



BESKÆFTIGELSESRÅDET
NORDJYLLAND



Pressemeddelelse:

Aalborg, 27. maj 2011

Revalideringsindsatsen i Nordjylland -anvendelse og effekt

På sit møde i går havde Beskæftigelsesrådet Nordjylland blandt andet fokus på effekten af den nordjyske revalideringsindsats. Beskæftigelsesrådet debatterede indgående konklusionerne fra en ny nordjysk analyse om revalideringsindsatsen – en analyse som offentliggøres på Beskæftigelsesregionens hjemmeside i dag.

Analysen viser eksempelvis: **At hver anden kommer i job efter gennemført uddannelsesrevalidering, mens hver tredje kommer i job (eller fleksjob) efter gennemført virksomhedsrevalidering.**

Analysen adskiller sig fra andre analyser af revalideringsordningen ved at opgøre anvendelse og effekter af revalidering på hhv. virksomheds- og uddannelsesrevalidering, og det gør den ifht Morsø, Hjørring og Aalborg Kommuner. Beskæftigelsesregion Nordjylland har således i samarbejde med de tre kommuner fået udarbejdet analysen om brugen af og effekterne af revalidering i beskæftigelsesindsatsen i Nordjylland.

Generelt gode men konjunkturafhængige jobeffekter af revalidering

Analysen viser imidlertid, at jobeffekterne af revalidering er konjunkturafhængige. Jo bedre det går på arbejdsmarkedet, des bedre muligheder er der for at finde et job efter revalidering. Det ses bl.a. ved, at jobeffekterne har været endnu højere, men siden 2. kvartal 2008 har jobeffekterne været faldende.

"I den aktuelle situation munder ca. hver tredje af de afsluttede revalideringsforløb i Nordjylland ud i et ordinært job eller et fleksjob, og det er høje effekter, når man tager konjunkturerne i betragtning samt den kendsgerning, at revalidering kun tilbydes til folk, der har nedsat arbejdsevne som følge af fysiske, psykiske eller sociale problemer. Jobeffekterne er dog meget forskellige i de nordjyske kommuner", udtaler Beskæftigelsesrådets formand Erik H. Andersen.

"Det er godt at se, at revalideringsindsatsen, når den praktiseres rigtigt, giver en ganske god effekt. Analysen peger på styrker og svagheder ifht redskabet og den måde, det håndteres. Jeg ser frem til, at analysens resultater kan medvirke til yderligere at kvalificere planlægningen af beskæftigelsesindsatsen i de lokale beskæftigelsesråd og kommunerne og den praktiske håndtering i jobcentre. Jeg håber derfor hurtigst muligt, analysen kommer ud til de relevante beslutningstagere og professionelle brugere, og at den bliver taget vel imod", fortsætter Erik H. Andersen.

De fleste revalidender, som kommer i beskæftigelse, finder job indenfor det område, som de er revalideret til. Alligevel peger analysen på, at der er en betydelig gruppe, som finder job inden for andre fagområder. Det kan tolkes i to retninger. For det første kan det pege på, at nogle af revalidenderne er blevet jobklare og har valgt at tage et job inden for et område, hvor der var ledige stillinger – måske i håb om en snarlig jobåbning indenfor den branche, som de er revalideret til. Samtidig er der risiko for, at nogle revalidender ikke kommer til at anvende den opnåede opkvalificering og derfor ikke får det fulde udbytte af revalideringen.

De gode jobeffekter er dog ikke de eneste positive resultater af revalideringen. Revalidenderne oplever i høj grad, at de har fået øget deres faglige og personlige kvalifikationer og desuden har fået styrket deres jobperspektiv og fået større tro på en fremtid på arbejdsmarkedet.

Analysen peger dog også på udfordringer i anvendelsen af revalideringsredskabet. Bl.a. ses, at revalidering primært tilbydes til personer med fysiske begrænsninger. Det gælder især for personer i uddannelsesrevalidering. Selv om revalideringsordningen også retter sig mod personer med psykiske og sociale begrænsninger, er disse underrepræsenteret i uddannelsesrevalideringen. Det er ikke tilfældet i virksomhedsrevalideringen. Det er paradoksalt, at revalidering primært tilbydes til personer med fysiske begrænsninger, da antallet af personer, der får tilkendt førtidspension som følge af en psykisk lidelse har været stærkt stigende gennem de senere år.

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

Behov for at drøfte brug af ordningen yderligere

" På baggrund af analysens resultater og konklusioner kan der peges på et behov for at drøfte og fastlægge en politisk/strategisk brug af ordningen i de enkelte kommuner. Det aktualiseres af, at revalideringsredskabet kan ses som en del af den forebyggende indsats i forhold til at begrænse antallet af personer, der tilkendes permanente forsørgelsesydelse, dvs. førtidspension, fleksjob og ledighedsydelse.

Perspektivet er, at vi kommer til at mangle arbejdskraft i fremtiden, så en indsats her vil også være en investering i fremtiden", afslutter Rådsformand Erik H. Andersen.

Læs mere:

Se Analysen af revalideringsindsatsen i Nordjylland og referat af Beskæftigelsesrådet Nordjyllands møde den 26. maj 2011 på Beskæftigelsesregion Nordjyllands hjemmeside: <http://www.brnordjylland.dk>.

For yderligere kommentarer kontakt:

Formand for Beskæftigelsesrådet Nordjylland
Erik H. Andersen
Telefon: 4697 1346 - Privat: 9891 0184