

Inden for 'forretningsservice i øvrigt' udgør ikke-faglærte en relativt stor gruppe blandt de beskæftigede. 23 % af de, der har fået beskæftigelse her har ikke en erhvervskompetencegivende uddannelse. 11 % af de der har fået beskæftigelse i denne branche er uddannet pædagog før deres revalideringsforløb.

Inden for sundhedsvæsenet har 19 % af de, der har fået beskæftigelse en uddannelse som sygeplejerske, mens yderligere 13 % er ikke-faglærte, dvs. uden en erhvervskompetencegivende uddannelse

Blandt de, der har fået beskæftigelse i institutioner for børn og unge, er en meget stor del (84 %) pædagoger. Yderligere 6 % har ikke en erhvervskompetencegivende uddannelse. I det omfang de pågældende havde en uddannelse, som pædagog før de påbegyndte deres revalideringsforløb, tyder disse tal på, at en stor andel har fået job inden for samme branche, som de tidligere har været ansat i, dvs. før de påbegyndte deres revalideringsforløb.

Figur 5.17. Revalidender, der har afsluttet deres revalideringsforløb og er i beskæftigelse ½ år senere fordelt efter branche.



Blandt de, der har fået beskæftigelse i institutioner for voksne, er godt halvdel (52 %) pædagoger, mens 10 % er social- og sundhedshjælpere. 25 % har ikke en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Alt i alt tyder dette umiddelbart på, at en hel del af revalidenderne har en uddannelse, der giver gode muligheder for beskæftigelse indenfor områder med mangel på arbejdskraft. Specielt er der mange af de, der har opnået beskæftigelse inden for institutioner for børn og unge og institutioner for voksne - dvs. de to store beskæftigelsesområder for de revaliderede - der har en uddannelse, der er mangel på i de pågældende brancher.

#### Områder med mangel på arbejdskraft

En yderligere analyse viser, at 43 % af de der får beskæftigelse i løbet af et halvt år, finder arbejde inden for områder med mangel på arbejdskraft. Alt i alt viser en gennemgang af de fagområder, som revalidenderne *arbejder inden for* ½ år efter afslutningen af revalideringsforløbet således, at 43 % af de der har fået beskæftigelse, har fået det inden for et af de 25 fagområder, der aktuelt er størst mangel på i Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland<sup>12</sup>. Det svarer til 18 % af de, der afsluttede et revalideringsforløb i 1. kvartal 2006.

Spørgsmålet er imidlertid, om disse resultater hænger sammen med, at nedslidningen og revalideringsbehovet i de pågældende brancher er så stort, at mange af revalidenderne i forvejen kommer fra de pågældende fag og brancher - eller om der direkte er sket en revalidering fra andre områder til de pågældende fag og brancher med mangel på arbejdskraft? Besvarelsen af dette spørgsmål ligger uden for rammerne af dette projekt.

---

<sup>12</sup> Jf. Top 25. Områder med størst mangel på arbejdskraft i Hovedstaden og Sjælland, 1. halvår 2009.

## 6 Målgruppe og revalideringsindsatsen

Indhold	<p>Formålet med dette kapitel er at beskrive tilrettelæggelsen af revalideringsindsatsen i Østdanmark, herunder afdække forhold, der henholdsvis fremmer og hæmmer øget anvendelse af revalidering.</p> <p>Fokus er på dels sagsbehandlingernes vurdering af målgruppen, dels indsatsen over for målgruppen.</p>
Metode	<p>Kapitlet bygger på fokusinterviews med jobcenterchefer, teamledere og sagsbehandlere i de fire udvalgte jobcentre. Interviewene omhandlede organisationen af indsatsen og de samarbejdspartnere, der indgår i indsatsen.</p> <p>Herudover er der foretaget en detaljeret gennemgang af 10 sager i hvert af de fire udvalgte jobcentre, dvs. en gennemgang af i alt 40 sager.</p> <p>Afslutningsvis afholdt COWI i samarbejde med tre af jobcentrene et peer-review-seminar, hvor de 10 sager blev drøftet og evalueret af de deltagende sagsbehandlere. Dette har givet et solidt indblik i både de udfordringer sagsbehandlerne har i forhold til revalideringsindsatsen samt i gruppen af revaliderende.</p>

### 6.1 Hvem opnår revalidering?

I forbindelse med både de gennemførte interviews i jobcentrene og peer-review har sagsbehandlerne og teamlederne reflekteret over målgruppen for revalidering og hvilke typer ledige, der bliver revaliderende, og hvilken kontekst dette finder sted i.

#### 6.1.1 Sagsbehandlingernes billede af målgruppen

Tre persongrupper fylder ifølge sagsbehandlerne især meget blandt revaliderende

1. Kvinder i 40-50 års alderen, som er uddannet social- og sundhedshjælper/-assistent/frisør/pædagog/pædagogmedhjælper, og som har fået fysiske helbredsproblemer

2. Kvinder i 25-40 års alderen, som enten ikke har en uddannelse eller har en uddannelse, som de ikke har brugt ret meget grundet manglende beskæftigelse. Denne gruppe har ofte psykiske problemer og/eller været ude for en trafikulykke og fået et piskesmæld
3. Mænd der er gået ned med stress eller har været ude for en ulykke/arbejdsskade, eller tidligere har haft et misbrug eller har nedsat IQ.

Konkrete eksempler:

Kvinde på 48 år, som er uddannet SOSU-hjælper. Kvinden har fået rygproblemer i forbindelse med sit arbejde og magter derfor ikke længere tunge løft. Kvinden bliver i første omgang tilkendt revalidering til sundhedsservicesekretær, men måtte opgive studiet, som følge af problemer med at indfri de faglige krav til uddannelsen. Revalideringen ændres derefter til en stilling som receptiønist.

Kvinde på 31 år, som har en 10 klasse, som højeste fuldførte uddannelse. Kvinden lider af spiseforstyrrelse/bulimi og borderline. Lidelser, som kvinden har haft siden hun var 15 år. Kvinden er i dag i gang med et revalideringsforløb i form af en uddannelse som SOSU-hjælper.

Mand 31 år uden en afgangseksamen fra folkeskolen. Manden har et langvarigt misbrugsproblem og en socialt belastet opvækst. Manden er i dag i gang med et revalideringsforløb i form af en uddannelse som skov- og naturteknikker.

Ifølge de sagsbehandlere, der er blevet interviewet, er det helt afgørende, at de personer, der tildeles revalidering har en arbejdsidentitet og er motiveret for at tage en (ny) uddannelse og/eller komme/fortsætte i ordinær beskæftigelse. Sagsbehandlerne understreger i forbindelse hermed, at det er vigtigt at have fokus på, hvad den enkelte kan, og på at få den enkelte til at opfatte sig selv som rask med nogle begrænsninger, fremfor syg med begrænsninger.

De interviewede sagsbehandlere pegede endvidere på, at revalidering især er relevant i forhold til den gruppe af personer, hvor det er fysiske begrænsninger, som er årsagen til, at de ikke længere kan arbejde inden for deres nuværende eller tidligere fagområde. Det er typisk personer, som har fået en arbejdsskade eller er blevet nedslidte eller som har været ude for en trafikulykke. En del af disse personer er kortuddannede eller har højst en folkeskoleuddannelse. Flere blandt denne gruppe har ikke tidligere haft de nødvendige økonomiske muligheder for at tage en (videre-)uddannelse. Det betyder ifølge sagsbehandlerne, at disse personer er særlige motiverede for at tage en uddannelse på revalidering. Det er imidlertid ikke alle blandt denne gruppe, der har de nødvendige forudsætninger for at gennemføre den ønskede uddannelse, hvorfor det er vigtigt, at der foretages en grundig vurdering af den enkeltes muligheder og forudsætninger, inden uddannelsesforløbet igangsættes.

Omvendt er revalidering i følge de interviewede sagsbehandlere mindre relevant for den stigende gruppe af personer med psykiske problemer og/eller misbrugsproblemer. En stor del af denne gruppe er ofte ikke klar til at gennemføre et revalideringsforløb. Revalidering er derfor sjældent den bedste løsning for denne gruppe. Om end det samtidigt påpeges, at det ikke er udelukket, at revalidering kan blive en succes for denne gruppe.

Et af de interviewede jobcentre udtaler, at de i stedet ofte vælger at give sygedagpengemodtagere med psykiske problemer kortere beskæftigelsesrettede aktiveringsforløb i form af kurser, således at de hurtigst muligt kan komme ud på arbejdsmarkedet igen.

Endelig påpeger sagsbehandlerne, at revalidering kun anvendes i mindre omfang til ledige under 25 år, hvilket hovedsageligt skyldes, at revalideringsydelsen kun er det halve af ydelsen for ledige over 25 år, med mindre de er enlige forsørgere eller tidligere har haft en arbejdsindkomst, der berettiger til sygedagpenge. I sidstnævnte tilfælde er de berettiget til den fulde revalideringsydelse.

Størrelsen af revalideringsydelsen har således også betydning for tildelingen af revalidering. Revalideringsydelsen er, som omtalt i kapitel 3, på samme niveau som sygedagpenge og arbejdsløshedsdagpenge. Det betyder, at kontanthjælpsmodtagere modsat unge under 25 år, stilles bedre økonomisk, såfremt de tildeles revalidering fremfor kontanthjælp, hvilket kan være et incitament i forhold til at tildele kontanthjælpsmodtagere revalidering. Omvendt betyder det forhold, at der skal udarbejdes en ressourceprofil først, samt at det stort set er de samme aktiveringsredskaber, der kan anvendes overfor kontanthjælpsmodtagere, som overfor revaliderende, at kontanthjælp i nogle tilfælde foretrækkes.

#### Årsager til tabt arbejdsevne

Betragtes årsagerne til tabt arbejdsevne blandt 40 tilfældigt udvalgte revaliderende i de fire jobcentre, som indgår i denne analyse (Jobcenter Frederikssund, Jobcenter Helsingør, Jobcenter Hvidovre og Jobcenter Herlev), ser det ud til hovedparten af disse er tilkendt revalidering eller været i en proces, hvor revalidering er undersøgt som en mulighed<sup>13</sup> som følge af fysiske begrænsninger:

- Dårlig ryg (SOSU-assistent - kvinde)
- Piskesmæld efter ulykke (SOSU-medhjælper - kvinde)
- Arbejdsskade i skulder/ryg (Frisør - kvinde)
- Rygproblemer (Maler - kvinde)
- Slidgigt (Ufaglært - kvinde)
- Stress og depression (Kemi ingeniør - kvinde)
- Skulderekade (Elektriker - mand)
- Sidder i kørestol efter trafikulykke (Var i gang med tømmeruddannelse - mand)
- Depression og misbrugsproblemer (Ufaglært - kvinde)
- Smerter i bevægelsesapparatet (Ufaglært - kvinde)
- Ryglidelse og synsproblemer (IT-systemkonsulent - mand)
- Piskesmæld (Anlæggsgartner - mand)
- Dårlig hæl (Pædagog - kvinde)

<sup>13</sup> Ikke alle personerne er endt med at få tilkendt revalidering

- Piskesmæld (Frisør - kvinde)
- Mentalt retarderet (Grundskole uden afgangseksamen - mand)
- Misbruger og psykisk syg (Ufaglært - mand)
- Lav IQ og psykisk svag (HG første år - mand)
- Kræft og personlighedsforstyrrelse (SOSU-assistent - kvinde)
- Fysisk handicappet (Rudolf Steiner skole - mand)
- Tilbagevendende misbrug (ufaglært - mand)
- Hypermobil led og smerter i skulder (SOSU-medhjælper - kvinde)
- Skæv ryg (Pædagogmedhjælper - kvinde)
- Brud på brystvirvel efter fald (Frisør - kvinde)
- Hypermobil led og tennisalbue (SOSU-medhjælper - kvinde)
- Brækket skulder efter arbejdsskade (Bager - mand)
- Piskesmæld (Grafiker - kvinde)
- Traumatiseret efter voldtægt (Softwaretekniker - kvinde)
- Døv og lav IQ (Ufaglært - mand)
- Mor til søn med OCD og ADHD (Skrædder - kvinde)
- Dårlig ryg (SOSU-hjælper - kvinde)
- Sociale problemer (Ufaglært - kvinde)
- Misbruger og psykiske problemer (Ufaglært - mand)
- Psykisk lidelse (Ufaglært - kvinde)
- Dårlig ryg (Frisør - kvinde)
- Dårligt syn (Beklædningsformgiver - kvinde)
- Skade i hånd (Tømmer - mand)
- Piskesmæld (Anlæggsgartner - mand)
- Psykisk lidelse (Pædagog - kvinde)
- Psykisk lidelse (Ufaglært - kvinde)
- Diskusprolaps (SOSU-assistent - kvinde)

Udover fysiske begrænsninger er der en del, som har fået tilkendt revalidering, som følge af psykisk lidelse eller misbrug.

Det ser således ud til, at revalidering tildeles til de personer, som ifølge sagsbehandlerne har størst sandsynlighed for at fastholdes eller at komme ind på arbejdsmarkedet efterfølgende. Samtidigt kan det konstateres, at der ikke er den store forskel mellem årsagerne til, at de pågældende personer er tilkendt revalidering i de fire belyste jobcentre. Det tyder således på, at det ikke er forskelle i årsagerne til, at revaliderende er tilkendt revalidering, som kan forklare forskellen i effekten mellem de fire jobcentre.

## 6.2 Revalideringsindsatsen

Tidspunkt for indsats

I forhold til hvornår jobcentrene eventuelt bør sætte ind med revalideringsindsatsen, er der nogle jobcentre, der foreslår 40 uger for de borgere, der er på sygedagpenge. Der er ifølge sagsbehandlerne noget der tyder på, at borgerne er motiverede for at komme tilbage på arbejdsmarkedet, netop omkring uge 40, hvormed revalidering kunne være redskabet. Det vil også være inden borgeren følelsesmæssigt er blevet en del af dagpengeverdenen, og det vil være endnu vanskeligere at komme ud af denne kontekst.

### Tilrettelæggelse af revalideringsforløbet

Et revalideringsforløb starter med, at borgeren og sagsbehandleren i fællesskab kommer frem til, at revalidering kan være en relevant mulighed for at fastholde eller få borgeren tilbage på arbejdsmarkedet. Forud for bevillingen af revalidering skal der udarbejdes en ressourceprofil, jf. kapitel 3.

På baggrund af ressourceprofilen vurderer sagsbehandleren om, den pågældende borger er berettiget til revalidering eller ej. Sagsbehandleren vil i den forbindelse ofte - givet der er tid og ressourcer hertil - trække på viden fra relevante nøglepersoner såsom jobkonsulenter, uddannelsesvejleder (UU), lægekonsulent, psykiater og/eller et fagforbund. I forhold til sidstnævnte aktør, inddrages fagforbund fordi, de typisk har et dybere kendskab til forskellige uddannelser og arbejdsområder inden for de enkelte brancher. Vi har i forbindelse med gennemgangen af de 40 tilfældigt udvalgte sager stødt på et eksempel på et forløb, hvor jobcentret har kontaktet El-forbundet for at opnå deres vurdering af, om en konkret borger kan gennemføre en uddannelse som servicemontør og efterfølgende varetage et job indenfor faget.

Når borgeren er godkendt som berettiget til revalidering, udarbejdes der en jobplan. Det er her revalideringsforløbet planlægges i detaljer, og uddannelsesforløbet tilrettelægges. Sideløbende med tilrettelæggelsen af jobplanen, kan borgeren komme i forrevalidering med det mål at afklare det erhvervsmæssige sigte med revalideringen. Forrevalideringen kan bestå af jobprøvning.

Sagsbehandlerne udtaler, at kvaliteten af revalideringsforløbet og sandsynligheden for at revalideringsforløbet fører til varig beskæftigelse øges, når der forud er foretaget en jobprøvning. Det sker imidlertid ikke altid. Der kan være flere årsager hertil. En årsag kan være, at jobprøvning er irrelevant. En anden årsag kan ifølge sagsbehandlerne være, at tilrettelæggelse og gennemførelse af et jobprøvningsforløb tager tid, og dette derfor ikke altid er muligt at prioritere.

### Opfølgning

Udover den lovpligtige opfølgning på revalideringsområdet foretager jobcentre generelt ikke opfølgning på området. Enkelte sagsbehandlere med ansvar for eksempelvis revalidering på sygedagpengområdet har selv initieret en effektstatistik.

Nedenfor er gengivet et konkret eksempel på, hvordan et revalideringsforløb planlægges og afgøres i et af de fire jobcentre. Eksemplet omfatter en sygedagpengemodtager:

1. Sagen kommer ind (borger og sagsbehandler drøfter mulighed for revalidering)
2. Sagsbehandleren indhenter lægelig vurdering/dokumentation (kommunen har fastansat 2 lægekonsulenter, som benyttes)
3. Sagen starter op. Borgeren indkaldes til møde om udarbejdelse af ressourceprofil. Borgeren får tilsendt ressourceprofil skema inden mødet, som borgeren opfordres til at udfylde. Profilen gennemgås og udfyldes i løbet af mødet, hvor borgeren høres, inddrages og man kommer rundt om alle emner
4. Sagsbehandleren udarbejder 1. udkast til ressourceprofilen. "Tager lidt tid afhængigt af, hvor meget der skal vurderes". Min. 2 timer
5. Ressourceprofilen sendes til lægekonsulenten til check og skriftlig vurdering

6. Ressourceprofilen kommer i høring hos borgeren
7. Borgerens kommentarer føres ind i ressourceprofilen
8. Nyt udkast af ressourceprofilen udarbejdes
9. Ressourceprofilen tages med på teammøde, og det vurderes og besluttes, om borgeren kan få tilkendt revalidering (eller fx forrevalidering i form af fx virksomhedspraktik, eller fortsat sygedagpenge, pension m.v.). (Lægekonsulenten deltager i de ugentlige teammøder med Team Sygedagpenge. Virksomhedskonsulent deltager også, hvis relevant)
10. Hvis borgeren tilkendes revalidering overflyttes sagen til Team unge eller Team +30 år, som står for revalideringssager.

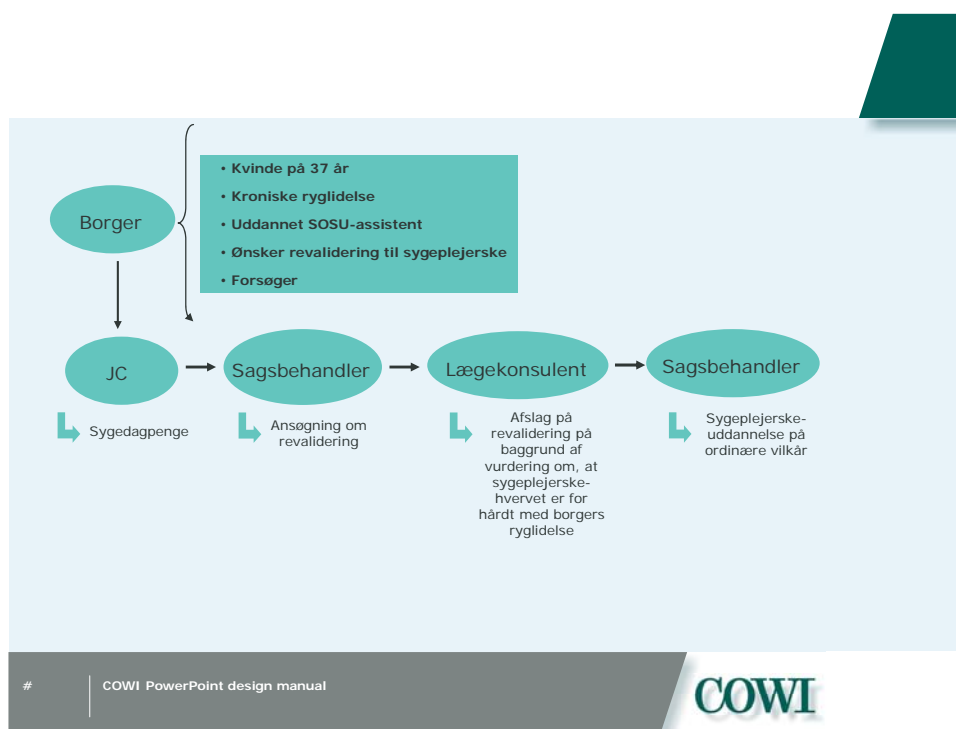
Der er ikke den store forskel mellem de fire jobcentre på, hvordan de har tilrettelagt sagsforløbet i forhold til at afgøre om en person skal have revalidering eller ej. Forskellene består primært i, i hvilket omfang den enkelte sagsbehandler har kompetence til at tage beslutning om, der skal bevilliges revalidering eller ej, jf. næste kapitel.

#### Konkrete eksempler

Nedenfor gengives tre konkrete eksempler på borgere, der enten ikke har eller har fået tilkendt revalidering.

#### **Eksempel 1:**

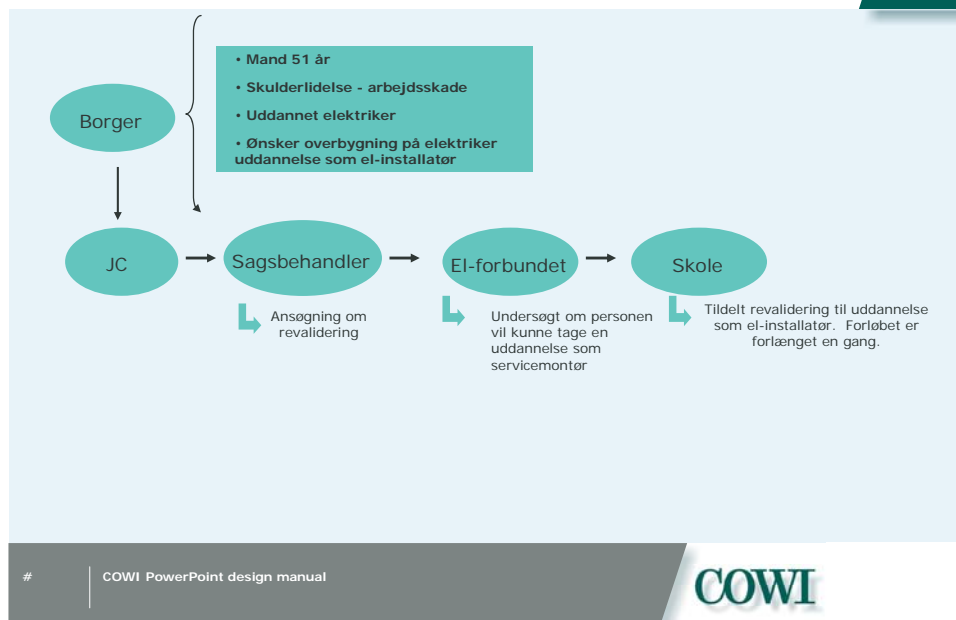
Første eksempel omfatter en kvinde på 37 år, som er social- og sundhedsassistent, og som har en kronisk ryglidelse - skæv ryg. Kvinden ønsker at uddanne sig til sygeplejerske, men får afslag, da sagsbehandleren og den tilknyttede lægekonsulent vurderer, at jobbet som sygeplejerske er for hårdt for hende. Kvinden har tidligere fået revalidering til SOSU-assistent uddannelsen, men hun gennemførte ikke uddannelsen. I dag tager hun sygeplejerskeuddannelsen på ordinære vilkår.



### Eksempel 2:

Eksempel 2 omfatter en mand på 51 år, som er uddannet elektriker. Den pågældende har fået skulderskade i 2000, som gør, at han ikke kan udføre sit arbejde som elektriker. Han er ledig til 2005 og kommer derefter på sygedagpenge. Han har fået tilkendt revalidering til at gennemføre en uddannelse til el-installatør. Forud herfor har sagsbehandleren haft kontakt med El-forbundet for at høre om mulighederne for i stedet at tage en uddannelse som servicemontør, idet denne uddannelse ligger mere på niveau med det personen tidligere har beskæftiget sig med. El-forbundet konkluderer imidlertid, at arbejdet som servicemontør vil være for fysisk krævende.

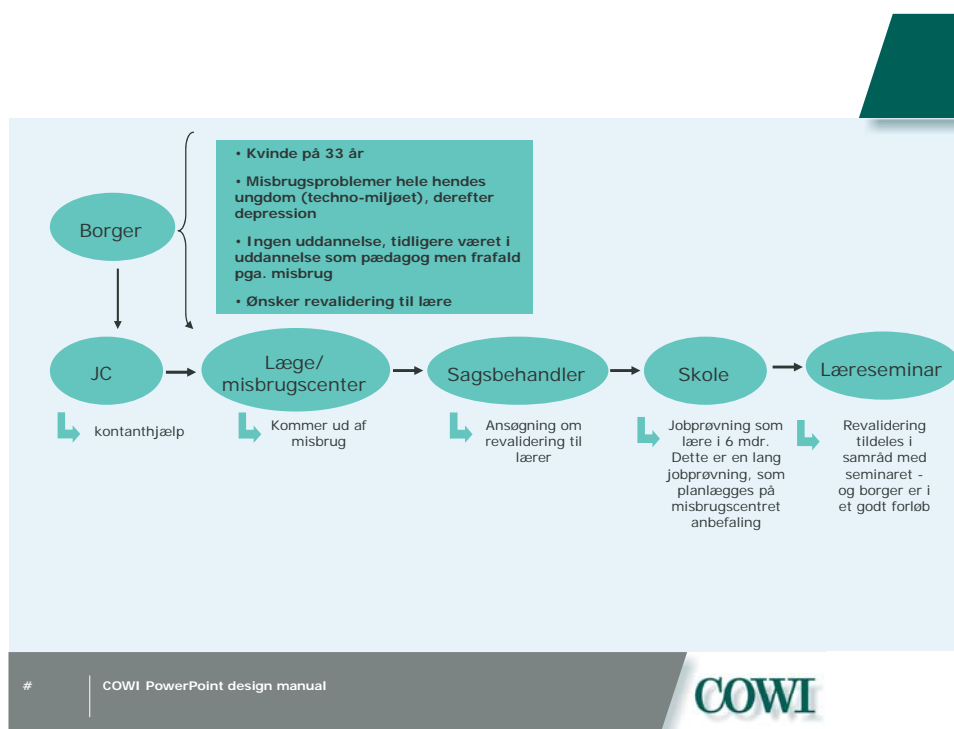
Revalideringsforløbet, som er fastlagt til at tage 2 år, er blevet forlænget én gang, som følge af for meget fravær og en dumpet eksamen. Klarer revalideringen det ikke denne gang, skal jobplanen revurderes.



### Eksempel 3:

Eksempel 3 omfatter en kvinde på 33 år, som er ufaglært, og som har et misbrugsproblem. Udover misbrugsproblemet har hun også en depression. Hun er derfor i et længerevarende behandlingsforløb hos egen læge og misbrugscenter.

Kvinden er nu ude af sit misbrug og ønsker at uddanne sig som lærer. Før revalideringen tildeles er hun i jobprøvning i seks måneder. Det er usædvanligt længe, men sagsbehandleren vurderede samme med misbrugscentret, at det var nødvendigt set i lyset af hendes tidligere problemer med misbrug. Jobprøvnin-gen gik godt og hun er i dag under uddannelse som lærer.



De tre eksempler viser, at det er meget forskelligt, hvilke videnspersoner, der inddrages i beslutningen om at give revalidering, samt om der foretages en arbejdsprøvningsperiode først eller ej.

Revaliderer jobcentre til områder med gode beskæftigelsesmuligheder eller mangel på arbejdskraft?

Det er meget forskelligt, hvorledes de enkelte jobcentre forholder sig til listen over områder med mangel på arbejdskraft og/eller gode beskæftigelsesmuligheder. Nogle jobcentre holder sig stringent til listen, når de snakker om ønsker og jobplan med potentielle revaliderende. Andre jobcentre "har listen i baghovedet", og nogle jobcentre lader det være op til borgeren selv at vurdere sine jobmuligheder efter revalideringsforløbet.

Sagsbehandlerne udtaler, at der naturligvis skal revalideres til områder, hvor der er jobmuligheder for revaliderende, når forløbet er afsluttet, men det handler igen også om motivation. "Hvis vi revaliderer til et fagområde, som borgeren ikke er motiveret for, er det svært at se borgeren gennemføre revalideringen og ansættelse i et ordinært job i fremtiden", udtaler en af de interviewede sagsbehandlere.

Kigger vi nærmere på de 40 tilfældigt udvalgte sager, viser en gennemgang af de områder, som de pågældende personer er revalideret til typisk omfatter områder med gode beskæftigelsesmuligheder eller mangel på arbejdskraft.

- Sælger - 2
- Uddannelsesvejleder
- Butiksassistent
- Gymnasielærer
- El-installatør
- Teknisk designer

- Folkeskolelærer
- Pædagog - 5
- Bygningskonstruktør
- Tale- og hørepædagog
- Skov- og naturteknikker
- SOSU-hjælper
- Tele- og marketinguddannelse
- Arkitekt
- Civilingeniør i sundhed og produktion
- Sundhedsservicesekretær - 2
- Lægesekretær
- Laborant/bioanalytiker
- Ergoterapeut
- Afspændingspædagog
- Murer
- Receptionist

Dog findes jobs som bl.a. ergoterapeut, afspændingspædagog, sundhedsservice- sekretær, uddannelsesvejleder og tale- og hørepædagog ikke på listen over om- råder med gode beskæftigelsesmuligheder og/eller mangel på arbejdskraft.

## 7 Organisering af revalideringsindsatsen og samarbejdspartnere

Indhold	Formålet med dette kapitel er at beskrive organiseringen af revalideringsindsatsen i Østdanmark, herunder afdække forhold, der i den forbindelse fremmer og hæmmer øget anvendelse af revalidering.
Metode	Kapitlet bygger på fokusinterviews med jobcenterchefer, teamledere og sagsbehandlere i de fire udvalgte jobcentre. Interviewene vedrørte organiseringen af indsatsen og de samarbejdspartnere, der indgår i indsatsen. Herudover er der foretaget en detaljeret gennemgang af 10 sager i hvert af de fire udvalgte jobcentre.
Tilgang	En rapport fra Socialforskningsinstituttet <sup>14</sup> vedrørende langvarige sociale sager konkluderer, at antallet af nystartede revalideringssager, ser ud til at afhænge af forhold som arbejdsdeling, specialisering, kompetencestrukturer og interne og eksterne samarbejdsrelationer i den pågældende kommune, og dermed af kommunernes organisationskultur på området. Vi har derfor valgt at kigge nærmere på betydningen af disse faktorer i dag på revalideringsområdet i Østdanmark.

### 7.1 Jobcentrenes organisering

Interviewene med de fire jobcentre viser, at revalideringsindsatsen er organiseret forskelligt i de fire jobcentre.

Nedenfor er vist, hvordan de enkelte jobcentre har organiseret revalideringsindsatsen:

---

<sup>14</sup> "Langvarige sociale sager - klienternes holdninger", SFI rapport, 1999

*BOKS 7.1      Organiseringen af revalideringsindsatsen i det jobcenter, som har en lav andel af revalidender og samtidigt en lav beskæftigelseseffekt*

Revalidering er en del af den almindelige sagsbehandling. Der er således ikke et særligt team eller særlige sagsbehandlere, der alene er ansvarlig for revalideringssager. Det kan være alle sagsbehandlere. Forrevalideringssager kan henhøre under 4 temaer: Tema unge (kontanthjælpsmodtagere i alderen 18-30 år), Tema +30 (kontanthjælpsmodtagere i alderen 30 år og opefter), Tema Flygtninge & Indvandrere og Tema Sygedagpenge. Teams tager sig af alle Match-sager, dvs. 1-5. De under opdeles ikke.

Når revalidering er tilkendt og jobplan er udarbejdet bliver Tema Unge og Tema +30 ansvarlige for sagerne (også dem der kommer fra sygedagpenge). Når der er tilkendt revalidering, tales der ikke om, hvorvidt personen er matchgruppe 1-5, i stedet benævnes de revalidender.

En beslutning om, at en borger tilkendes revalidering sker ved, at en sagsbehandler fra et af de fire teams på et teammøde (for det pågældende team) ligger en sag op og anbefaler revalidering. Beslutningen tages på mødet af souschefen. Teammøder afholdes én gang om ugen.

Det er bevidst, at man i kommunen har valgt en strategi, hvor flere sagsbehandlere sidder med revalideringssagerne. Dels fordi, det er for sårbart, hvis det alene er få, der sidder med revalidering, og som så ikke får den nødvendige sparring. Dels fordi kommunen er lille, og man kun har få revalideringssager (pt. er 23 tilkendt revalidering).

*BOKS 7.2      Organiseringen af revalideringsindsatsen i det jobcenter, som har en lav andel af revalidender, men en relativ høj beskæftigelseseffekt*

Jobcentret er organiseret i følgende teams: Team A - forsikrede ledige, Team B - match 1-4, Team C - integration (match 1-5), Team D - match 5 og social indsats, Sygedagpengeenheden, herunder også fleksjob, skånejob og ledighedsydelse, Erhvervsenheden. Herudover består jobcentret af et administrativt team samt en stabs- og sekretariatsenhed, der ikke er borgerrettet.

Beslutningskompetencen i forhold til at bevillige en revalidering er hos den enkelte sagsbehandler. Bevilling og udarbejdelse af jobplan til revalidering kan i princippet ske i alle borgerrettede teams, men de fleste opstår i Team D og Sygedagpengeenheden.

Så snart en borger er revalideret bliver sagen overdraget til sygedagpengeenheden, hvor den ene sagsbehandler (reva-sagsbehandler), der har ansvaret for opfølgning på reva-sager, overdrages sagen.

Reva-sagsbehandleren behandler typisk en sag således, at der hver 3 måned foretages en opfølgning, der består af et brev til den berørte borger, hvor der er vedlagt et opfølgningsskema, hvilket borgeren bedes udfylde og returnere til jobcentret. Umiddelbart kontaktes uddannelsesinstitutionen ikke i denne opfølgning, det kan dog finde sted i særlige tilfælde. Reva-sagsbehandleren kontakter også efter behov den oprindelige sagsbehandler i sin opfølgning, da disse som regel har godt kendskab til borgeren.

**BOKS 7.3** *Organiseringen af revalideringsindsatsen i det jobcenter, som har en høj andel af revalidender, men en relativ lav beskæftigelseeffekt*

Jobcentret er organiseret i seks enheder: Jobcenter Service - der bl.a. tager sig af henvisning, råd/vejledning og afgørelser, Aktivområdet - der bl.a. tager sig af matchgruppe 1-3 og fleksjobs, Virksomhedsservice - der bl.a. tager sig af det opsøgende virksomhedsrettede arbejde, Jobcenter sekretariatet - der bl.a. tager sig af indkaldelse til kontaktføreløb og SDP, Beskæftigelsesafklaring - der bl.a. tager sig af matchgruppe 4-5, integration, ledighedsydelse og revalidering, Sygedagpengeopfølgning - der bl.a. tager sig af fleksjob, fastholdelse og opfølgning. Herudover findes der et afklaringssteam og Jobcenterstaben.

Revalidering hører under Beskæftigelsesafklaringsafdelingen. Afdelingen består af en afdelingsleder, en faglig koordinator og tre grupper: En gruppe der varetager afholdelsen af jobsamtaler i alle sager og en gruppe, der står for afklaring og revalidering, herunder afklaring af arbejdsevne (herunder ressourceprofiler, indstillinger til fleksjob, førtidspension m.v.) samt udarbejdelse og opfølgning på jobplaner vedr. revalidering. Den sidste gruppe er en driftsgruppe (4 HK'ere), der hjælper de to første grupper.

Revalidender kan komme via:

- Aktivområdet (matchgruppe 1-3). Når det er besluttet, at de skal afklares, bliver borgeren omdefinert som matchgruppe 4-5, og overgår til beskæftigelsesafklaringsafdelingen.
- Beskæftigelsesafklaringsafdelingen (matchgruppe 4-5).

Det er få socialrådgivere, der sidder med revalideringssagerne. Baggrunden herfor er, at jobcentret mener, at det er bedst at have sagerne samlet ét sted med få socialrådgivere, der har kendskab til den type sager. Der bruges meget tid på dokumentation og skriftlighed i revalideringssager sammenlignet med mange andre typer af sager.

**BOKS 7.4** *Organiseringen af revalideringsindsatsen i det jobcenter, som har en høj andel af revalidender, og en relativ høj beskæftigelseeffekt*

Organisatorisk er Jobcentret opdelt i følgende teams:

- Fastholdelsesteam (revalidering, sygedagpenge, fleksjob, borgere der er på arbejdsmarkedet og som har brug for foranstaltning)
- Team - 1-3 match
- Team - 4-5 match
- Team for virksomhedskonsulenter (horisontalt team)
- Team - forsikrede ledige (statslige del af JC)

Virksomhedskonsulenterne supporterer de øvrige teams.

Modtagelsen af borgerne varetages i fællesskab mellem team for match 1-3 og team for forsikrede ledige.

Varetagelsen af revalideringssager ligger i Fastholdelsesteamet, der består af 15 sagsbehandlere.

Det er den enkelte sagsbehandler i Fastholdelsesteamet, der bevilger revalidering. Udgangspunktet er, at det skal være en faglig vurdering, der afgør, om der skal bevilliges revalidering. Den enkelte sagsbehandler har mulighed for at opnå sparring på enkeltsager i forbindelse med de månedlige teammøder. Herudover får sagsbehandlerne også supervision en gang om måneden.

Sagsbehandlerne fra fastholdelsesteamet har den tilgang, at deres opgave er at snakke om muligheder for uddannelse og arbejde - og ikke om sygdom. Det er lægernes bord. Når diagnosen er stillet er fokus at få borgerne ud i job eller uddannelse. Derfor er fokus hos fastholdelsesteamet en tidlig indsats med respekt for borgerens situation.

Fælles for jobcentrene er, at de typisk er organiseret i teams eller enheder, som har ansvaret for konkrete grupper af ledige. Det der adskiller dem er dels hvor ansvaret for tildelingen og opfølgningen på revalidering er organiseret, dels i hvilket omfang den enkelte sagsbehandler har kompetence til at afgøre, om der skal tildeles revalidering eller ej.

Umiddelbart er det indtrykket, at de jobcentre, hvor tildelingen og/eller opfølgningen er organiseret i en specialenhed og hvor beslutningskompetencen er uddelegeret til den enkelte sagsbehandler, er de jobcentre, der opnår størst beskæftigelseseffekt - om end der må tages højde for, at der kun indgår et jobcenter for hvert segment (høj andel-høj effekt, høj andel-lav effekt, lav andel-lav effekt og lav andel-høj effekt), herunder at det dermed ikke er entydigt, om det er organiseringen og/eller andre faktorer som holdninger og kultur, kompetencer mv., der er afgørende.

## 7.2 Placeringen af beslutningskompetencen

I forbindelse med revalideringssager skal der træffes en egentlig afgørelse, om en borger skal bevilges revalidering i en given periode. Det kan være en periode på op til 5 år, som i særlige tilfælde kan forlænges. For borgere med betydelige begrænsninger i arbejdsevnen, hvor de personlige kvalifikationer og interesser i udpræget grad taler for en længerevarende videregående uddannelse, kan revalideringsperioden være længere end 5 år.

En sådan afgørelse har væsentlig betydning for den involverede borger, sagsbehandlerens tidsforbrug, jobcentrets økonomi, mv. Det er, som påpeget ovenfor, forskelligt, hvorledes beslutningskompetencen vedrørende bevilling af revalidering er organiseret i jobcentrene:

Forskelligt hvem der har beslutningskompetencen

- Afgørelsen om revalidering kan ligge suverænt hos den enkelte sagsbehandler
- Afgørelsen kan være en ledelsesmæssig beslutning (teamleder) på baggrund af indstilling fra sagsbehandler
- Sagsbehandler kan have kompetence til at bevilge revalidering med en tidsgrænse - eksempelvis 3 år. Herudover skal sagen indstilles til ledelsen.

I alle de observerede tilfælde gælder, at selvom afgørelsen ligger enten hos sagsbehandlerne eller hos ledelsen, træffes afgørelsen i dialog og sparring med både andre sagsbehandlere og ledelse.

Det kan være en fordel, at beslutningskompetencen er hos ledelsen, da dette kan sikre en ensretning i afgørelserne og en styring i antallet af revalideringsbevillinger. Vores vurdering er imidlertid, at det er en fordel, at ligge beslutningskompetencen ud til den enkelte sagsbehandler, og alene basere afgørelsen på en faglig vurdering. Ensretningen i sagsbehandlingen kan sikres ved, som tilfældet allerede er i dag, at etablere en systemiseret dialog og sparring mellem ledelse og sagsbehandler. Herudover er det også vores erfaring, at hvis beslutningskompetencen ligger suverænt hos ledelsen i sådanne sagsprocesser, opstår der en flaskehalsproblematik i den interne arbejdsproces.

Et andet argument for, at bevillingsafgørelsen skal ligge hos den enkelte sagsbehandler er, at det kan have en forstyrrende effekt på dialogen med borgeren, hvis sagsbehandleren er nødt til at sætte sagsforløbet i bero, indtil ledelsen har truffet en afgørelse.

Herudover vil det alt andet lige give den enkelte sagsbehandler bedre muligheder at opnå et tæt forløb, hvor de kan komme til at arbejde med borgerens motivation. Det er netop arbejdet med borgernes motivation, som sagsbehandlerne identificerer som den væsentligste udfordring i forhold til målgruppen, og samtidigt en af de afgørende faktorer for, at revalideringsforløbet bliver en succes.

Fordel at sagsbehandlerne har beslutningskompetencen

Det tyder på, at beslutningskompetencen i forhold til bevillingen af revalidering bør ligge hos sagsbehandlerne i kombination med en systemiseret dialog og sparring med ledelse og andre sagsbehandlere. Dette kunne eksempelvis være på ugentlige teammøder, hvor den enkelte sagsbehandler efter behov kan tage en sag med for en faglig drøftelse. Man kan også forestille sig, at sagsbehandlerne på disse møder skal informere om eventuelle nye revalideringsbevillinger, således at teamledelsen løbende har mulighed for at følge revalideringsindsatsen, herunder antallet af nuværende revalidender, og at sagsbehandlerne imellem kan drøfte hvilke type borgere, der bevilges revalidering og hvorfor.

### 7.3 Ressourcer og kompetencer

Blandt de jobcentre, der indgår i denne analyse er der bred enighed om, at revalidering er et effektivt redskab til at sikre en fast tilknytning til arbejdsmarkedet for personer med begrænset arbejdsevne.

Ressourcetunge revalideringssager

På den anden side er der også enighed om, at revalideringssager er ressourcetunge og tidskrævende for jobcentrene, samtidigt med at de i høj grad forudsætter, at den enkelte sagsbehandler har den nødvendige indsigt i såvel lovgivningen, som i mulighederne for at trække på specialist viden.

Ressourceprofil

Når revalideringssagerne er ressourcetunge og tidskrævende, så skyldes det, at der skal først skal udarbejdes en ressourceprofil, og at der dernæst skal foretages en afklaring af det erhvervsmæssige sigte med revalideringen, samt en af-

vejning af om det erhvervsmæssige sigte og det uddannelsesmæssige mål er realistisk.

Som det fremgik af sidste kapitel, så vil det ofte være sådan, at jo længere væk den enkelte er fra arbejdsmarkedet, og jo mindre den pågældendes arbejdsidentitet og motivation er, jo længere tid skal der anvendes på at motivere og afklare den enkeltes arbejdsevne, herunder den enkeltes sandsynlighed for at kunne gennemføre et ønsket revalideringsforløb.

Inddragelse af samarbejdspartnere og specialviden

I forhold til sidstnævnte aspekt vil det ofte være nødvendigt at inddrage specialviden og råd fra interne og/eller eksterne samarbejdspartnere, såsom jobkonsulenter, virksomhedskonsulenter, lægekonsulent, speciallæge, psykiater, UU, fagforbund og andre forvaltninger såsom sundheds- og/eller socialforvaltningen.

Sagsbehandlerne udtaler i denne henseende, at det er en klar kvalitetssikring af jobplanen, hvis der har været indhentet specialviden. Sagsbehandlerne udtaler også, at det naturligvis ofte er et ressource- og tidsmæssigt spørgsmål, om de interne og eksterne specialister/organisationer bliver involveret.

Høje krav til sagsbehandlere

Herudover er det også et spørgsmål om at besidde viden om, hvilke specialister og organisationer det vil være relevant at samarbejde med i en given sag. Det forudsætter således typisk en vis erfaring med at arbejde med revalideringssager. Erfaringerne fra denne analyse tyder her på, at de jobcentre, der har centreret revalideringsindsatsen i en enhed, og hvor det samtidigt er relativ få, men erfarne medarbejdere, der behandler og følge op på revalideringssagerne, har en større beskæftigelseseffekt end de øvrige - om end vi igen skal tage forbehold for det begrænsede antal jobcentre, som indgår i analysen.

I forhold til sagsbehandlerne kompetencer i øvrigt tyder analysen samtidigt på, at det er vigtigt, at de sagsbehandlere, der sidder med revalideringsindsatsen har et indgående kendskab til lovgivningens muligheder, og om arbejdsmarkedet og uddannelsesmulighederne mere generelt. Herudover skal de have kendskab til, hvilke beskæftigelsesrettede tiltag og tiltag indenfor Serviceloven, der kan sættes i værk overfor gruppen.

For få ressourcer

Som det fremgår ovenfor, så et succesfuld revalideringsforløb ressourcekrævende såvel økonomisk som tidsmæssigt. Det er imidlertid jobcentrenes vurdering, at der ikke altid er de nødvendige ressourcer og den nødvendige tid til, at sikre kvaliteten og dermed grundlaget for et succesfuld revalideringsforløb. Manglende tid og ressourcer kan således medføre, at jobplanerne ikke bliver så realistiske, som de burde, og at relevante samarbejdspartnere/specialister ikke inddrages, og at der derfor bliver bevilget revalideringer til en borger, hvor andre aktiveringsredskaber eller foranstaltninger havde været mere anvendelige og/eller realistiske.

Jobcentrene påpeger dog samtidigt, at de er blevet mere skarpe til at afgøre, hvornår et revalideringsforløb er relevant, og hvornår det er de øvrige aktiveringsinstrumenter, der med fordel kan anvendes. Jobcentrene peger selv på dette, som noget af forklaringen på, at brugen af revalideringsinstrumentet er fal-

det. En anden forklaring er, at brugen af revalideringsinstrumentet, som påpeget ovenfor, er meget administrativ tung, og at Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats indeholder lignende muligheder for at afklare og uddanne den enkelte, om end ydelsen er mindre givet, at borgeren er på kontanthjælp.

#### 7.4 Organisatorisk specialisering af revalideringsindsatsen

Ud fra interviewene med ledere og sagsbehandlere i jobcentre har det vist sig, at tre ud af de fire jobcentre i øjeblikket drøfter, hvordan revalideringsindsatsen kan omorganiseres med henblik på at opnå bedst mulige effekter på området. Nogle jobcentre er længere i denne proces end andre.

Specialisering i jobcentre

Fælles for de jobcentre, der ønsker en reorganisering er, at de finder det nødvendigt med større specialisering på området forstået på den måde, at det skal sikres, at afklaringen, bevillingen og opfølgningen på revalideringsforløb varetages af få, men erfarne og kompetente medarbejdere, som sidder sammen. Organisatorisk vil de pågældende medarbejdere typisk være placeret i den enhed, der har med sygedagpengeforløb. Visiteringen til enheden vil kunne ske fra de øvrige enheder/teams.

Ensrettet og helhedsorienteret indsatsen

En samling af indsatsen i en enhed vil også sikre såvel en ensretning som en helhedsorientering af revalideringsindsatsen, hvor lovmæssige revalideringsregler sikres og kun borgere, der har gavn af et revalideringsforløb kommer på revalidering. Dette vil yderligere sikre, at revalidering ikke bevilges til borgere, der vil have fordel af andre former for aktivering eller foranstaltninger.

Sagsbehandlerne er generelt enige om, at en mere helhedsorienteret indsats overfor borgerne er nødvendig for at få det bedste ud af revalideringsredskabet. Med hensyn til at specialisere selve sagsbehandlingen, så nogle sagsbehandlere har borgerkontakten og andre udelukkende skriver ressourceprofiler, blev det klart udtrykt, at det vil berøve fagligheden i arbejdet for dem, der har borgerkontakten, hvilket er demotiverende. For de sagsbehandlere, der udelukkende udarbejder ressourceprofiler vil det være en for ensformig og tung sagsbehandling, så deres arbejde vil heller ikke vil være motiverende.

En samling af revalideringsindsatsen i en enhed vil desuden betyde øgede muligheder for ledelsen i jobcentre for at indføre en egentlig revalideringsstrategi og foretage en mere målrettet styring af revalideringsindsatsen.