

Analyse

Revalidering som vej til varig beskæftigelse

Fra 2011 til 2018 er der sket et fald i brugen af revalidering på 62 procent. Det til trods for, at revalidering har en god beskæftigelseseffekt. I 2017 var 48,3 procent af de personer, der året før havde gennemført et revalideringsforløb, i beskæftigelse eller ordinær uddannelse. Dermed er beskæftigelseseffekten af revalidering kun overgået af løntilskud, hvor 53,2 procent er overgået til job eller uddannelse 12 måneder efter endt forløb.

Cabi gennemførte i 2012 en lignende analyse med fokus på anvendelse af revalidering i beskæftigelsesindsatsen i perioden 2005-2011. Her viste der sig et fald i anvendelsen af revalidering på 40 procent. Samlet set er brugen af revalidering altså faldet med godt 77 procent i perioden 2005-2018 – på trods af en positiv beskæftigelseseffekt.

Ser vi på udviklingen i absolutte tal, var knap 19.000 fuldtidspersoner omfattet af revalideringsordningen i 2005. I 2018 var dette tal faldet til knap 4.300 fuldtidspersoner.

Formålet med analysen

I denne analyse ser Cabi nærmere på, hvordan revalidering i beskæftigelsesindsatsen har udviklet sig i perioden 2011-2018. Cabi har til denne analyse gennemgået tal fra Jobindsats.dk for at afdække anvendelsen af revalidering. Vi har desuden gennemført kvalitative interviews med ledelsespersoner i seks jobcentre, som bruger revalideringsredskabet på forskellig vis.

Derudover vil vi i analysen perspektivere revalideringens status som redskab i beskæftigelsesindsatsen.

Spørgsmål, som vi stiller os selv i dag:

- Hvorfor anvendes revalidering ikke i højere grad, når beskæftigelseseffekten er højere end ved flere af de øvrige indsatsmuligheder?
- Revalidering bevares i lovgivningen trods forenklingen af beskæftigelsesindsatsen, som trådte i kraft 1. januar 2020. – Giver det anledning til at ændre praksis omkring brugen af revalidering i jeres kommune?

Af Cabis analyse fra 2012 fremgår det, at revalideringen formentligt var blevet overhalet af de mange korterevarende aktive tilbud, hvormed man også kan lave gode og sammenhængende forløb.

I analysen fra 2012 var forventningen, at man med fremkomsten af rehabiliteringsteams ville kunne holde fokus på revalidering, særligt som forebyggende redskab til at undgå ressourceforløb.

Når vi kan konstatere, at anvendelsen af revalidering fortsat er faldende, må vi konstatere, at revalideringen ikke umiddelbart ser ud til at afværge mange ressourceforløb. Tallene peger også fortsat i retning af, at de aktive tilbud som f.eks. korte opkvalificeringsforløb og praktikker fortsat spiller en væsentlig rolle i indsatserne mod varig beskæftigelse.

Baggrund

Da Cabi analyserede revalideringsområdet i 2012, stod reform af fleksjob og førtidspension forude. Denne gang står forenkling af beskæftigelsesindsatsen forude. Under begge reformer er revalideringsordningen bevaret i lovgivningen til trods for, at anvendelsen af revalidering fortsat falder. Der er dog enkelte kommuner, som har øget brugen af revalidering, og andre der stort set ikke bruger ordningen.

Det interessante er, hvorfor der er forskel mellem kommunernes anvendelse, når beskæftigelseseffekten af revalidering er høj? Hvilke overvejelser ligger der bag? – Dette belyses i denne analyse gennem de kvalitative interviews med jobcentercheferne.

Fakta – Hvad er revalidering

Revalidering er en ordning for personer med begrænsninger i arbejdsevnen, når

- 1) øvrige beskæftigelsesrettede indsatser efter lov om aktiv beskæftigelsesindsats eller andre indsatser efter anden lovgivning ikke er tilstrækkelige til, at personen kan bringes til at forsørge sig selv, og
- 2) personen kan fastholdes eller komme ind på arbejdsmarkedet, så personens mulighed for at forsørge sig selv og sin familie forbedres.

En revalidering kan være økonomisk hjælp og beskæftigelsesrettede aktiviteter, og består som regel af uddannelse, optræning eller omskoling, jf. beskæftigelsesindsatslovens tilbud. Der skelnes typisk mellem uddannelsesrevalidering og virksomhedsrevalidering.

Uddannelsesrevalidering

Uddannelsesrevalidering vil bestå af ordinære uddannelsesforløb.

Virksomhedsrevalidering

Virksomhedsrevalidering vil bestå af opkvalificering ude på en virksomhed. I særlige tilfælde er det muligt at få støtte til at starte egen virksomhed. Man kan maksimalt få revalideringsydelse i fem år.

Revalidering forudsætter, at der er udarbejdet en rehabiliteringsplan, ligesom der skal laves en plan, der beskriver den type arbejde, planen sigter mod, de aktiviteter, revalideringsforløbet skal indeholde og en tidsplan.

For at kunne lave en realistisk plan iværksættes der i mange tilfælde en forrevalidering, der indeholder indsatser, med erhvervsmodnende sigte.

Under forrevalidering bevarer man den ydelse, man hidtil har modtaget. Under revalidering modtager man revalideringsydelse, medmindre man er ansat med løntilskud. Hvis man under revalideringen kan få dækket sine leveomkostninger efter en anden lovgivning, fx SU, kan man ikke samtidig få revalideringsydelse.

Udbredelsen af revalidering

Der er på landsplan sket et jævnt fald i anvendelsen af revalidering fra knap 19.000 fuldtidspersoner i 2005 til knap 4.300 i 2018.

Det gælder også, når man ser på revaliderernes andel af arbejdsstyrken. Her er der sket et jævnt fald igennem perioden fra 0,7 procent til 0,2 procent.

Hele landet	Gnsn. varighed, uger	Antal fuldtidspersoner	Fuldtidspersoner i pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år
2005	33,5	18.902	0,7
2006	33,4	17.945	0,6
2007	34,4	16.103	0,6
2008	33,6	14.336	0,5
2009	33,7	13.575	0,5
2010	34,5	12.730	0,5
2011	34,8	11.236	0,4
2012	34,7	9.704	0,4
2013	34,8	8.686	0,3
2014	35,8	7.907	0,3
2015	36,5	6.854	0,3
2016	36,9	5.941	0,2
2017	37,0	5.128	0,2
2018	37,1	4.278	0,2

Kilde: Jobindsats.dk

I nogle kommuner, hvor faldet har været størst, er det på over 90 procent. Omvendt er der også nogle få kommuner, som har øget anvendelsen af revalidering betragteligt. Kommunerne Lolland og Sønderborg er blandt de kommuner, der anvender revalideringen i stigende grad.

Sønderborg

Antal fuldtidspersoner, maj 2011	Antal fuldtidspersoner, maj 2019	Forskel	Forskel Procent	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, maj 2011	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, maj 2019	Forskel	Forskel procent
168	185	17	10,1%	0,5	0,6	0,1	20%

Kilde: Jobindsats.dk

Også Jobcenter Sønderborg har de seneste fem år øget brugen af revalidering markant, dog med et mindre fald i 2018. Om det forklarer afdelingsleder Henrik Hjortkjær:

”At Jobcenter Sønderborg som randområde har en høj andel af ufaglærte, som har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet grundet de manglende kompetencer. For de borgere, som i øvrigt er i målgruppen for revalidering, er redskabet en fremragende måde at skabe en grundlæggende opkvalificering og en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet, så selvom ordningen er dyr, vurderes det at være en langsigtet god investering.”

Lolland

Antal fuldtidspersoner, maj 2011	Antal fuldtidspersoner, maj 2019	Forskel	Forskel Procent	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, Maj 2011	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, Maj 2019	Forskel	Forskel Procent
58	113	55	94,8%	0,3	0,7	0,4	133%

Kilde: Jobindsats.dk

Arbejdsmarkedschef Per Bech Grønning, Lolland Kommune, forklarer de fordele, man har vægtet som baggrund for den øgede brug af revalideringen, således:

”Stærke revalideringsplaner har den fordel, til forskel fra andre tilbud, at give ro for borgeren. Planen er kendt langt ud fremtiden, ligesom økonomien er kendt i tilsvarende lang tid. Det betyder for mange borgere, at de ikke skal bekymre sig om, hvad jobcentrets initiativer byder både indsatsmæssigt og økonomisk. Det giver tryghed til borgeren og dermed øget fokus til at gennemføre forløbet. Fordelen er, at mange borgere efter endt revalidering får et mere stabilt og endog varigt fodfæste på arbejdsmarkedet. På den måde er revalidering en god investering.”

Beskæftigelseeffekten af revalidering

I 2011 var 33,3 procent af de personer, der havde afsluttet et revalideringsforløb i 2010 enten i beskæftigelse eller i ordinær uddannelse. Af de 33,3 procent, var 28,2 procent i beskæftigelse, mens 5,1 procent var i uddannelse.

Til sammenligning var det i 2017 48,3 procent af de personer, der året før havde afsluttet et revalideringsforløb, der enten var i beskæftigelse eller ordinær uddannelse. Ud af disse 48,3 procent, var 41,6 procent i beskæftigelse, mens 6,7 procent var i uddannelse. Vi kan således konstatere, at over 40 procent er i job 12 måneder efter, at de har afsluttet et revalideringsforløb.

I perioden 2011 til 2017 er andelen af personer i beskæftigelse og uddannelse altså steget. Tallene skal naturligvis ses i lyset af, at det samlede antal personer, som er tilkendt revalidering i perioden, er faldet til ca. en tredjedel. Det kan ikke afvises, at dette faktum spiller en rolle i forhold til effekten.

Nedenstående tabel viser udviklingen i status 12 måneder efter afsluttet revalideringsforløb – status vises for årene 2011-2017.

Status 12 mdr. efter afsluttet revalideringsforløb, hele landet – procent

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Lønmodtagerbeskæftigelse	28,2	29,9	35,5	36,2	36,9	40,1	41,6
Uddannelse	5,1	5,9	6,6	5,9	5,8	6,5	6,7
A-dagpenge	16,0	15,1	14,1	12,2	9,7	9,1	7,8
Kontantydelse	-	-	-	-	0,1	-	-
Arbejdsmarkedsydelse	-	-	0,2	0,2	0,4	-	-
Særlig uddannelsesydelse	-	0,1	0,1	-	-	-	-
Kontanthjælp	17,1	16,2	12,2	11,1	11,2	11,1	12,3
Integrationsydelse	-	-	-	-	0,1	0,1	0,1
Uddannelseshjælp	-	-	2,3	1,7	2,0	1,5	1,4
Revalidering/forrevalidering	4,4	5,3	4,7	3,4	4,5	4,9	5,5
Ressourceforløb	-	0,3	1,6	3,6	4,1	2,6	3,6
Sygedagpenge	9,3	9,3	8,4	7,1	6,1	6,6	4,8
Jobafklaringsforløb	-	-	0,1	1,0	1,7	1,3	1,2
Fleksjob	4,0	4,9	3,4	6,3	7,1	5,7	5,4
Ledighedsydelse	4,3	3,7	2,3	3,9	3,1	2,5	2,5
Førtidspension	3,3	2,5	1,0	0,7	0,8	0,8	0,6

Efterløn og overgangsydelse	0,3	0,3	0,4	0,1	0,2	0,1	0,1
Selvforsørgelse	5,2	4,5	5,2	4,3	4,3	4,7	4,6
Andet	2,8	2,2	2,2	2,3	1,9	2,2	1,9

Kilde: Jobindsats.dk

Tabellen viser også, at mens andelen af personer i beskæftigelse eller ordinær uddannelse er steget i perioden 12 måneder efter revalidering, forholder det sig omvendt for personer på A-dagpenge. Her er der sket et fald på 51 procent fra 2011 til 2017. Andelen af personer på sygedagpenge er ligeledes faldet. Her med 48 procent.

Andelen, der 12 måneder efter endt revalidering er på kontanthjælp, er faldet med 28 procent, og endelig er andelen af personer på førtidspension faldet med hele 81 procent.

Samlet set tyder tallene fra Jobindsats.dk altså på, at de længerevarende effekter af revalidering går i en positiv retning i forhold til den enkeltes mulighed for beskæftigelse.

Man må formode, at nedgangen i antallet af personer, der tilkendes revalidering, fører til, at andre indsatser er iværksat. Af nedenstående tabel fremgår beskæftigelseseffekten 12 måneder efter aktivering af personer på kontanthjælp. Samlet set er beskæftigelseseffekten 21,5 procent.

Denne tabel viser bl.a., at det udelukkende er aktivering via ansættelse med løntilskud, der kan matche effekterne af revalidering.

Kontanthjælp. Andel i beskæftigelse 12 mdr. efter aktivering

			2017
Hele landet	Visitationskategori i alt	Tilbud i alt	21,5
		Vejledning og opkvalificering i alt	17,1
		Ansættelse med løntilskud i alt	53,2
		Virksomhedspraktik i alt	21,7
		Nytteindsats i alt	35,4
	Jobparat	Tilbud i alt	38,4
		Vejledning og opkvalificering i alt	34,9
		Ansættelse med løntilskud i alt	55,7
		Virksomhedspraktik i alt	38,5
		Nytteindsats i alt	36,5
	Aktivitetsparat	Tilbud i alt	11,3
		Vejledning og opkvalificering i alt	10,0
		Ansættelse med løntilskud i alt	46,1
		Virksomhedspraktik i alt	11,6

			2017
		Nytteindsats i alt	12,3
	Uoplyst	Tilbud i alt	35,2
		Vejledning og opkvalificering i alt	27,0
		Ansættelse med løntilskud i alt	69,2
		Virksomhedspraktik i alt	34,3
		Nytteindsats i alt	66,7

Kilde: Jobindsats.dk

På baggrund af de statistiske opgørelser alene kan man ikke udlede, hvad årsagerne til den faldende anvendelse af revalidering er. Da der er tale om et jævnt fald, ser det ikke ud til at være konjunkturbestemt.

Effekten er afhængig af, hvilke målgrupper eller personer, der tilbydes revalidering. Da revalideringsbestemmelserne ikke indeholder en klar målgruppedefinition, og derfor et stort skøn, er der tale om en samlet og konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde i forhold til berettigelsen. Dette betyder en stor variation i, hvem der i praksis tilbydes revalidering. Som vi skal se i det følgende, ligger der også strategiske overvejelser bag jobcentrenes vurderinger af, hvilke målgrupper, som får et revalideringstilbud, samt hvilke typer af revalideringstilbud, der prioriteres.

Jobcentrenes forklaringer på deres anvendelse af revalidering

Cabi har i 2019 interviewet ledere i seks jobcentre for at belyse årsagerne til udviklingen i, hvordan de bruger revalidering.

I Hedensted og Vejle er brugen af revalidering faldende, mens Hjørring og Mariagerfjord ligger stabilt. Og som vist ovenfor ligger Lolland og Sønderborg i front med markante stigninger.

Hedensted

Antal fuldtidspersoner, maj 2011	Antal fuldtidspersoner, maj 2019	Forskel	Forskel Procent	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, Maj 2011	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, Maj 2019	Forskel	Forskel Procent
156	6	-150	96,2%	0,7	0,0	-0,7	-100%

Kilde: Jobindsats.dk

I Hedensted revalideres der kun sjældent. Om det forklarer jobcenterchef Hans Christian Knudsen, at man i højere grad udnytter de øvrige muligheder for uddannelse i lov om aktiv beskæftigelsesindsats, som særligt gør sig godt i kombination med forløb på virksomhederne.

Borgerens faglighed styrkes ved bl.a. realkompetencevurderinger og tilbud gennem fagbevægelsen - ligesom man i Hedensted afsøger muligheder for uddannelse via forskellige uddannelsesfonde.

Disse ordninger er knap så bekostelige som revalidering, men man kan ifølge Hans Christian Knudsen opnå samme resultat. I Hedensted oplever man også en konflikt, særligt for højtlønnede, hvis de eksempelvis kommer ud for en arbejdsulykke, og de skal omskoles. Her vil indkomsten under revalidering typisk være væsentlig lavere, end vedkommende er vant til, og det giver et manglende incitament til at forfølge revalideringsordningen.

Endvidere mener jobcenterchefen, at afgørelserne fra Ankestyrelsen i 2009, som blandt andet fastslog, at revalideringen ikke kan anvendes, hvis en person med begrænset arbejdsevne kan tage et ufaglært arbejde inden for et hvilket som helst andet erhverv. Jobcenterchefen mener, at disse afgørelser fortsat har en effekt i form af tvivl om målgruppen.

De omtalte afgørelser fra Ankestyrelsen er principafgørelse 208-09, hvor to tidligere afgørelser blev ophævet, herunder O-8-99 (skovarbejder med græspollenallergi) og O24-99 (bager med melallergi).

Vejle

Antal fuldtidspersoner, maj 2011	Antal fuldtidspersoner, maj 2019	Forskel	Forskel Procent	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, maj 2011	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, maj 2019	Forskel	Forskel Procent
297	43	-254	-85,5%	0,6	0,1	-0,5	-83,3%

Kilde: Jobindsats.dk

Også i Vejle er brugen af revalidering faldende. Teamleder Marianne Gro forklarer, at man i Vejle løbende har haft fokus på at øge brugen af redskabet, særligt til fx svagere målgrupper, hvor de almindelige tilbud som praktik og korte kurser ikke altid er tilstrækkelige. Dette fokus har dog ikke ført til en stigning i anvendelsen.

Oprydningen har betydet et fald på området. Samtidig har det betydet et fokus på, at planerne skal være realistiske.

Fagligt synes medarbejderne, at området er svært, eksempelvis i forhold til at afklare målgruppen til revalidering. Samtidig oplever medarbejderne, at sagsgangen i revalideringen er arbejdstung.

Vejle oplever også, at borgerne kan have en modstand mod at gå i skole, hvilket gør uddannelsesrevalidering uattraktiv. Derfor kan medarbejderne i jobcentret have en tendens til at pege på andet først.

Hjørring

Antal fuldtidspersoner, maj 2011	Antal fuldtidspersoner, maj 2019	Forskel	Forskel Procent	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, maj 2011	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, maj 2019	Forskel	Forskel Procent
168	128	-40	-23,8%	0,5	0,4	-0,1	-20%

Kilde: Jobindsats.dk

I Hjørring ligger man relativt stabilt, selvom tallene afslører et mindre fald. Det skyldes, ifølge seniorkonsulent Torben Birkeholm, at der generelt er blevet færre og færre i målgruppen for revalidering, fordi flere og flere er kommet ud på arbejdsmarkedet.

I Hjørring har de svært ved at pege på ulemper ved revalideringsordningen. Både fordi værktøjet er virkningsfuldt til omskoling, men også til ufaglærte, som kan holde et rimeligt indtægtsniveau mens de er på revalidering. Dermed kan de undgå en økonomisk deroute med store konsekvenser til følge. Kravene til sagsgangen i revalidering er så specifikke, at det giver en naturlig struktur i tilrettelæggelsen, som bidrager til tryghed og sikkerhed for mange borgere under revalideringsperioden.

Mariagerfjord

Antal fuldtidspersoner, maj 2011	Antal fuldtidspersoner, maj 2019	Forskel	Forskel Procent	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, maj 2011	Pct. af arbejdsstyrken, 16 – 66 år, maj 2019	Forskel	Forskel Procent
112	54	-58	-51,8%	0,6	0,3	-0,3	-50%

Kilde: Jobindsats.dk

I Mariagerfjord lå man frem til 2017 forholdsvis stabilt i brugen af revalidering sammenlignet med landets øvrige kommuner. Fra 2017 begyndte kurven at knække, og man forventer, at faldet fortsætter de kommende år. Arbejdsmarkedschef Michael Tidemand ser, at ordningen overordnet set giver mulighed for at opretholde en ordinær tilknytning til arbejdsmarkedet på trods af sygdom eller ulykke.

Revalidering giver mulighed for uddannelse, når der skal omplaceres efter ulykke eller sygdom, eller når der skal ske et brancheskift. Men man skal være opmærksom på, om revalideringen giver en god prognose for beskæftigelse.

Vi bevilger ikke bare, fordi vi kan. Der skal være en realistisk plan, for vi har at gøre med en dyr løsning, hvor vi skal tænke os om, inden vi sætter en plan i gang, forklarer Michael Tidemand.

I Mariagerfjord ser man en procentvis stor succesrate i forhold til beskæftigelse efter endt revalideringsforløb. En af forklaringerne er grundig forberedelse, så kommunens sagsbehandlere får undersøgt, om planen er realistisk.

Den største ulempe i ordningen er den pris, som kommunerne skal betale for revalidering. Man oplever i Mariagerfjord, at der kommer mere og mere uddannelsesbetaling, som kommunerne skal afholde, hvilket er en økonomisk belastning for kommunerne. Dette samtidigt med selve forsørgelsen under revalidering.

Man laver også en del virksomhedsrevalideringer, blandt andet fordi mange i målgruppen ikke magter boglige forløb.

I kommunen har de været presset af besparelser, så de har været tvunget til at skrue ned for antallet af revalideringer. Så fremover bruges i stedet de handicapkompenserende ordninger og ressourceføløb mere.

Fordele og ulemper ved revalidering

Her er en kort opsummering af fordele og ulemper ved revalidering, som er kommet frem via de kvalitative interviews med de seks kommuner.

Fordele	Ulemper
Beskæftigelseseffekten er høj	Langstrakte forløb
Økonomisk fordelagtigt for kommunen på lang sigt	Store økonomiske omkostninger for kommunen på kort sigt
Borgeren kender sin plan langt ud i fremtiden	Uklar målgruppe
Et godt redskab til at hæve uddannelsesniveauet blandt fx ufaglærte	Manglende kendskab til revalidering blandt sagsbehandlere
Borgeren kender sin økonomi langt ud i fremtiden	Sagsbehandlere oplever revalidering som sagstungt.
Et godt redskab til udsatte borgere.	

Konklusion

Anvendelsen af revalideringsordningen ses fortsat at være faldende i 2019 i forhold til Cabis undersøgelse i 2012. Den manglende anvendelse kan skyldes flere faktorer. De interviewede kommuner fremhæver blandt andet, at prisen for uddannelses tilbuddene fordyrer indsatsen betragteligt. Dette skal ses i lyset af, at mange kommuner i stedet ser tilsvarende om end kortere uddannelses-

muligheder i de øvrige tilbudsmuligheder, som kommunerne har under reglerne for vejledning og opkvalificering.

Hertil kommer, at mange sagsbehandlere mangler kendskab og erfaring med at anvende revalideringsordningen, hvorfor man kan antage, at de afsøger andre veje til at bringe borgere i varig beskæftigelse, selvom borgeren kan være i målgruppen for et revalideringstilbud.

Tallene fra Jobindsats.dk viser imidlertid, at en stor del af revaliderende overgår til ordinære job og uddannelse. Beskæftigelseseffekten 12 måneder efter endt revalidering var i 2017 således på 48,3 procent, hvilket er en markant højere andel end i andre tilbud, bortset fra job med løntilskud. Set under ét var beskæftigelseseffekten 12 måneder efter endt aktivering af kontanthjælpsmodtagere på blot 21,5 procent i 2017. Dette gør revalidering til et effektivt værktøj sammenlignet med andre tilbud i beskæftigelsesindsatsen.

Mere nuanceret er beskæftigelseseffekten for revalidering kun overgået af løntilskud, hvor 53,2 procent overgår til ordinære job. Nytteindsats var til sammenligning på 35,4 procent, virksomhedspraktik var på 21,7 procent, og vejledning og opkvalificering var på 17,1 procent.

Tallene skal tages med forbehold, da der er tale om en relativ lille andel af borgere, som modtager revalidering

Det er dog alligevel bemærkelsesværdigt, at brugen af revalidering falder markant, selvom beskæftigelseseffekten er høj. Beskæftigelseseffekten er endda steget med over 30 procent de seneste år.

Vi ser også, at særligt udkantskommuner med mange ufaglærte bruger ordningen som et redskab til at løfte uddannelsesniveaue generelt i kommunen.

Fem ud de seks undersøgte kommuner ser, uanset den faldende anvendelse, revalideringsordningen som et værktøj med flere fordele. Navnlig det forhold, at man kan lave langsigtede planer med kendt indhold og fast økonomi, træder frem som en fordel ved revalideringsordningen. Borgeren kender planen år ud i fremtiden, hvilket fem ud af seks af de undersøgte kommuner mener, giver en ro til borgeren, som fremmer indsatsens succes i modsætning til andre tilbud.

Cabi anbefaler derfor, at kommunerne genovervejer deres brug af revalidering. Med forbehold for en lille datamængde, da antallet af revalideringer falder, tyder meget på, at gevinsten ved at investere i længere uddannelsesforløb som revalidering, overstiger udgifterne til revalideringsforløbene, da beskæftigelsesgraden er så høj.