

Kommunernes brug af revalidering falder trods god effekt

En ny analyse fra Cabi viser, at brugen af revalidering i landets kommuner er faldet med 62 procent fra 2011 til 2018. Det til trods for, at beskæftigelseseffekten af revalidering er god. Kommunerne bør overveje at bruge ordningen mere end de gør i dag, mener Annette Juul Jensen, seniorkonsulent hos Cabi.

Det ser ud til at være et rigtig godt redskab til at få ledige i job. Alligevel bruger kommunerne revalidering mindre og mindre. Det viser en ny analyse fra videns- og netværkshuset Cabi, som bygger på tal fra Jobindsats.dk

Revalidering er en ordning for mennesker med begrænset arbejdsevne, og revalidering består typisk af et uddannelsesforløb eller opkvalificering i en virksomhed med det formål at fastholde eller få indsluset det enkelte menneske på arbejdsmarkedet.

Revalidering er vejen til job

Cabis analyse viser, at revalideringsordningen er et af kommunernes bedste værktøjer til at få ledige i job eller uddannelse. I 2017 var 48,3 procent af de personer, som året før havde gennemgået et revalideringsforløb, i beskæftigelse eller uddannelse.

Dermed er beskæftigelseseffekten af revalidering kun overgået af job med løntilskud, hvor 53,2 procent er i job eller uddannelse et år efter endt forløb. Til sammenligning er beskæftigelseseffekten af aktivering af mennesker på kontanthjælp 21,5 procent.

Et fald på 77 procent siden 2005

Analysen viser også, at i perioden 2011 til 2018 er brugen af revalidering faldet med 62 procent. Cabi har tidligere undersøgt brugen af revalidering i perioden 2005 til 2011, og her var der tale om et fald på 40 procent. Samlet set er kommunernes brug af revalidering altså faldet med godt 77 procent siden 2005.

Ser man på den udvikling i hele tal, var knap 19.000 fuldtidspersoner omfattet af revalideringsordningen i 2005. Det var i 2018 faldet til knap 4.300 fuldtidspersoner.

”Tidligere var revalidering et meget brugt redskab i kommunerne, men vi kan konstatere, at ordningen bliver brugt mindre og mindre. En del af forklaringen er måske, at forskellige reformer på beskæftigelsesområdet har fremhævet andre redskaber. Men vi må bare sige, at revalidering fortsat er et effektivt værktøj,” siger seniorkonsulent hos Cabi, Annette Juul Jensen, som har været med til at gennemføre analysen.

Kommuner: Revalidering er dyrt

I forbindelse med analysen har Cabi også gennemført kvalitative interviews i seks kommuner som bruger revalidering i forskelligt omfang. Men interviewene i kommunerne tegnede også et billede af, hvorfor brugen af revalidering er faldet så brat. Og ofte er det spørgsmål om økonomisk hensyn.

”Et revalideringsforløb kan vare op til fem år, og det oplever nogle kommuner som meget langstrakt. Kommunerne skal desuden afholde udgifterne til uddannelse for personer, som er på revalidering, og oven i det er personer på revalidering også på offentlig forsørgelse i form af revalideringsydelse. Så for kommunerne er det på kort sigt en ordning, som belaster økonomien,” siger Annette Juul Jensen.

Hun forklarer videre, at mange sagsbehandlere mangler kendskab til revalideringsordningen, og de oplever revalideringssager som tunge at behandle.

Men på trods af, at revalidering er en langvarig og omkostningstung ordning, så opfordrer Annette Juul Jensen kommunerne til, at de genovervejer, hvordan ordningen kan anvendes.

”Det er uden for enhver tvivl, at det er en ordning, som fører til job. Så meget tyder på, at den langsigtede økonomiske gevinst for kommunerne overstiger de kortsigtede udgifter til revalideringsforløbene. Min opfordring er derfor, at kommunerne anlægger en langsigtet investeringsstrategi,” slutter Annette Juul Jensen.

Kontakt:

- Seniorrådgiver Annette Juul Jensen, Cabi: aje@cabiweb.dk / 2225 6390
- Kommunikationsmedarbejder Jakob Rom Johansen: jrj@cabiweb.dk / 2065 8534

Fakta om Cabi

Cabi er et nonprofit videns-, netværks-, og formidlingshus med bevilling fra Beskæftigelsesministeriet. Vi arbejder for et socialt ansvarligt arbejdsmarked, hvor mennesker og virksomheder lykkes. Det gør vi ved at stille brugbar viden og operationelle værktøjer til rådighed for virksomheder og kommuner, der ønsker at fremme:

- Udsatte menneskers muligheder for job og uddannelse.
- Udsatte medarbejderes muligheder for at blive i deres job.
- Trivsel og forebyggelse af nedslidning på arbejdsmarkedet.